



DIAGNOSTIC SECTORIEL DANS L'INDUSTRIE DES PÊCHES AU QUÉBEC

PRÉSENTÉ À



RAPPORT FINAL

JUILLET 2024

COORDINATION

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

ÉQUIPE DE RÉALISATION

Rosalie-Maude St-Arnaud, responsable du mandat
Simon Nadeau, analyste principal
Marie-Ève Lamoureux, analyste, volet enquête
Camille Payant, analyste, volet enquête
Apogée Service

COMITÉ DE SUIVI

Marjorie Chrétien, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
André-Pierre Rossignol, GÎMEXPORT
Carl Grenier, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec
Samantha Bois, Association des Capitaines Propriétaires de la Gaspésie
Lucie Boutin, Commission des partenaires du marché du travail
Benoit St-Onge, Pêcheries Uapan
Nancy Mathieu et Laurence Côté-Lebrun, FC-CSN, FC-CSN
Marilou Vanier, Créneau Ressources, sciences et technologies marines | ACCORD
Denis Fortin, Association québécoise de l'industrie de la pêche
Félix Houde, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

PARTICIPATION FINANCIÈRE

Cette analyse a été réalisée grâce à l'aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**



Reproduction autorisée à condition de mentionner la source.
ISBN 978-2-922981-67-4

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte.....	8
1.1	Délimitation du champ de l'étude sectorielle.....	10
2.	Méthodologie.....	13
2.1	Volet « Revue documentaire et des statistiques »	13
2.2	Volet « Consultation »	13
2.2.1	Entrevues individuelles auprès d'intervenants et d'employeurs	13
2.2.2	Groupes de discussion auprès de travailleurs.....	13
2.2.3	Sondage en ligne.....	14
3.	Portrait de l'industrie des pêches et de la transformation de produits aquatiques	15
3.1	Établissements.....	15
3.2	Emplois	18
3.3	Détenteurs de permis de pêche commerciale	19
3.4	Contribution économique	19
3.5	Commerce international.....	25
4.	Portrait de la main-d'œuvre du secteur	29
4.1	Indicateurs du marché du travail.....	29
4.2	Métiers et professions liés aux secteurs	30
4.3	Profil sociodémographique des travailleurs	33
5.	Dossiers marquants des dernières années	39
5.1	Défis de recrutement dans un contexte de plein emploi.....	39
5.2	Mesures d'appuis et investissements du gouvernement du Québec	40
5.3	Changements climatiques et adoption de pratiques durables	42
5.4	Innovation et valorisation des coproduits – vers une industrie circulaire	48
6.	Formation initiale et formation continue	49
6.1	Formation professionnelle.....	49
6.2	Formation collégiale	51
6.3	Formation universitaire	53
6.4	Diplômés sur le marché de l'emploi	54
6.4.1	Formation professionnelle.....	54
6.4.2	Formation collégiale	55
6.4.3	Formation universitaire	57
6.5	Offre de formation continue	57
7.	Défis et enjeux du secteur	62

7.1	Points de vue des employeurs et des intervenants du secteur	62
7.1.1	Profil des répondants au sondage	62
7.1.2	Nombre d'employés	67
7.1.3	Minorité visible en entreprise	68
7.1.4	Postes vacants, évolution des employés d'ici trois ans et départs à la retraite d'ici trois ans	69
7.1.5	Recrutement de la main-d'œuvre	71
7.1.6	Rétention de la main-d'œuvre.....	75
7.1.7	Formation initiale	78
7.1.8	Formation continue.....	80
7.1.9	Gestion des ressources humaines	84
7.1.10	Perspectives.....	87
7.2	Points de vue des travailleurs.....	92
8.	Conclusion et recommandations.....	101

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 Codes CNP (professions) visés par l'étude	11
Tableau 3.2 Évolution de la valeur des exportations des produits issus de la pêche, par espèce, Québec, 2017 à 2022, M\$	26
Tableau 3.3 Évolution de la valeur des importations des produits issus de la pêche par espèce, Québec, 2017 à 2022, en M\$.....	27
Tableau 4.1 Portrait régional du marché de l'emploi, par région, Québec.....	30
Tableau 4.2 Principales professions liées aux secteurs à l'étude.....	30
Tableau 4.3 Nombre d'emplois par profession dans les SCIAN à l'étude*, 2021.....	31
Tableau 4.4.....	32
Tableau 6.1 Information générale — Programmes de formation professionnelle	50
Tableau 6.2 Nouvelles inscriptions au trimestre d'automne ¹ — Programmes de formation professionnelle.....	51
Tableau 6.3 Diplômés — Programmes de formation professionnelle	51
Tableau 6.4 Information générale — Programmes de formation collégiale.....	52
Tableau 6.5 Inscriptions au trimestre d'automne — Programmes de formation collégiale ¹	53
Tableau 6.6 Diplômés — Programmes de formation collégiale.....	53
Tableau 6.7 Inscriptions au trimestre d'automne — Programmes de formation universitaire	54
Tableau 6.8 Diplômés — Programmes de formation universitaires	54
Tableau 6.9 Situation des diplômés — Programmes de formation professionnelle, moyenne 2015-2017-2018 -2019 ¹	55
Tableau 6.10 Situation des diplômés — Programmes de formation collégiale, moyenne 2018-2020-2022 ¹	56
Tableau 6.11 Principaux postes occupés par les diplômés en lien avec l'emploi — Programmes de formation collégiale, moyenne 2018-2020.....	56
Tableau 6.12 Situation des diplômés — Programmes de formation universitaire, moyenne 2017-2019-2021 ¹	57
Tableau 7.1 Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes ¹ , par taille d'entreprise	68
Tableau 7.4 Nombre de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) demandés pour 2023 et 2024, par secteur	74

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 Évolution du nombre d'établissements, Québec ¹	16
Figure 3.2 Répartition des établissements avec et sans employés au Québec, 2022	17
Figure 3.3 Répartition des entreprises de transformation et en capture, situées en régions maritimes	18
Figure 3.4 Répartition du nombre d'emplois par secteur et par région, 2021	19
Figure 3.5 Évolution de la valeur des expéditions de produits issus de la pêche, secteur de la transformation, Québec, 2016 à 2021	20
Figure 3.6 Répartition des expéditions de produits de la mer par espèce, secteur de la transformation Québec, 2020	20
Figure 3.7 Évolution de la valeur de débarquement de produits issus de la pêche, secteur de la capture, Québec, 2016 à 2021 (<i>échelles différentes</i>)	21
Figure 3.8 Évolution des débarquements en eau marine par catégorie de produits issus de la pêche, Québec, en valeur et en quantité, 2016 à 2022 (<i>échelles différentes</i>)	21
Figure 3.9 Répartition des débarquements en eau marine par espèce, 2022	22
Figure 3.10 Répartition des débarquements en eau intérieure (eau douce) par espèce, 2021	23
Figure 3.11 Évolution des prix des principaux produits issus de la pêche	24
Figure 3.12 Évolution du commerce international des produits issus de la pêche, Québec, 2017 à 2022 Total	25
Figure 3.13 Répartition des exportations et importations québécoises des produits issus de la pêche par pays de destination, 2022, en %	27
Figure 4.1 Statut d'emploi par profession, tous SCIAN confondus, 2020	33
Figure 4.2 Répartition des travailleurs selon le sexe, SCIAN 1141 – Pêche et SCIAN 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer ¹ , 2021	34
Figure 4.3 Répartition des travailleurs selon l'âge, SCIAN 1141 – Pêche et SCIAN 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer ¹ , 2021	35
Figure 4.4 Répartition des travailleurs selon la scolarité ¹ , SCIAN 1141 – Pêche et SCIAN 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer ² , Québec, 2021	36
Figure 4.5 Langue utilisée le plus souvent au travail*, 2021	37
Figure 5.1 Réserves de territoires aux fins d'aires protégées, situées dans l'estuaire et le golfe du Saint-Laurent	47
Figure 7.1 Nombre de bateaux de pêche détenus par les employeurs du secteur de la capture, 2023	63
Figure 7.2 Nombre d'établissements/sites de production sous permis par entreprise de transformation des produits marins, 2023	63
Figure 7.3 Nombre d'employés au total (temps plein et temps partiel) occupant un emploi au sein de l'entreprise durant la haute saison	63
Figure 7.4 Espèces pêchées et transformées par les entreprises*	64
Figure 7.5 Régions administratives dans lesquelles les entreprises exercent des activités*	65
Figure 7.6 Nombre d'années d'activité des entreprises	66
Figure 7.7 Chiffre d'affaires des entreprises (2022)	66
Figure 7.8 Évolution des ventes (\$) entre 2020 et 2023	67
Figure 7.9 Niveau de facilité à recruter des employés, par poste	71
Figure 7.10 Principales raisons expliquant les difficultés de recrutement	72
Figure 7.11 Principaux moyens utilisés par les entreprises pour recruter du personnel	73

Figure 7.12 Actions mises en place par les entreprises pour combler les besoins d'embauche	73
Figure 7.13 Raisons expliquant les difficultés de rétention des entreprises	76
Figure 7.14 Stratégies mises en place pour fidéliser les employés	77
Figure 7.15 Niveau de satisfaction envers les programmes de formation initiale	80
Figure 7.16 Formations auxquelles ont participé les employés dans les 12 derniers mois	81
Figure 7.17 Niveau de connaissance du CSMOPM	81
Figure 7.18 Proportion des entreprises prévoyant offrir de la formation à ses employés dans les 12 prochains mois	82
Figure 7.19 Sujets sur lesquels porteront les formations qui seront suivies par les employés dans les 12 prochains mois	83
Figure 7.20 Principaux défis en gestion des ressources humaines rencontrés par les entreprises	85
Figure 7.21 Outils et mesures qui seraient le plus utiles pour appuyer les employeurs dans leurs défis de gestion des ressources humaines	86
Figure 7.22 Outils de gestion des ressources humaines utilisées au sein des entreprises	87
Figure 7.23 Changements et tendances qui auront un impact sur la formation des employés	87
Figure 7.24 Principales compétences* d'avenir de la main-d'œuvre requise par les entreprises dans les années à venir	89
Figure 7.25 Principaux défis des entreprises qui auront un impact sur leur main-d'œuvre et sur leurs pratiques des gestions des ressources humaines au cours des années à venir	90

1. MISE EN CONTEXTE

La mise à jour quinquennale du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie des pêches a lieu dans un contexte où les pressions sur le marché du travail se sont accentuées depuis cinq ans. Ainsi, les résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec témoignent de taux de chômage parmi les plus bas au Québec, des taux qui se maintiennent depuis la fin de l'année 2021¹. Le marché du travail et l'économie en général se remettent par ailleurs des soubresauts causés par la pandémie mondiale de la COVID-19 et c'est sans compter les chaînes d'approvisionnement qui demeurent vulnérables à plusieurs égards, fragilisées d'abord par le contexte pandémique, puis le conflit entre la Russie et l'Ukraine depuis février 2022. Toute cette situation affecte à la fois la demande et les tendances de consommation, et d'autre part l'offre de biens et services.

L'industrie des pêches est un important moteur économique pour le Québec. Dans plusieurs régions où cette industrie est fortement présente, les villages vivent au rythme des saisons de pêche et de transformation des produits de la mer. Tout dépendamment de la source de données, entre 6 000² et 7 100³ emplois dépendent de la capacité du secteur à prospérer. Plusieurs défis se trouvent toutefois sur le chemin des acteurs du secteur, dont la variabilité des stocks de poissons et de crustacés qui peuvent affecter les droits de capture des pêcheurs et donc la disponibilité de la matière première pour les entreprises de transformation des produits aquatiques, en particulier celles situées en région maritime. La forte concurrence internationale et les exigences de plus en plus importantes des consommateurs envers la durabilité du produit acheté sont d'autres défis que le secteur doit relever. En effet, malgré l'incertitude économique, les attentes à l'égard d'une production plus responsable, dans le respect de l'environnement et des travailleurs, se sont maintenues, et concernent tout autant les produits de la pêche (FAO, 2020). Une frange croissante de la population adopte des critères d'achat qui intègrent ces préoccupations. À ce titre, le *Plan d'action ministériel pour l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales du Québec 2018-2025* énonce des objectifs clairs, par exemple liés à l'exploitation durable des ressources halieutiques et une meilleure gestion des eaux usées et des matières organiques résiduelles issues des activités de la transformation. À ceux-ci s'ajoutent des difficultés de recrutement dans un contexte de rareté et de vieillissement de la main-d'œuvre, ainsi que de progrès technologiques importants.

Dans ce contexte, les employeurs ont été appelés non seulement à actualiser certaines méthodes de production, mais aussi à revoir les conditions de travail offertes, salariales et autres, pour demeurer attractifs auprès d'une main-d'œuvre courtisée par l'ensemble du marché du travail. Plusieurs études ont été réalisées au fil des ans et ont permis de déceler des tendances de fond : difficultés de recrutement, saisonnalité des emplois, manque de relève pour des postes clés, conditions de travail difficiles, évolution des pratiques de gestion des ressources humaines, etc.

Alors que le diagnostic sectoriel des pêches soulignait déjà en 2018 les difficultés du secteur des pêches (capture et transformation) à recruter, former et retenir son personnel, comment les employeurs font-ils face aujourd'hui à ces défis qui persistent? Notamment, anticipent-ils davantage

¹ ISQ. Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec au mois de juillet 2023, <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqueresultats-enquete-population-active-quebec-juillet-2023>

² STATISTIQUE CANADA. Recensement de 2021. Inclut les codes SCIAN 1141 et 3117.

³ MAPAQ. <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/Pêche/Pages/Pêche.aspx> et <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/transformation/Pages/transformation.aspx>

leur besoin de main-d'œuvre à long terme? Quels nouveaux efforts ont dû être déployés par les entreprises, pour la plupart déjà proactives dans l'adoption de pratiques durables?

Bref, la mise à jour du diagnostic sectoriel arrive à point pour mettre à nouveau la loupe sur les enjeux et défis liés à la main-d'œuvre du secteur afin de constater l'état des lieux : le chemin parcouru depuis 2018, les succès ou les améliorations possibles de solutions mises en place, et potentiellement l'identification de nouvelles zones d'intervention pour appuyer les employeurs du secteur.

Remarque : La présente étude a été réalisée dans un contexte qualifié de « crise dans les secteurs de la crevette et du turbot » en raison de la diminution importante des activités de pêche et de transformation (cf. Section 5.3).

OBJECTIFS

L'objectif principal de l'étude était d'actualiser le portrait du secteur des pêches au Québec et de ses travailleurs afin de comprendre comment il a évolué au cours des cinq dernières années et où se situent les pistes d'améliorations potentielles en matière de main-d'œuvre. Plus précisément, il consistait à :

- Actualiser le portrait statistique de la main-d'œuvre et des établissements de l'industrie des pêches (capture et transformation) pour les codes CNP et SCIAN couverts dans l'étude;
- Cerner les éléments persistants ou émergents de l'environnement d'affaires qui affectent le personnel travaillant dans l'industrie, en soulignant les impacts positifs ou négatifs et les besoins à combler le cas échéant (formation, sensibilisation, service-conseil, etc.);
- Documenter l'évolution des pratiques en matière de gestion des ressources humaines des employeurs de l'industrie;
- Énoncer des recommandations qui alimenteront les réflexions du CSMOPM dans le renouvellement de son plan d'action
- Éclairer les réflexions entourant l'actualisation/bonification des programmes de formation dans le cadre de l'offre de formation initiale et en continu

STRUCTURE DU RAPPORT

Ce rapport présente un portrait du secteur des pêches et de la transformation des produits aquatiques (chapitre 3) et de sa main-d'œuvre (chapitre 4), des dossiers marquants qui ont influencé le secteur au cours des dernières années et qui ont eu un impact sur sa main-d'œuvre (chapitre 5) et des formations (initiales et continues) qui mènent à un emploi dans le secteur (chapitre 6). Il présente également les défis et enjeux des employeurs du secteur (chapitre 7) et plus particulièrement les résultats du sondage conduit auprès des employeurs du secteur et les constats tirés des groupes de discussion réalisés auprès des travailleurs.

1.1 DÉLIMITATION DU CHAMP DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

Les secteurs dont il est question dans ce rapport se définissent comme suit et correspondent aux codes SCIAN suivants :

PÊCHE EN EAU SALÉE (CODE 114 113)

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

PÊCHE EN EAU DOUCE (CODE 114 114)

- Établissements dont l'activité principale est la prise ou la capture de poissons, de mollusques et de crustacés d'eau douce de même que la récolte d'autres produits d'eau douce.
- P. ex. : pêche à la barbotte brune, l'esturgeon jaune, l'esturgeon noir et l'anguille d'Amérique.

PRÉPARATION ET CONDITIONNEMENT DE POISSONS ET DE FRUITS DE MER (CODE 311 710)

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

Codes CNP visés par l'étude

Des statistiques officielles existent également pour catégoriser les appellations d'emploi, il s'agit des codes CNP (Classification nationale des professions⁴) de Statistique Canada. Les codes CNP représentent les principales professions qui se retrouvent dans les secteurs d'activité couverts par l'étude et auxquelles peuvent conduire les formations liées au secteur. Le Tableau 1.1 en présente une description.

⁴ Les codes CNP font référence à la Classification nationale des professions de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). La CNP est la référence reconnue des professions au Canada. Elle répartit plus de 40 000 appellations d'emplois en 500 profils de groupes professionnels. La révision 2021 de la Classification nationale des professions (CNP) a renouvelé le cadre structurel de la classification en le rendant à la fois plus cohérent, précis et flexible. Pour ce faire, le premier changement majeur est le remplacement des niveaux de compétence par les catégories de Formation, éducation, expérience et responsabilités (FÉER). (<https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/Hierarchie>).

Tableau 1.1
Codes CNP (professions) visés par l'étude

Code CNP		Titre du code CNP	Description du code CNP (selon Statistique Canada) ¹
2016	2021		
8261	83120	Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche Capitaines et officiers/officières de bâtiments de pêche	Les capitaines et les officiers de bâtiments de pêche gèrent et exploitent des bâtiments de pêche d'une jauge brute de plus de 100 tonnes, en eau douce et en eau salée, afin de rechercher et de hisser à bord des poissons et d'autres animaux marins. Ils travaillent dans des entreprises qui exploitent des navires de pêche commerciale.
8262	83121	Pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes	Les pêcheurs indépendants exploitent des bâtiments de pêche de moins de cent tonnes en vue de rechercher et de pêcher le poisson et autres animaux marins. Ils sont habituellement des travailleurs autonomes et exploitants de bâtiments de pêche.
8441	84121	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	Les matelots de pont sur les bâtiments de pêche exécutent diverses tâches manuelles pendant les voyages de pêche commerciale et font l'entretien des bâtiments de pêche. Ils travaillent dans des entreprises qui exploitent des bâtiments de pêche commerciale et pour des pêcheurs indépendants.
9463	94142	Ouvriers/Ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer	Les ouvriers dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer règlent et manœuvrent des machines pour traiter et emballer les produits du poisson et de fruits de mer. Les coupeurs et les nettoyeurs du poisson et de fruits de mer coupent, parent et nettoient le poisson et les fruits de mer frais à la main. Ils travaillent dans des usines de transformation du poisson et de fruits de mer.
9618	95107	Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer	Les manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer exécutent des tâches de nettoyage, d'emballage, de manutention et autres tâches élémentaires reliées à la transformation du poisson et des fruits de mer. Ils travaillent dans des usines de transformation et d'emballage du poisson et des fruits de mer.
9465	94143	Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes pour les contrôleurs de la qualité*	Les échantillonneurs et les trieurs dans la transformation des aliments et des boissons vérifient, classent ou trient les matières premières et les produits finis dans les aliments ou les boissons pour assurer la conformité aux normes de l'entreprise. Ils travaillent dans des usines de transformation de fruits et de légumes, des laiteries, des minoteries, des boulangeries-pâtisseries, des raffineries de sucre, des usines de transformation du poisson et de la viande, des brasseries et d'autres usines de transformation des aliments et des boissons.

¹ Définitions tirées de Statistique Canada.

*Correspond au poste de contrôleurs de la qualité.

GLOSSAIRE

- **Débarquements** : poissons, mollusques et crustacés pêchés en eau salée et débarqués dans les ports du Québec (exclus les rejets).
- **Expéditions** : ventes des produits issus de la pêche par les entreprises de transformation.
- **Pêche commerciale en eau marine** : pêche pour laquelle la gestion des stocks de produits aquatiques (poissons et fruits de mer) et des permis de pêche commerciale relève du ministère Pêches et Océans Canada (gouvernement fédéral).
- **Pêche commerciale en eau intérieure (eau douce)** : pêche des espèces anadromes (esturgeon noir, éperlan arc-en-ciel, etc.), catadrome (anguille) et d'eau douce pour laquelle la gestion des stocks relève du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec et la gestion des permis de pêche relève du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.
- **Poissons de fond** : flétan du Groenland, flétan, morue, poissons plats, etc.
- **Poissons pélagiques** : hareng, maquereau, thon, anguille, etc.

2. MÉTHODOLOGIE

Une combinaison de revue de littérature, de recherche et d'analyse de données secondaires, d'entrevues, de groupes de discussion et d'un sondage en ligne a permis d'atteindre les objectifs visés par le diagnostic.

2.1 VOLET « REVUE DOCUMENTAIRE ET DES STATISTIQUES »

Une revue de la littérature et des statistiques disponibles a d'abord été réalisée pour tracer le portrait du secteur et de son évolution dans le contexte socioéconomique des cinq dernières années. Les séries de données et les publications de Statistique Canada (p. ex. : Registre des entreprises, Recensement de la population), du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), de Pêches et Océans Canada, d'Emploi-Québec, du MEES et des établissements d'enseignement ont été consultées. Ces données secondaires ont permis de documenter l'évolution du nombre d'entreprises par sous-secteur (secteur de la transformation et de la capture), leur taille, leur répartition géographique et leur contribution économique. Elles ont également permis de dresser un profil de la main-d'œuvre occupant les différentes professions à l'étude et de documenter l'offre de formation initiale et continue ainsi que les inscriptions et la diplomation associées aux différents programmes.

Une revue de littérature plus générale a également été réalisée afin de qualifier l'environnement d'affaires. Des éléments structurels (p. ex. : resserrements réglementaires) et conjoncturels (p. ex. : évolution des stocks de poissons et de crustacés) ont été identifiés pour expliquer l'évolution récente du secteur.

2.2 VOLET « CONSULTATION »

2.2.1 ENTREVUES INDIVIDUELLES AUPRÈS D'INTERVENANTS ET D'EMPLOYEURS

Des entrevues en profondeur ont été réalisées auprès d'intervenants clés du milieu et d'employeurs. Ces entretiens ont permis de préciser, de confirmer et de documenter les grands enjeux du secteur en matière de main-d'œuvre et trouver des pistes de solution pour y faire face.

Un guide d'entrevue préparé par le Groupe AGÉCO et approuvé par le CSMOPM a été utilisé pour réaliser ces entrevues semi-dirigées. Le choix des personnes interrogées s'est fait en collaboration avec le CSMOPM. Au total, près d'une quinzaine d'entrevues ont été menées auprès de divers intervenants (p. ex. associations) et d'employeurs (cf. Annexe 1).

2.2.2 GROUPES DE DISCUSSION AUPRÈS DE TRAVAILLEURS

En plus des entrevues individuelles, quatre groupes de discussion regroupant 17 travailleurs des secteurs des pêches et de la transformation de produits aquatiques ont été réalisés par visioconférence. L'objectif de ces groupes était de comprendre les progrès accomplis en matière de conditions de travail et les enjeux qui persistent.

Le recrutement des participants a été réalisé en collaboration avec le CSMOPM. Chaque groupe a réuni entre trois et six participants. L'animation a été assurée par un professionnel du Groupe AGÉCO à partir d'un guide approuvé par le CSMOPM.

2.2.3 SONDAGE EN LIGNE

Un sondage en ligne visant les employeurs des secteurs de la capture et de la transformation en produits aquatiques a circulé entre le 22 novembre 2023 et le 13 mars 2024. Des versions française et anglaise étaient disponibles. Un prétest par secteur a été réalisé le 27 octobre 2023.

Les employeurs du secteur de la capture ont été joints grâce à des envois postaux faits par le CSMOPM. Dans une lettre, les employeurs étaient invités à scanner un code QR avec leur téléphone, les redirigeant vers le sondage. Au total, 847 envois postaux en français et 328 envois postaux en anglais ont été faits. Les employeurs du secteur de la capture ont également été invités à répondre au sondage lors de la Table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels (6 février 2024).

Les employeurs du secteur de la transformation des produits aquatiques ont été joints directement par courriel le 6 décembre 2023. L'envoi a été fait à 99 personnes. Puis, quatre relances courriel ont été faites entre le 18 décembre 2023 et le 4 janvier 2024. Les transformateurs ont également été invités à répondre au sondage lors des événements de l'AGA du congrès de l'AQUIP (16 au 18 février 2024) et de la Table provinciale en transformation (22 février 2024).

Des courriels ont été envoyés et des appels téléphoniques de relance ont été passés par le CSMOPM pour inciter des employeurs des deux secteurs à répondre au sondage. Des diffusions auprès des administrateurs, de la promotion dans l'infolettre, sur Facebook et dans le journal Pêche Intact ainsi qu'un envoi au Créneau ACCORD RSTM pour distribution dans leur réseau ont également été faits par le CSMOPM afin de joindre les deux secteurs. Finalement, le sondage a été intégré à celui du CSS de l'Estuaire sur l'évaluation des besoins de formations en Côte-Nord pour joindre les deux secteurs, mais plus particulièrement celui de la capture.

Au total, le sondage a permis de recueillir les informations de 57 employeurs du secteur de la capture et de 19 employeurs du secteur de la transformation en produits aquatiques. Les taux de réponse dans chacun des secteurs ont atteint respectivement 5 et 19 %.

Remarque : Compte tenu du faible taux de réponse dans le secteur de la capture, les données sont à interpréter avec précaution. Rappelons que la présente étude a été réalisée dans un contexte de crise, ce qui a pu avoir un impact sur l'intérêt des employeurs à compléter le sondage.

3. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DES PÊCHES ET DE LA TRANSFORMATION DE PRODUITS AQUATIQUES

Ce chapitre présente un portrait des entreprises actives dans les secteurs des pêches et de la transformation de produits aquatiques, à savoir leur nombre, leur taille, leur répartition géographique, le nombre d'emplois qu'elles créent et leur contribution économique.

3.1 ÉTABLISSEMENTS

Remarque

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

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

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

Définition d'un établissement statistique : entité de production ou le plus petit groupe d'entités de production qui :

- Produit un ensemble homogène de biens ou de services;
- Ne traverse pas les frontières provinciales;
- Fournit des données sur la valeur de la production, le coût des principaux intrants intermédiaires utilisés ainsi que le coût et la quantité de ressources en main-d'œuvre utilisées pour générer la production.

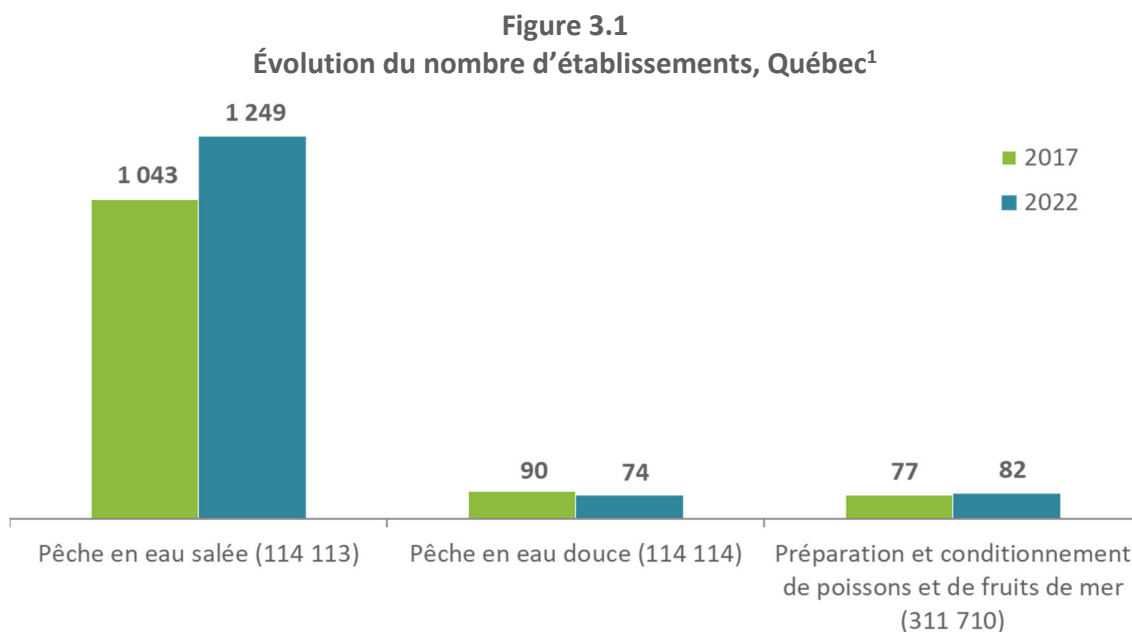
Pour les codes SCIAN 114113 et 114114, **le nombre d'établissements ne correspond pas et ne peut pas être comparé au nombre de permis actifs ou au nombre de bateaux.**

À noter que les données sur l'évolution du nombre d'établissements doivent être interprétées avec précaution en raison des changements méthodologiques annuels utilisés dans la collecte de données (par exemple, un changement dans la méthode d'identification des unités inactives ou un changement de stratégie pour attribuer les codes industriels aux entreprises). Précisons également que les données sur le nombre d'établissements en 2017 sont classifiées en fonction de la version 2012 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) alors que celles de 2022 sont classifiées en fonction de la version 2017 du SCIAN.

NOMBRE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

- Selon les données du Registre des entreprises⁵, le Québec détenait en 2022 un peu plus de 1 400 établissements spécialisés dans les secteurs des pêches (eaux douce et salée) et de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer, soit environ 16 % de plus qu'en 2017.
- Le secteur de la pêche en eau salée est celui qui compte le plus grand nombre d'établissements (1 249 ou 89 % de l'ensemble des établissements des trois secteurs), suivi du secteur de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer (82) et de la pêche en eau douce (74).
- Entre 2017 et 2022, la pêche en eau salée est le seul sous-secteur ayant connu une hausse du nombre total d'établissements (+20 %), contrairement à celui de la pêche en eau douce qui a subi une baisse (-18 %), puis celui de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer qui est resté stable. Selon certains intervenants consultés, la hausse du nombre d'établissements de pêche en eau salée s'expliquerait davantage par un changement au niveau de l'organisation des entreprises (incorporation des entreprises) que de la création de nouvelles entreprises.

La Figure 3.1 présente le nombre d'établissements par secteur pour les années 2017 et 2022.



¹ Comprennent tous les établissements actifs incorporés avec et sans employés dont le revenu d'affaires est supérieur à 30 000 \$.
Source : Données fournies par le CPMT. Banque du Registre des entreprises (Statistique Canada)

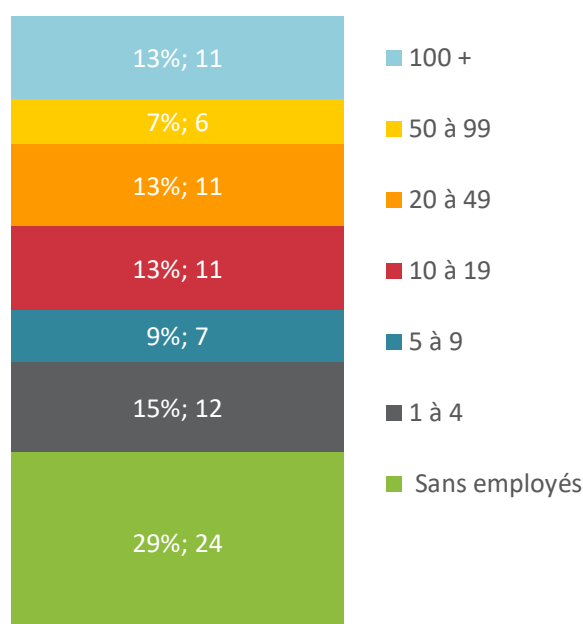
TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS EN TERMES DE NOMBRES D'EMPLOYÉS

La Figure 3.2 montre la répartition des établissements pratiquant dans le secteur du conditionnement de produits aquatiques en fonction de leur nombre d'employés.

⁵ En date de décembre 2022. Données de Statistiques Canada. Exclut l'aquaculture.

- Le secteur de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer regroupe des établissements de toutes tailles. Près de la moitié sont de petite taille (moins de 10 employés), le quart sont de taille moyenne (entre 10 et 49 employés) et 20 % sont de grande taille (plus de 50 employés).

Figure 3.2
Répartition des établissements avec et sans employés au Québec, 2022



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

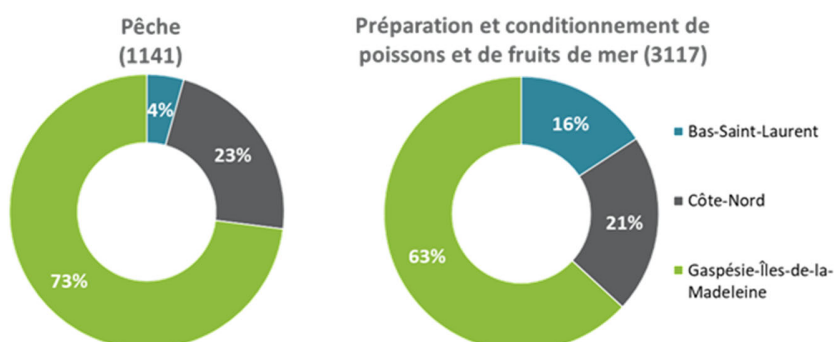
Source : Données fournies par le CPMT. Banque du Registre des entreprises (Statistique Canada)

RÉPARTITION RÉGIONALE

- La majorité des établissements spécialisés dans le secteur de la transformation de produits aquatiques et de la capture sont situés en régions maritimes (transformation : 70 % et capture : 95 %).
 - Sur un total de 82 entreprises de transformation à travers la province, 57 sont répertoriées en régions maritimes en 2022, dont 63 % étaient localisées en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, contre 21 % en Côte-Nord et 16 % au Bas-Saint-Laurent (cf. Figure 3.3).
 - Dans le secteur de la capture, parmi les 1 263 entreprises répertoriées en régions maritimes en 2022, la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est celle qui en détient le plus (73 %), suivie de la Côte-Nord (23 %) et du Bas-Saint-Laurent (4 %) (cf. Figure 3.3).

Figure 3.3

Répartition des entreprises de transformation et en capture, situées en régions maritimes



Source : Données fournies par le CPMT. Banque du Registre des entreprises (Statistique Canada).

NOMBRE DE BATEAUX

- En 2021, le Québec comptait 1069 bateaux de pêche au Québec, soit une baisse de 13 % par rapport à 2017. Cette baisse a principalement été observée au niveau des embarcations de petite taille (moins de 10,6 mètres), le nombre de bateaux de moyenne et grande tailles ayant connu une hausse.

Tableau 3.1
Nombre de bateaux de pêche, Québec

	2021	VAR 17-21
Moins de 10,6 mètres	320	-36%
De 10,6 à 19,8 mètres	731	2%
Plus de 19,8 mètres	18	20%
Total	1 069	-13%

Source : MPO. Nombre de bateaux par longueur par province et région.

3.2 EMPLOIS

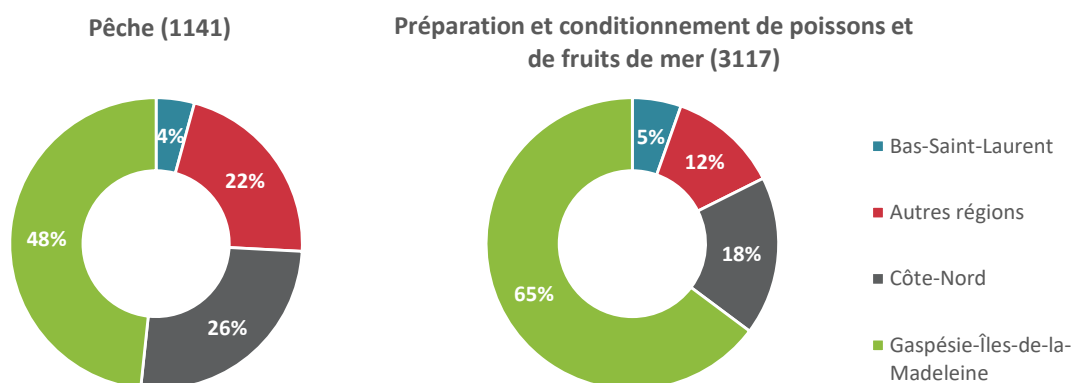
- Le nombre d'emplois dans l'industrie québécoise des pêches et de la transformation de produits aquatiques varie d'une source de données à l'autre. Selon les données du Recensement de la population⁶, l'industrie comptait **5 880 emplois** en 2021, une baisse de 11 % par rapport à 2016. Parmi ces emplois, 3100 étaient dans le secteur de la capture (SCIAN 1141) et 2 780 dans le secteur de la transformation de produits aquatiques (SCIAN 3117). Selon le MAPAQ, l'industrie compterait plutôt **7 100 emplois**⁷, soit 3 100 dans le secteur de la capture et 4 000 dans le secteur de la transformation de produits aquatiques. À noter que les entreprises de transformation en régions urbaines ne sont pas répertoriées par le MAPAQ.

⁶ Statistique Canada. Recensement de 2021. Exclut l'aquaculture.

⁷ MAPAQ. <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/Pêche/Pages/Pêche.aspx> et <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/transformation/Pages/transformation.aspx>

- Autant en capture qu'en transformation, la majorité des emplois étaient situés dans les régions maritimes et principalement dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Figure 3.4
Répartition du nombre d'emplois par secteur et par région, 2021



Source : Données fournies par le CPMT. Banque du Registre des entreprises (Statistique Canada).

3.3 DÉTENTEURS DE PERMIS DE PÊCHE COMMERCIALE

EAU MARINE

- En 2022, près de 1 329 pêcheurs détenaient un permis actif de pêche commerciale en eau marine ou en eau douce au Québec, soit 8 % de plus qu'en 2016 (1235). À noter que cette statistique exclut les aides-pêcheurs⁸ et les détenteurs de permis de chasse commerciale aux phoques⁹.

EAU DOUCE

- En 2022, le Québec comptait 162 pêcheurs détenant un permis et 188 aides-pêcheurs. Le nombre de pêcheurs détenant un permis a connu une baisse au cours des cinq dernières années, contrairement au nombre d'aides-pêcheurs qui est demeuré relativement stable¹⁰.

3.4 CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE

SECTEUR DE LA TRANSFORMATION

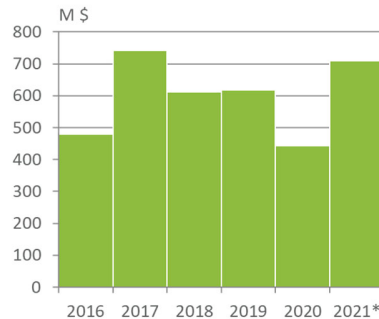
La valeur des expéditions de produits de la pêche issus du secteur de la transformation a évolué en soubresauts entre 2016 et 2021, oscillant entre 480 et 740 M\$ (cf. Figure 3.5), suivant les variations observées au niveau des prix des produits de pêche (cf. Figure 3.11). En 2021, la valeur des expéditions (658 M\$) comptait pour un peu plus de 2 % des revenus générés par l'ensemble de l'industrie de la fabrication d'aliments (29 G\$), une part qui s'est maintenue depuis 2016.

⁸ Ils seraient environ 1 800 selon les données du MAPAQ (Chrétien, M., communication personnelle, juin 2024).

⁹ MPO. Permis de la Région de l'Atlantique, nombre de pêcheurs commerciaux enregistrés, <https://www.dfo-mpo.gc.ca/stats/commercADAD82ial/licences-permis/licences-permis-atl-fra.htm#p%C3%AAcheurs>

¹⁰ Sous-Ministériat aux pêches et à l'aquaculture commerciale du MAPAQ.

Figure 3.5
Évolution de la valeur des expéditions de produits issus de la pêche,
secteur de la transformation, Québec, 2016 à 2021



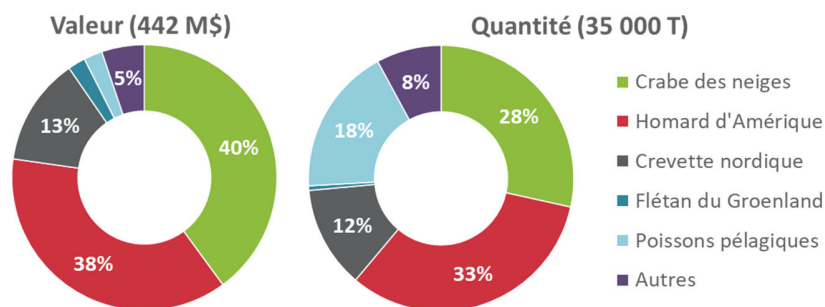
* Données préliminaires pour 2021.

Source : MPO - Région du Québec, compilation du MAPAQ (2023-06).

La Figure 3.6 montre la répartition des expéditions québécoises de produits de la mer par espèce en 2020, en valeur et en quantité.

- En valeur, les expéditions de produits de la mer étaient majoritairement composées de crabe des neiges (40%), de homard (38%) et de crevette (13%) en 2020. En tonnage, le homard domine les expéditions (33% en 2020), suivi du crabe (28%) et des poissons pélagiques (18%).

Figure 3.6
Répartition des expéditions de produits de la mer par espèce,
secteur de la transformation Québec, 2020

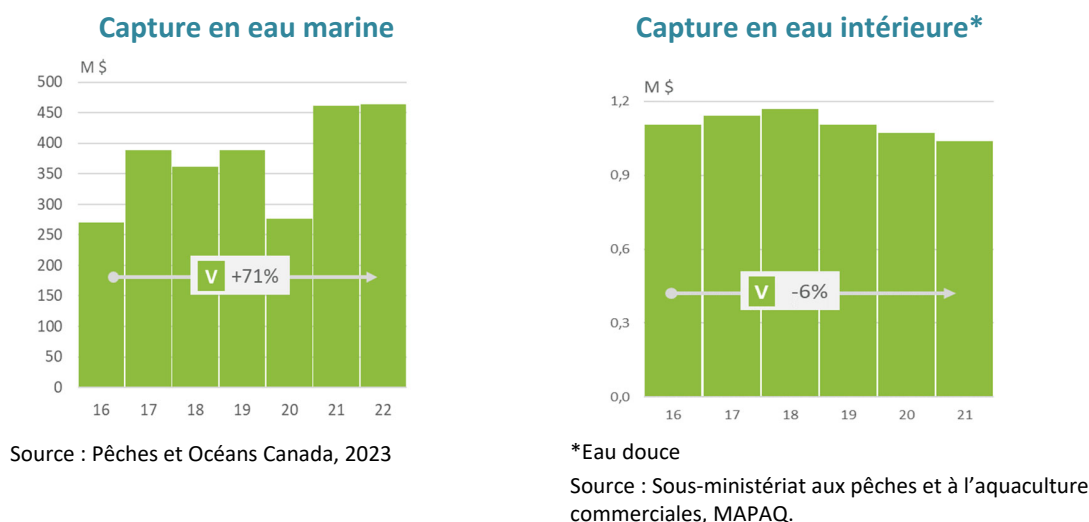


Source : Pêches et Océans Canada - Région du Québec, compilation du MAPAQ (2023-06-28).

SECTEUR DE LA CAPTURE

- La capture en eau marine génère la presque totalité de la valeur des débarquements du secteur de la capture estimée à près de 465 M\$ en 2022 (cf. Figure 3.7). À l'instar du secteur de la transformation, la valeur des débarquements de la capture en eau marine est variable d'une année à l'autre et est grandement fonction des prix du marché (2020 était une année de faibles prix pour les crustacés).
- La valeur des débarquements en eau douce est relativement plus stable, bien qu'elle connaisse une tendance à la baisse depuis 2018. En 2021, elle était estimée à environ 1 M\$.

Figure 3.7
Évolution de la valeur de débarquement de produits issus de la pêche, secteur de la capture, Québec, 2016 à 2021 (échelles différentes)

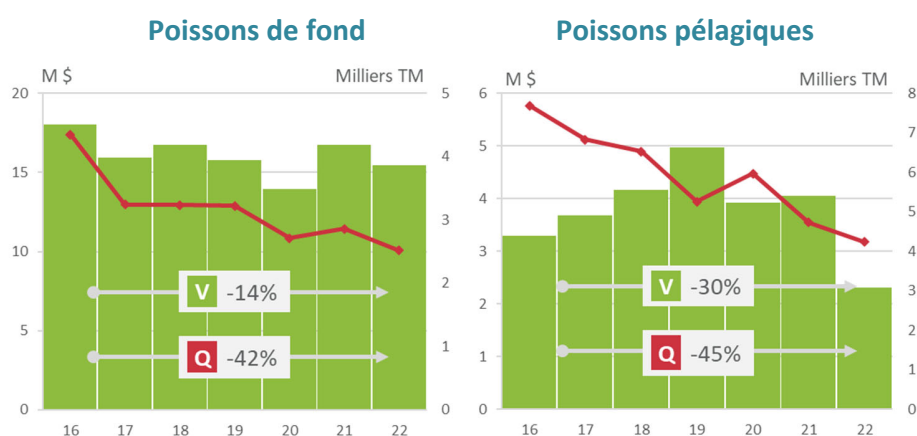


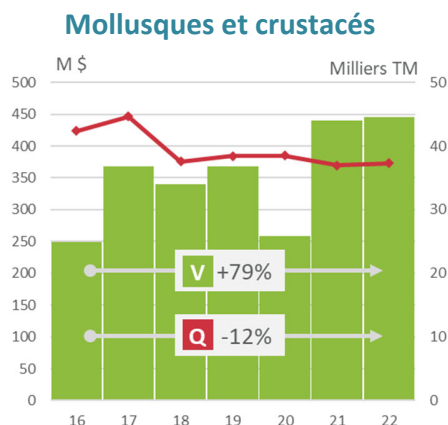
Pêche commerciale en eau marine

La Figure 3.8 montre l'évolution des débarquements par grande catégorie de produits issus de la pêche en valeur et en quantité pour les années 2016 à 2022.

- En termes de quantité et de valeur, les mollusques et crustacés comptent pour la majeure partie des débarquements du secteur de la capture en eau marine.
- Entre 2018 et 2022, les débarquements de mollusques et crustacés en volume sont demeurés relativement stables contrairement aux débarquements de poissons pélagiques et de fonds qui ont connu des baisses importantes. Ces baisses s'expliquent en grande partie par la réduction du total admissible de capture (TAC) pour certaines espèces comme le flétan du Groenland en 2018 (MAPAQ, 2020) et la morue en 2021 (Pêches et Océans Canada, 2021).

Figure 3.8
Évolution des débarquements en eau marine par catégorie de produits issus de la pêche, Québec, en valeur et en quantité, 2016 à 2022 (échelles différentes)



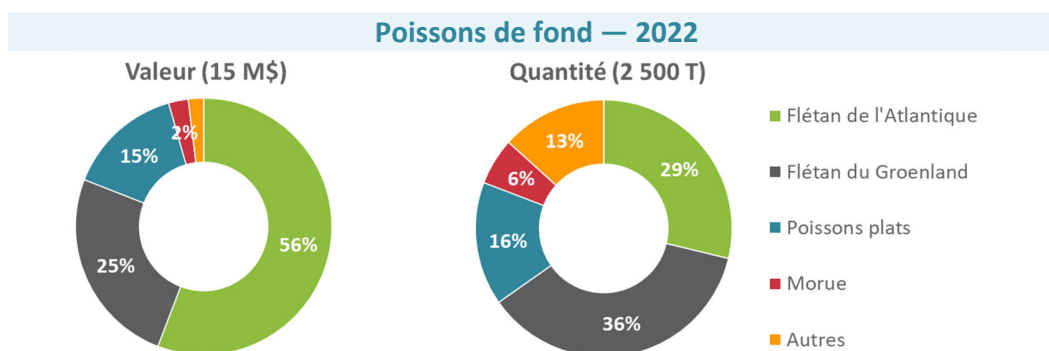


Source : Données fournies par Pêche et Océan Canada. Compilé par Groupe AGÉCO.

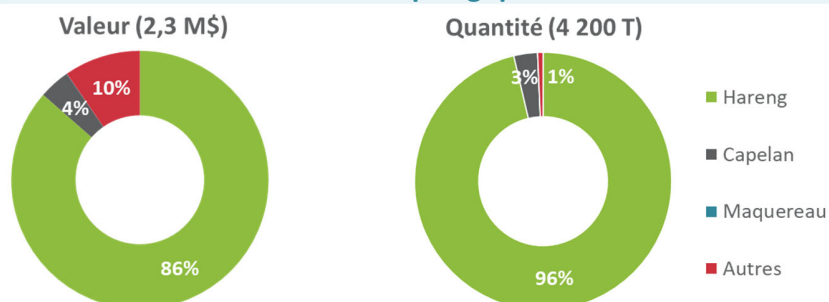
La Figure 3.9 montre la répartition des débarquements en eau marine (en valeur et en quantité) par espèce (poissons de fond et pélagiques, mollusques et crustacés) pour 2022.

- Le flétan (y compris le flétan de l'Atlantique et du Groenland) compte pour plus de 80 % des débarquements des **poissons de fond** en valeur et 65 % en volume. Viennent ensuite les poissons plats et la morue.
- Les débarquements de **poissons pélagiques** sont essentiellement composés de harengs et de capelans. Le hareng compte à lui seul pour plus de 95 % des débarquements en volume.
- Parmi les crustacés**, le crabe des neiges est l'espèce qui a été pêchée en plus grande quantité en 2022 (35 % des débarquements ou 13 000 tonnes), suivie du homard d'Amérique (32 %) et de la crevette nordique (21 %). Parmi les autres crustacés et mollusques pêchés, mentionnons les autres types de crabes, les clams/praires, les buccins et les pétoncles.

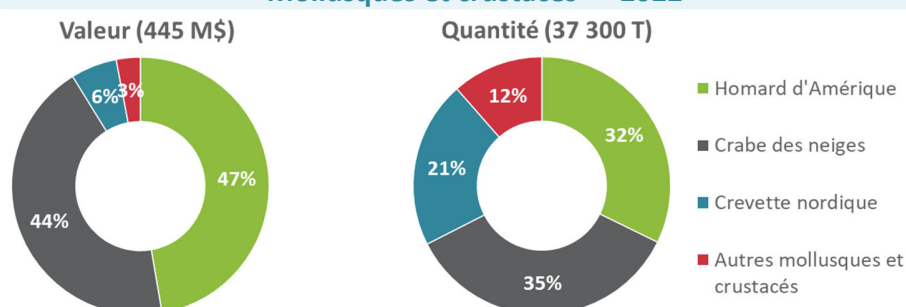
Figure 3.9
Répartition des débarquements en eau marine par espèce, 2022



Poissons pélagiques — 2022



Mollusques et crustacés — 2022

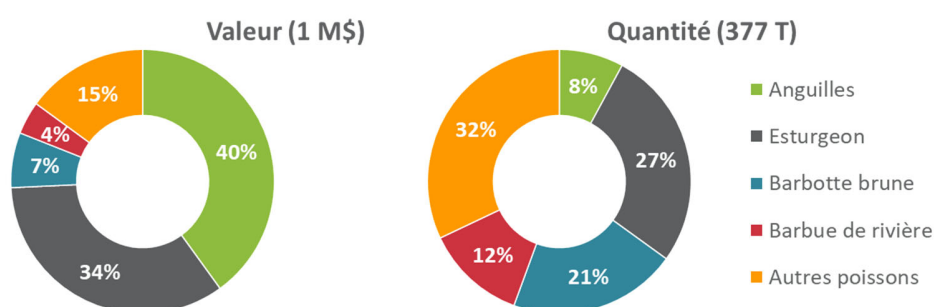


Source : Données de Pêche et Océan Canada. Compilé par Groupe AGÉCO.

Pêche commerciale en eau douce

- L'esturgeon, la barbotte et le barbue de rivière sont les espèces les plus pêchées en eau intérieure (eau douce) et représentent 60 % des débarquements en volume. L'anguille domine toutefois le palmarès des débarquements en valeur (40 % en 2021).

Figure 3.10
Répartition des débarquements en eau intérieure (eau douce) par espèce, 2021

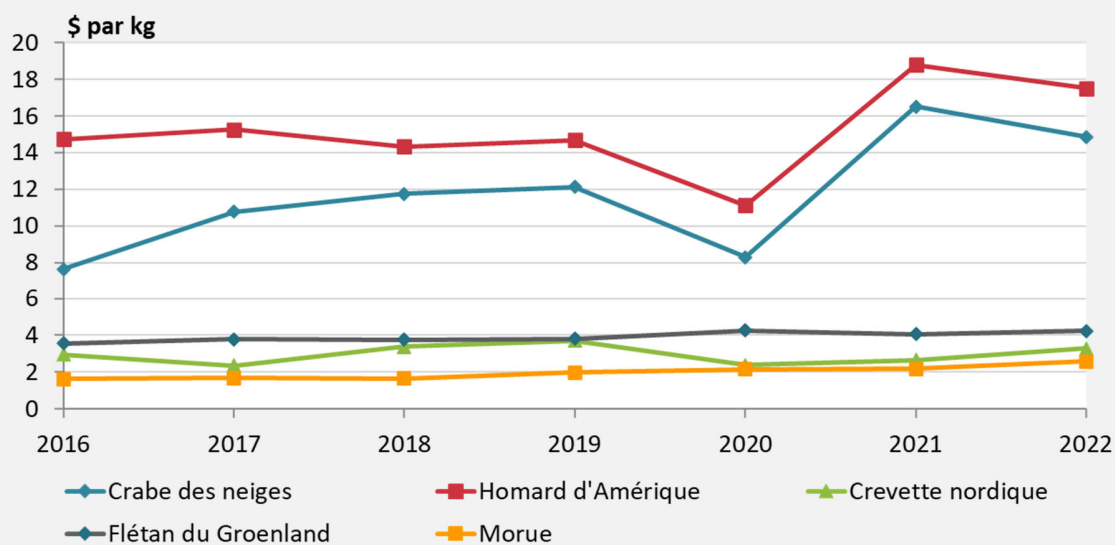


Source : Pêches et Océans Canada. Données compilées par Groupe AGÉCO.

Évolution des prix

Les dernières années ont été marquées par des hausses importantes de prix dans le secteur de la capture en eau marine. En 2021 et 2022, les prix du homard et du crabe des neiges ont atteint des niveaux records, après avoir fléchi de façon importante en 2020 à cause des impacts de la pandémie de Covid-19.

Figure 3.11
Évolution des prix des principaux produits issus de la pêche



Source : Données de Pêche et Océan Canada. Compilées par Groupe AGÉCO.

3.5 COMMERCE INTERNATIONAL

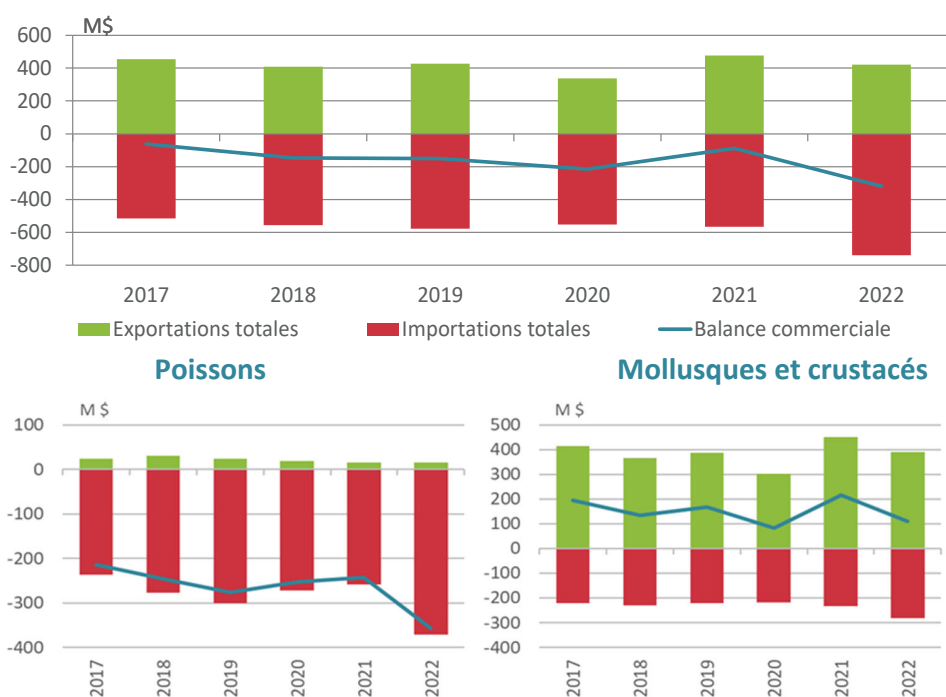
Remarque

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

BALANCE COMMERCIALE

- La Figure 3.12 documente l'évolution du commerce international des produits issus de la pêche pour le Québec. Bon an mal an, l'industrie québécoise des produits issus de la pêche affiche une balance commerciale négative. Entre 2017 et 2022, celle-ci s'est amplifiée suivant la hausse des importations pour atteindre -320 M\$ en 2022.
- En valeur, les mollusques et les crustacés sont les produits les plus exportés. En 2022, ils représentaient 93 % de la valeur des exportations totales. Ce sont également les seuls produits marins qui ont une balance commerciale positive.
- Les poissons représentent environ 4 % de la valeur totale des exportations. L'industrie du poisson détient une balance commerciale négative au Québec, laquelle tend à s'accroître depuis quelques années suivant la hausse des importations et la baisse des exportations.

Figure 3.12
Évolution du commerce international des produits issus de la pêche,
Québec, 2017 à 2022
Total



Sources : Global Trade Tracker, données compilées par le MAPAQ et Données sur le commerce en direct.

EXPORTATIONS

- Le crabe des neiges est le produit issu de la pêche le plus exporté au Québec. En 2022, sa valeur d'exportation atteignait plus de 253 M\$, soit 60 % de la valeur totale des exportations (420 M\$). Le homard est la 2^e espèce la plus exportée au Québec. Il compte pour près de 28 % des exportations totales (cf. Tableau 3.2).

Tableau 3.2
Évolution de la valeur des exportations des produits issus de la pêche,
par espèce, Québec, 2017 à 2022, M\$

	2017	2022	Variation 2017-2022	Part sur exportations 2022
Crabes	263	254	-3 %	44 %
Homards	115	118	3 %	28 %
Poissons de fond	16	12	-25 %	8 %
Crevettes	33	16	-52 %	8 %
Mollusques	4	4	-8 %	2 %
Espèces pélagiques	4	1	-64 %	1 %
Autres	19	15	-19 %	4 %
Total	454	421	-7 %	100 %

Source : Global Trade Tracker, données compilées par le MAPAQ.

- Les États-Unis sont le principal marché de destination des produits québécois issus de la pêche en ce qui concerne la valeur financière. En 2022, 87 % des exportations québécoises y étaient destinées (cf. Figure 3.13). Le reste des exportations visait principalement à approvisionner le Danemark (2 %), le Japon (2 %) et la Chine (2 %).

Le Japon, un marché exigeant pour les transformateurs

Depuis plusieurs années, le Japon est demeuré un marché d'exportation important pour le Québec. Selon les derniers chiffres disponibles, en 2022, les exportations de produits de la mer québécois vers le Japon étaient évaluées à 8,1 millions de dollars. Il s'agit d'un marché très lucratif pour les entreprises de transformation québécoise, mais peut représenter de nombreux défis et des coûts reliés à la main-d'œuvre entre autres à cause des exigences élevées en termes de qualité. Par exemple, les Japonais veulent des crabes à la carapace rouge orange vif, sans cicatrices ni marques, avec un taux de chair élevé. Chaque section de l'animal est relavée et rebrossée minutieusement avant d'être emballée – ce qui requiert plus de manipulation et demande donc une main-d'œuvre nombreuse, puis un rythme de production plus lent. Des inspecteurs japonais se déplacent également dans les entreprises de transformation afin d'inspecter chaque boîte et faire des tests de qualité (Valois-Nadeau, 2023).

IMPORTATIONS

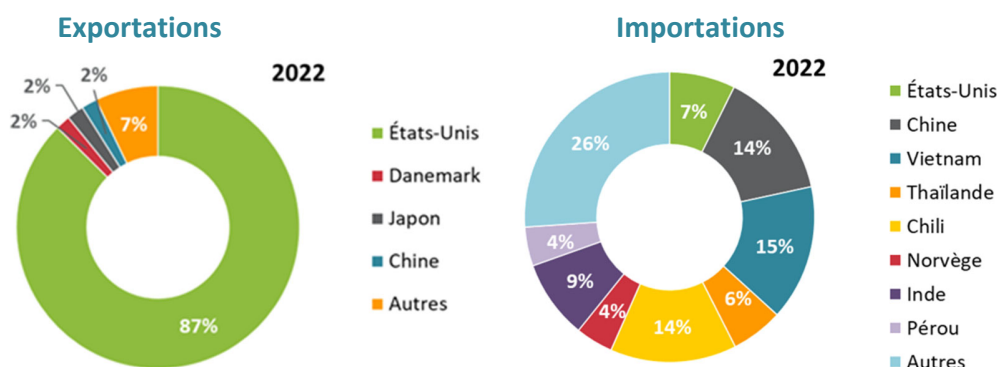
- La crevette, le saumon, les poissons de fond, le thon, la pieuvre, le calmar et la truite sont les produits aquatiques les plus importés (cf. Tableau 3.3). Les importations québécoises de produits issus de la pêche proviennent de pays diversifiés. En 2022, trois pays détenaient une part des importations en valeur financière supérieure à 10 %. Le Vietnam occupait le premier rang (15 %), suivis de la Chine (14 %) et du Chili (14 %) (cf. Figure 3.13).

Tableau 3.3
Évolution de la valeur des importations des produits issus de la pêche par espèce, Québec, 2017 à 2022, en M\$

	2017	2022	Variation 2017-2022	Part sur exportations 2022
Mollusques et crustacés	220	281	28 %	38 %
Poissons	237	372	57 %	50 %
Autres	57	87	51 %	12 %
TOTAL	515	740	44 %	100 %

Source : Global Trade Tracker, données compilées par le MAPAQ.

Figure 3.13
Répartition des exportations et importations québécoises des produits issus de la pêche par pays de destination, 2022, en %



Source : Rapport - données sur le commerce en direct. Données compilées par Groupe AGÉCO.

À retenir

- Les secteurs de la capture et de la transformation des produits aquatiques comptent plus de 1 400 établissements au Québec, la grande majorité pratiquant dans le secteur de la capture en eau salée.
- Les établissements actifs dans le secteur de la capture embauchent pour la plupart un nombre restreint d'employés (de 1 à 4). Ceux du secteur de la transformation des produits aquatiques sont de plus grande taille, près de la moitié comptant plus de dix employés.
- Les établissements des secteurs de la transformation de produits aquatiques et de la capture sont concentrés en régions maritimes.
- Tout dépendamment de la source de données consultée, l'industrie québécoise des pêches compterait entre 5 900 et 7 100 emplois seulement en régions maritimes.
- Le Québec connaît une hausse du nombre de détenteurs de permis actif de pêche commerciale en eau marine et une baisse du nombre de détenteurs de permis de pêche en eau douce.
- La valeur des expéditions dans le secteur de la transformation de produits aquatiques est en hausse, tout comme celle des débarquements en eau marine (capture). Les prix records observés au cours des dernières années pour différentes espèces (crabe des neiges, homard) expliquent en grande partie ce phénomène.
- L'industrie québécoise des produits issus de la pêche affiche une balance commerciale négative. Celle-ci s'est amplifiée au cours des dernières années, suivant la hausse des importations. En valeur, les mollusques et les crustacés sont les produits les plus exportés et représentent plus de 90 % de la valeur des exportations totales.

4. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR

La prochaine section brosse un portrait de la main-d'œuvre travaillant dans le secteur des pêches et de la transformation de produits aquatiques à partir des statistiques disponibles sur les codes CNP. Une description des CNP à l'étude est présentée au Tableau 1.1 (p. 11). Afin d'avoir une vision globale du marché du travail, ce chapitre présente également quelques données sur les grands indicateurs tels que l'emploi total et le taux de chômage. Ces éléments peuvent expliquer certaines tendances ou permettre de comprendre des phénomènes particuliers, notamment régionaux.

4.1 INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Tableau 4.1 présente les principaux indicateurs du marché du travail pour chacune des régions du Québec. L'évolution pendant la période quinquennale 2016-2022 est présentée à des fins de comparaison avec l'horizon temporel 2012-2022, ce qui permet de donner de la perspective.

- En 2022, le Québec comptait une population active de 4,6 M de personnes dont 4,4 M étaient en emploi. Environ 45 % de la population active est concentrée dans deux régions, soit Montréal et la Montérégie. Entre 2016 et 2022, le Québec a connu une hausse de 5 % de sa population active et de 8 % des personnes en emploi.
- Les régions maritimes (Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord), où sont situées la majorité des entreprises du secteur des pêches, représentent 4 % de la population active du Québec et 3 % des personnes en emploi.
 - Entre 2016 et 2022, les régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord ont connu une baisse de leur population active et des personnes en emploi. Au Bas-Saint-Laurent, la population active est demeurée stable alors que les personnes en emploi ont connu une hausse de 4 %.
- En 2022, le Québec comptait un taux de chômage moyen de 4 %. La région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine était celle qui détenait le taux de chômage (nombre de chômeurs en pourcentage de la population active) le plus élevé (10,3 %), suivie de Montréal (5,7 %). Les régions du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord avaient des taux de chômage quelque peu supérieurs à la moyenne québécoise, soit 4,8 % et 4,6 %.
 - Au cours des dernières années, l'ensemble des régions ont connu une baisse importante de leur taux de chômage suivant la pénurie importante de main-d'œuvre qui sévit actuellement au Québec dans l'ensemble des secteurs d'activités.

Tableau 4.1
Portrait régional du marché de l'emploi, par région, Québec

	Population active ¹ (x 1000 personnes)			Emploi ² (x 1000 personnes)			Taux de chômage ³		
	2022	Variation		2022	Variation		2022	Variation ⁴	
		12-22	16-22		12-22	16-22		12-22	16-22
Bas-Saint-Laurent	94	-10%	0%	90	-6%	4%	4,8%	-0,43	-0,41
Saguenay-Lac-Saint-Jean	130	-9%	-5%	125	-4%	0%	3,8%	-0,54	-0,54
Capitale-Nationale	404	-1%	-3%	389	1%	-2%	3,6%	-0,35	-0,23
Mauricie	122	-4%	-6%	117	2%	-4%	4,5%	-0,55	-0,36
Estrie	168	5%	4%	162	10%	7%	3,4%	-0,57	-0,45
Montréal	1 198	15%	11%	1 129	21%	16%	5,7%	-0,45	-0,40
Outaouais	219	4%	5%	211	8%	9%	3,6%	-0,45	-0,53
Abitibi-Témiscamingue	75	-1%	-3%	73	2%	1%	3,3%	-0,47	-0,51
Côte-Nord	50	-12%	-14%	47	-10%	-10%	4,6%	-0,33	-0,46
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	38	-11%	-7%	34	-8%	-2%	10,3%	-0,22	-0,32
Chaudière-Appalaches	236	2%	4%	231	5%	8%	2,0%	-0,57	-0,65
Laval	237	2%	4%	226	6%	8%	4,4%	-0,46	-0,41
Lanaudière	292	12%	11%	278	16%	13%	4,9%	-0,39	-0,26
Laurentides	336	3%	3%	323	7%	5%	3,7%	-0,46	-0,37
Montréal	872	7%	7%	838	10%	9%	3,8%	-0,42	-0,39
Centre-du-Québec	132	12%	3%	129	20%	6%	2,6%	-0,69	-0,53
Québec	4 602	6%	5%	4 403	10%	8%	4%	-0,45	-0,40

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

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

³ Nombre de chômeurs en pourcentage de la population active.

⁴ Variation en point de pourcentage.

Source : Institut de la statistique du Québec.

4.2 MÉTIERS ET PROFESSIONS LIÉS AUX SECTEURS

Les secteurs des pêches regroupent un nombre varié de métiers et de professions. Le tableau qui suit les présente tels qu'ils sont définis par la Classification nationale des professions (CNP)¹¹.

Tableau 4.2
Principales professions liées aux secteurs à l'étude

Code CNP (2021)	Titre code CNP	Secteurs
83120	Capitaines et officiers / officières de bâtiments de pêche	Capture
83121	Pêcheurs indépendants	
84121	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	
94142	Ouvriers dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer	Transformation des

¹¹ Des définitions plus détaillées de ces professions peuvent être trouvées sur le site internet de la Classification nationale des professions à l'adresse : <http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16>

Code CNP (2021)	Titre code CNP	Secteurs
95107	Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer	produits aquatiques
94143	Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes pour les contrôleurs de la qualité	

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne.

NOMBRE D'EMPLOIS PAR CNP

Le Tableau 4.3 fait un lien entre les professions et les SCIAN couverts par l'étude. Précisons que seules les données pour les codes SCIAN à quatre chiffres sont disponibles.

- Plus de 80 % des personnes exerçant des professions couvertes par l'étude travaillent dans les secteurs de la Pêche ou de la Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer. Cependant, seuls 3 % des Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes pour les contrôleurs de la qualité (CNP 94143) travaillent dans les SCIAN couverts par l'étude.

Tableau 4.3
Nombre d'emplois par profession dans les SCIAN à l'étude*, 2021

	CNP 83120 Capitaines/ officiers	CNP 83121 Pêcheurs ind.	CNP 84121 Matelots	CNP 94143 Échantil- lonneurs	CNP 94142 Ouvriers transf.	CNP 95107 Manœuvres Transf.
Secteurs à l'étude (1141 et 3117)	80	795	950	50	655	595
Tous SCIAN confondus	85	815	965	1525	800	655

83120 – Capitaines et officiers / officières de bâtiments de pêche, 83121 – Pêcheurs indépendants / pêcheuses indépendantes, 84121 – Matelots de pont sur les bateaux de pêche, 94142 – Ouvriers / ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer, 95107 – Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer, 94143 – Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes pour les contrôleurs de la qualité.

*Représente la population active expérimentée de 15 ans et plus qui occupe un emploi ou a occupé un emploi durant la période de référence.

Source : Statistique Canada, Recensement 2021.

REVENU D'EMPLOI PAR CNP

En 2020, le revenu d'emploi moyen pour l'ensemble des CNP à l'étude, tous SCIAN confondus, était de 36 510 \$ et le revenu d'emploi médian de 20 800 \$.

- Parmi les professions du SCIAN – Pêche, les capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche (CNP 83120) sont ceux qui tirent le revenu d'emploi moyen le plus élevé (84 000 \$), soit l'équivalent de 3,5 fois celui des matelots de pont (CNP 84121) et de 2,5 fois celui des pêcheurs indépendants (CNP 83121). À noter que la notion de revenu d'emploi exclut les dividendes versés par les entreprises à leur propriétaire (ex. capitaines qui sont propriétaires d'un bateau).
- Les échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 94143) sont les travailleurs du SCIAN – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer (3117) qui détiennent le revenu d'emploi moyen le plus élevé (39 240 \$), suivi des ouvriers (21 880 \$) et des manœuvres (17 360 \$).

Tableau 4.4

Revenu d'emploi¹ moyen et médian par profession, tous SCIAN confondus, 2020*

	CNP 83120 Capitaines	CNP 83121 Pêcheurs ind.	CNP 84121 Matelots	CNP 94143 Échantil- lonneurs	CNP 94142 Ouvriers transf.	CNP 95107 Manœuvres	Moyenne des CNP à l'étude
Revenu d'emploi médian (\$)²	85 000\$	23 800\$	17 800\$	37 200\$	15 500\$	15 400\$	20 800\$
Revenu d'emploi moyen (\$)³	84 000\$	32 700\$	23 880\$	39 240\$	21 880\$	17 360\$	36 510\$

83120 – Capitaines et officiers / officières de bâtiments de pêche, 83121 – Pêcheurs indépendants, 84121 – Matelots de pont sur les bateaux de pêche, 94142 - Ouvriers dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer, 94143 – Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes pour les contrôleurs de la qualité, 95107 – Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer.

¹ Le revenu d'emploi réfère à tous les revenus reçus sous forme de traitements, salaires et commissions d'un travail rémunéré ou d'un travail autonome dans une entreprise agricole ou non agricole non constituée en société et/ou dans l'exercice d'une profession au cours de la période de référence. Pour le Recensement de 2021, la période de référence pour les données sur le revenu est l'année civile 2020. Exclut les dividendes versés par les entreprises incorporées à leur propriétaire.

² Le revenu d'emploi médian d'un groupe précis représente le montant qui répartit les revenus de ce groupe en deux moitiés égales (inclut autant les revenus positifs que négatifs). En d'autres mots, les revenus de la moitié des unités de ce groupe sont sous la médiane, tandis que les revenus de la seconde moitié sont au-dessus de la médiane.

³ Le revenu d'emploi moyen d'un groupe particulier est obtenu en divisant le revenu agrégé de ce groupe par le nombre d'unités dans ce groupe. Les revenus moyens des particuliers sont calculés pour ceux ayant un revenu (positif ou négatif). *Il est possible que des travailleurs aient déclaré un certain nombre de semaines travaillées en 2020 sans pour autant déclarer de gains. À l'inverse, il est aussi possible que des travailleurs qui n'ont pas déclaré de travail (aucune semaine travaillée) en 2020 aient touché des gains pendant l'année.

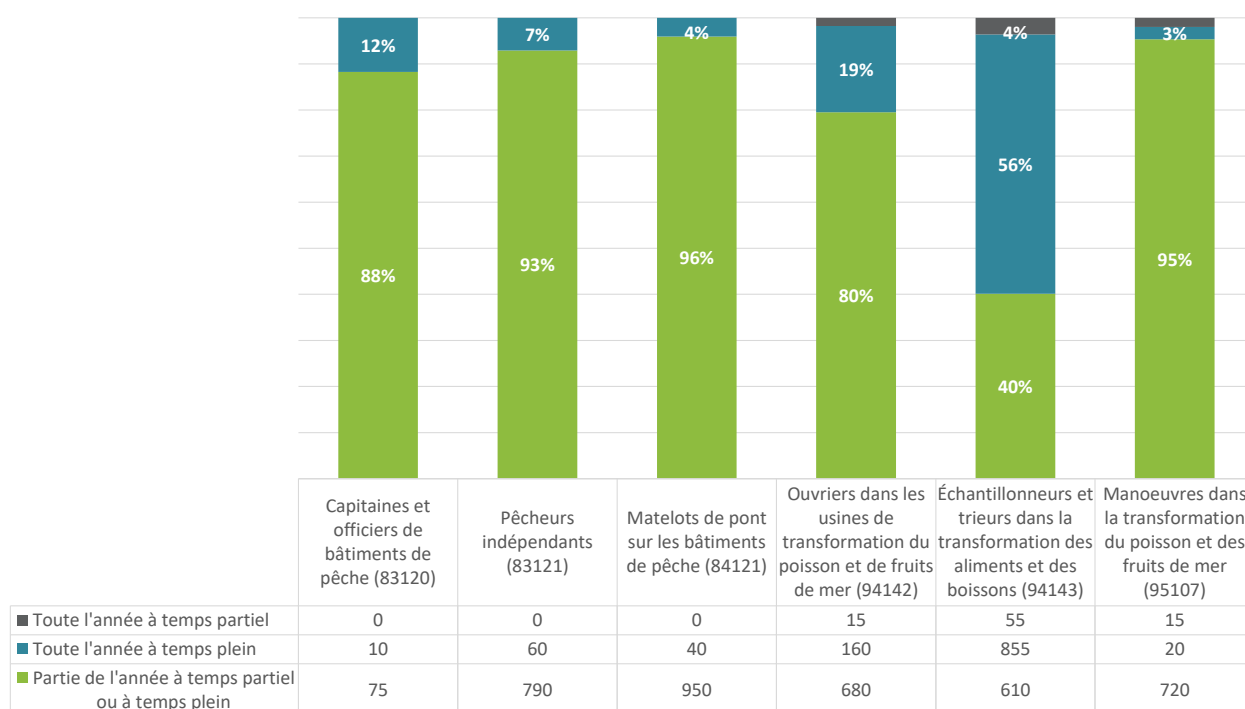
Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0586-01.

STATUT D'EMPLOI

La Figure 4.1 présente le statut d'emploi pour chacune des six professions couvertes par l'étude, tous SCIAN confondus.

- À l'exception de la profession d'échantillonneurs (CNP 94143), plus de 80 % des travailleurs occupant une profession visée par l'étude travaillent une partie de l'année à temps partiel ou à temps plein. Ceci confirme le caractère saisonnier du secteur de pêches et de la transformation de produits aquatiques. Rappelons que plus de 95 % des travailleurs exerçant la profession d'échantillonneurs occupent un emploi dans un secteur autre que celui des pêches et de la transformation de produits aquatiques.
- Parmi les travailleurs qui occupent un emploi à l'année, la plupart d'entre eux occupent un emploi à temps plein et ce, toutes professions confondues.

Figure 4.1
Statut d'emploi par profession, tous SCIAN confondus, 2020



*Données pour les répondants travaillant dans l'ensemble des secteurs.

Source : Statistique Canada. Recensement 2021.

4.3 PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEURS

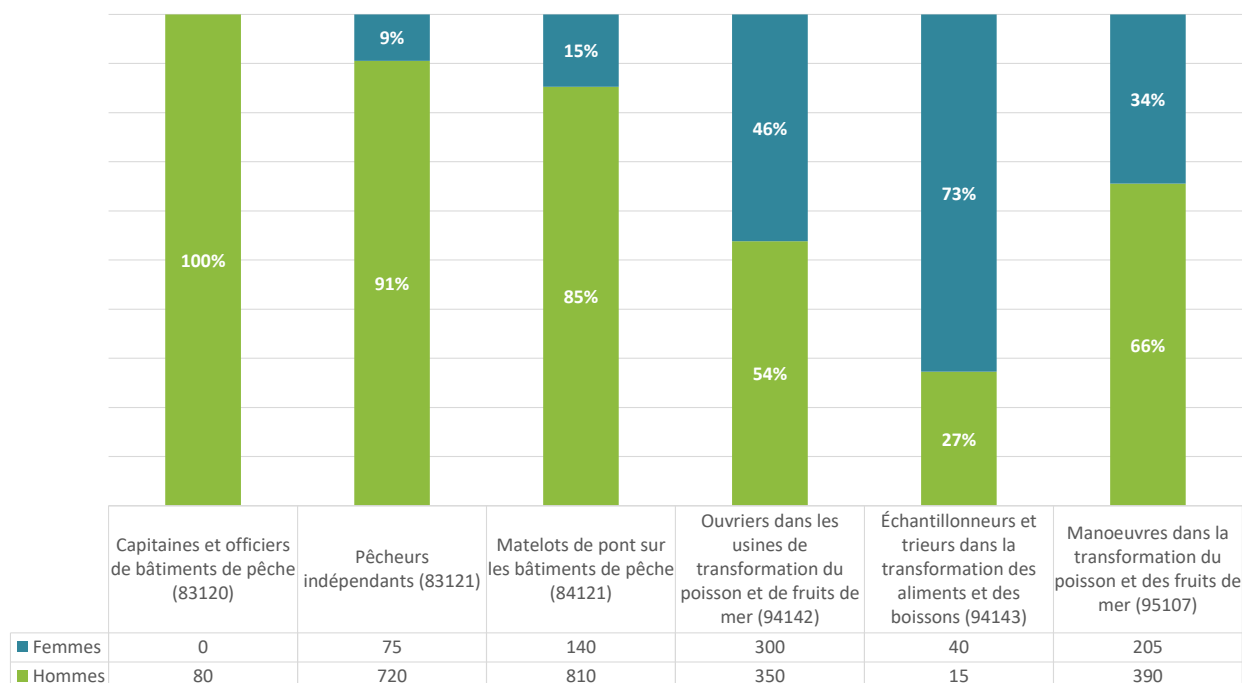
SEXE

La Figure 4.2 montre la répartition des emplois pour les professions considérées, selon le sexe, et pour les SCIAN visés par l'étude.

- Les travailleurs occupant les professions de capitaines/officiers (CNP 83120), pêcheurs indépendants (CNP 83121) et de matelots (CNP 84121) dans le SCIAN – Pêche sont en très grande majorité des hommes (plus de 85 %). Parmi ces professions, ce sont les matelots qui comptent la plus grande proportion de femmes (15 %).
- Contrairement aux professions du SCIAN – Pêche, celles ciblées dans le SCIAN – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer regroupent une proportion plus élevée de femmes (de 34 à 73 %). Ces proportions se rapprochent davantage de celles observées dans l'ensemble des professions, soit 53 % d'hommes contre 47 % de femmes.

Figure 4.2

Répartition des travailleurs selon le sexe, SCIAN 1141 – Pêche et SCIAN 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer¹, 2021



1 Représente la population active expérimentée de 15 ans et plus qui occupe un emploi ou a occupé un emploi durant la période de référence.

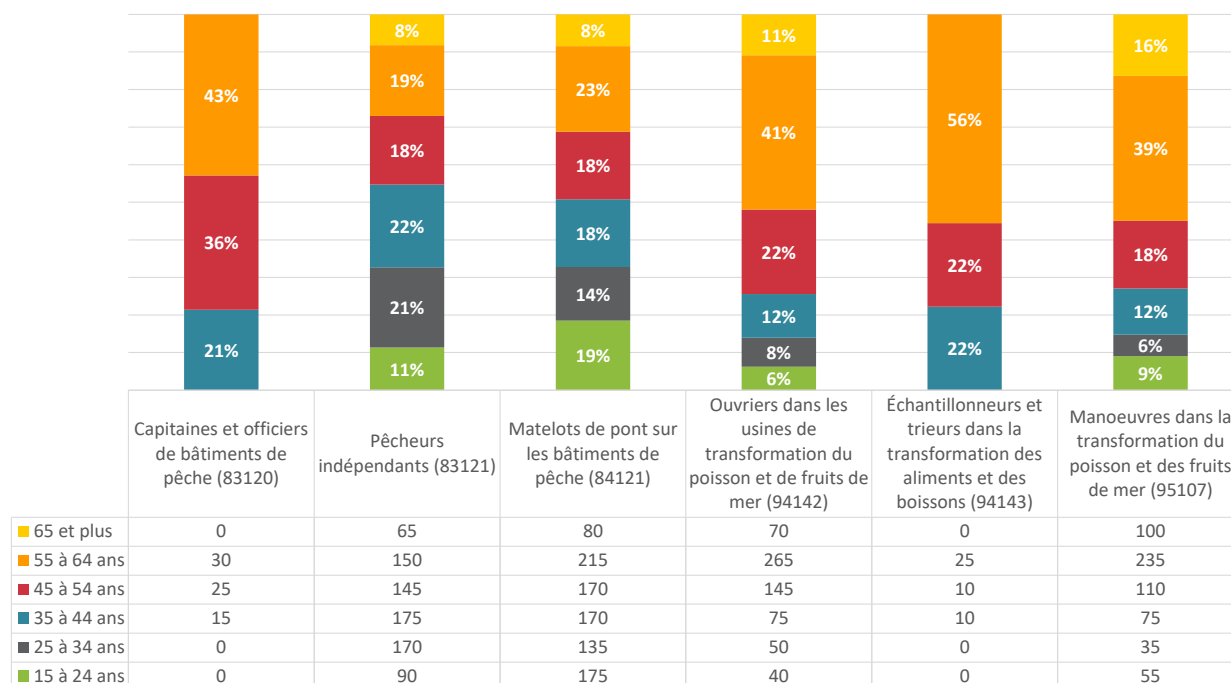
Source : Statistique Canada. Recensement 2021.

ÂGE

La Figure 4.3 présente la répartition des travailleurs en fonction de leur âge pour les SCIAN visés par l'étude.

- Les travailleurs des professions à l'étude sont pour la plupart relativement âgés. Dans l'ensemble des professions, 40 % de la main-d'œuvre est âgée de plus de 45 ans.
- Les professions de capitaines (CNP 83120), ouvriers dans les usines de transformation (CNP 94142), échantillonneurs (CNP 94143) et manœuvres (95107) sont celles qui comptent la plus grande part de travailleurs âgés de plus de 55 ans (plus de 40 % voire plus de 50 % pour certaines professions).
- À l'inverse, les professions de pêcheurs indépendants (CNP 83121) et matelots (CNP 84121) sont celles qui regroupent la plus grande part de travailleurs de moins de 45 ans (plus de 50 %).

Figure 4.3
Répartition des travailleurs selon l'âge, SCIAN 1141 – Pêche et SCIAN 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer¹, 2021



¹ Représente la population active expérimentée de 15 ans et plus qui occupe un emploi ou a occupé un emploi durant la période de référence.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021.

SCOLARITÉ

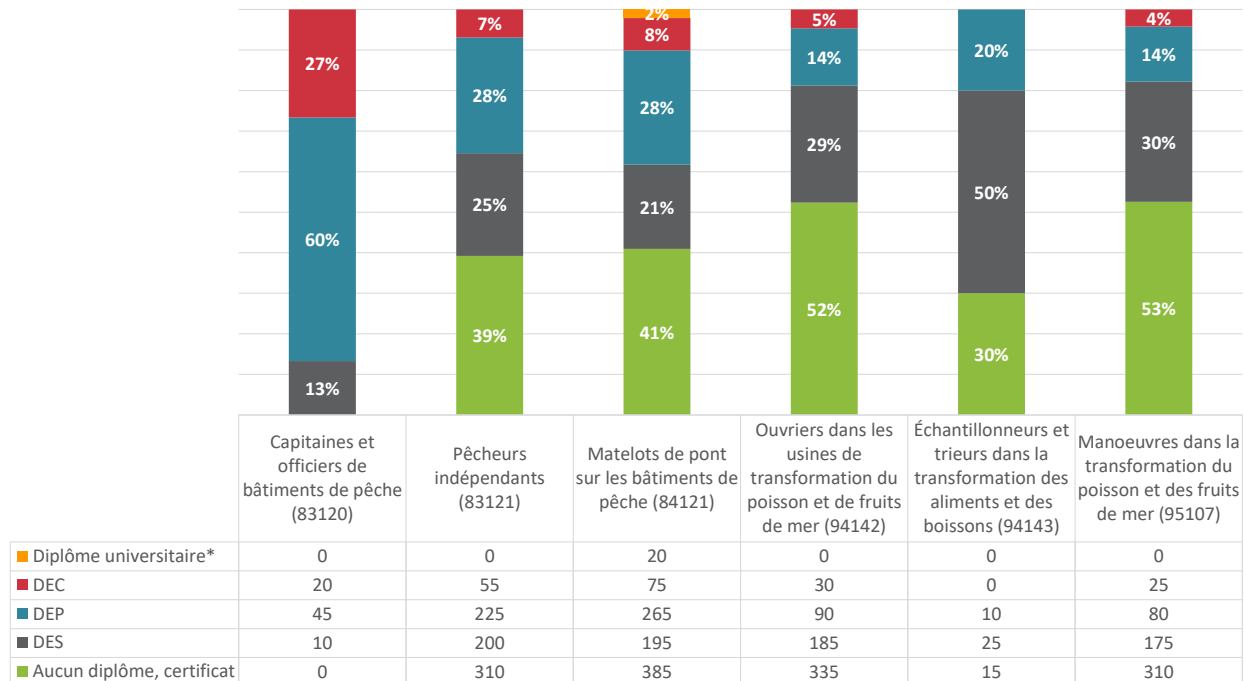
La Figure 4.4 rapporte le niveau de scolarité des travailleurs occupant différents postes dans les SCIAN à l'étude.

- La profession de capitaine (CNP 83120) est celle qui regroupe la plus grande part de travailleurs détenant un diplôme supérieur ou équivalent au DEP (87 %). La profession de capitaine requiert l'obtention d'un certificat de capitaine de bateau de pêche ou brevet de capitaine, lequel peut être émis dans le cadre d'un DEP¹².
- Les professions liées au secteur de la transformation de produits aquatiques sont celles qui comptent la plus grande part de travailleurs sans diplôme et sans DES (environ 80 %). Ces professions sont souvent associées à des postes d'entrée en entreprise et à la réalisation de tâches moins complexes. La plupart des employeurs n'exigent pas de formation initiale à l'embauche (voir le sondage auprès des employeurs).

¹² Il n'est pas obligatoire d'avoir un DEP pour avoir un certificat et un brevet de capitaine.

Figure 4.4

Répartition des travailleurs selon la scolarité¹, SCIAN 1141 – Pêche et SCIAN 3117 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer², Québec, 2021



1 Inclus un Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, baccalauréat ou grade supérieur

2 Représente la population active expérimentée de 15 ans et plus qui occupe un emploi ou a occupé un emploi durant la période de référence.

Source : Statistique Canada. Recensement de 2021.

MAIN-D'ŒUVRE DE CLIENTÈLES DITES SOUS-REPRÉSENTÉES ET LANGUE DE TRAVAIL

- Selon les données du Recensement de la population 2021 (tous secteurs confondus), environ 10 % de l'ensemble des travailleurs occupant une profession visée par l'étude sont de « minorité visible¹³ ». Précisons que les minorités visibles excluent les travailleurs étrangers temporaires (TÉT).
- La profession d'échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses (CNP 94143) est celle qui compte la plus grande proportion (27 %) ¹⁴. Parmi ceux-ci, le tiers est d'origine noire (34%), 22 % latino-américaine, 19 % sud-asiatique, 12 % arabe, 8 % chinoise et 5 % philippine¹⁵. Quelques travailleurs de minorité visible occupent aussi le poste d'ouvrier (CNP 94142) et de manœuvre (95107).

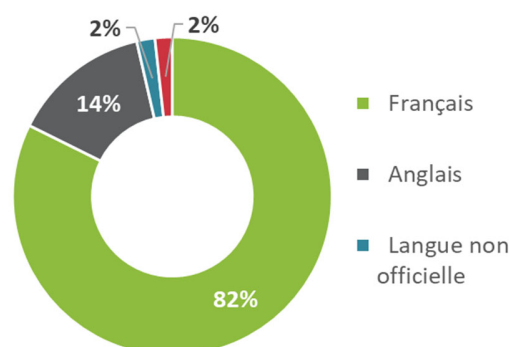
¹³ Le terme « minorité visible » réfère au fait qu'une personne appartient ou n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles se compose principalement des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. Dans les produits d'analyse et de communication du recensement de 2021, le terme « minorité visible » a été remplacé par les termes « population racisée » ou « groupes racisés », ce qui reflète l'utilisation accrue de ces termes dans la sphère publique.

¹⁴ Précisons qu'une très faible part d'échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 94143) occupent un emploi dans le SCIAN 3117.

¹⁵ Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0586-01

- Aucun travailleur de minorité visible n’occupe un poste de capitaine, de pêcheur indépendant ou de matelot.
- Le français est la langue utilisée le plus souvent au travail chez les travailleurs des secteurs à l’étude (82 %), suivi de l’anglais.

Figure 4.5
Langue utilisée le plus souvent au travail*, 2021



*Inclut les SCIAN – Pêche (1141) et Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer (3117) Source : Données fournies par le CPMT.

Les travailleurs étrangers temporaires (TÉT)

Le Tableau 4.5 présente les EIMT¹⁶ positives qui ont été recensées entre 2021 et les trois premiers trimestres de 2023. Le poste de manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer est celui qui compte le plus grand nombre d’EIMT positives, suivi du poste d’ouvrier dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer et de celui d’échantillonneurs. Entre 2020 et 2022, le nombre d’EIMT positive a presque quintuplé pour ces postes, confirmant la tendance des entreprises d’avoir de plus en plus recours aux TÉT. À noter qu’aucune EIMT positive n’a été accordée pendant cette période pour les CNP en lien avec le secteur de la capture.

Tableau 4.5
Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) visés par une Étude d’impact sur le marché du travail (EIMT) positive¹, par CNP, au Québec, 2020-2023

	2020	2021	2022	2023 ²
9463 - Ouvriers dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer	29	86	183	220
9618 – Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer	194	214	875	549
9465 - Échantillonneurs et trieurs dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	1	0	15	55
Total	224	300	1 073	824

Remarque : Aucune EIMT positive n’a été recensée pour les CNP 8261, 8262 et 8441; Ces données n’ont pas été croisées avec les SCIAN à l’étude. Certaines de ces EIMT positives ne sont donc pas associées à des travailleurs dans le secteur des pêches.

1. Une évaluation d’impact sur le marché du travail (EIMT) est un document publié par Emploi et Développement social Canada (EDSC) qui évalue l’impact de l’embauche d’un ressortissant étranger au Canada. Une EIMT positive indique qu’il n’y a pas de citoyen

¹⁶ Voir définition dans les remarques du Tableau 4.5.

canadien ou de résident permanent pour occuper un poste, ce qui permet à un employeur d'embaucher un étranger. À noter que le nombre réel de TÉT venant travailler au Québec peut être différent des EIMT recensées.

2. Demande évaluée entre janvier et septembre.

Source : Statistique Canada, Statistiques du Programme des travailleurs étrangers temporaires sur l'évaluation de l'impact sur le marché du travail 2022 T1-2023 T3.

À retenir

- Au cours des dernières années, l'ensemble des régions ont connu une baisse importante de leur taux de chômage suivant la pénurie importante de main-d'œuvre qui sévit actuellement au Québec dans l'ensemble des secteurs d'activités.
- La grande majorité des travailleurs occupant les professions de matelots de pont sur les bâtiments de pêche (CNP 84121), de pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes (CNP 83121) et de capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche (CNP 83120) travaillent dans le SCIAN 1141 – Pêche. Les travailleurs des CNP à l'étude liés au secteur de la transformation de produits aquatiques sont employés dans des secteurs plus diversifiés. Plusieurs occupent un emploi d'autres secteurs de fabrication des aliments (ex. : viande).
- En 2020, le revenu d'emploi moyen pour l'ensemble des CNP à l'étude, tous SCIAN confondus, était de 36 510 \$. La profession de capitaine est celle qui tire le revenu d'emploi moyen le plus élevé (84 000 \$).
- À l'exception de la profession d'échantillonneurs (CNP 94143), plus de 80 % des travailleurs occupant une profession visée par l'étude travaillent sur une base saisonnière à temps partiel ou à temps plein.
- Les matelots, pêcheurs indépendants et capitaines/officiers occupant un emploi dans le SCIAN – Pêche sont en très grande majorité des hommes (plus de 85 %). Les professions visées travaillant dans le SCIAN – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer regroupent une proportion plus élevée de femmes (de 34 à 73 %).
- Le secteur des pêches et de la transformation détient une main-d'œuvre vieillissante : 40 % des travailleurs des professions visées par l'étude sont âgés de plus de 45 ans. Plus de la moitié des professions visées travaillant dans le SCIAN – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits sont âgés de 55 ans et plus.
- À l'exception de la profession de capitaine (CNP 83120), les professions couvertes par l'étude comptent une large proportion de travailleurs sans diplôme ou DES (plus de 60 %).
- Une faible partie de travailleurs occupant un emploi dans les SCIAN – Pêche et Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer appartiennent à une minorité visible (moins de 10 %). Le français demeure la langue la plus utilisée.
- Le nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) visés par une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive est en forte croissance dans le secteur de la transformation de produits aquatiques et ce, tant pour les postes d'ouvriers, de manœuvres que d'échantillonneurs.

5. DOSSIERS MARQUANTS DES DERNIÈRES ANNÉES

La présente section vise à rapporter de manière succincte quelques faits saillants qui ont marqué l'environnement d'affaires récent de l'industrie des pêches et de la transformation des produits aquatiques, en mettant en évidence, lorsque pertinent, l'impact sur la main-d'œuvre. Quatre grands thèmes sont abordés, soient :

1. Les défis de recrutement dans un contexte de plein emploi
2. Les mesures d'appui et investissements du gouvernement du Québec
3. Les changements climatiques et l'adoption de pratiques durables
4. L'innovation et la valorisation des coproduits

5.1 DÉFIS DE RECRUTEMENT DANS UN CONTEXTE DE PLEIN EMPLOI

Avant que la pandémie de la COVID-19 n'éclate en début d'année 2020, le Québec était dans un contexte de plein emploi. La pandémie a chamboulé temporairement les repères économiques liés à l'emploi. Malgré les nombreuses mesures sanitaires de 2020 à 2022, les principales régions maritimes avaient un taux de chômage relativement stable comparativement au reste du Québec¹⁷. Il n'en demeure pas moins qu'avec le vieillissement de la population et un déclin démographique des régions maritimes, le défi de recrutement demeure entier pour plusieurs secteurs d'activité économique. Ceci est d'autant plus vrai dans les secteurs où les conditions de travail sont plus difficiles et là où les emplois offerts sont saisonniers, comme celui de la capture et de la transformation des produits aquatiques. En 2022, 54 % des travailleurs dans le secteur des pêches (capture et transformation) avaient plus de 45 ans, alors que ceux âgés entre 24 et 34 ans ne représentaient que 15 % du total des travailleurs¹⁸. Ce contexte renforce l'importance pour les entreprises du secteur d'être innovantes en matière de gestion des ressources humaines pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre du secteur.

Pêcheur – une profession perçue comme à risque

Les travailleurs du secteur de la pêche travaillent souvent dans des conditions difficiles, avec parfois de longues périodes en mer où ils se retrouvent souvent dans des situations imprévisibles et dangereuses (p. ex., la fatigue, la nature compétitive du travail, les tâches répétitives et physiquement exigeantes, une communication inadéquate, des décisions fondées sur des informations incomplètes, etc.). Les facteurs météorologiques (c'est-à-dire la température de l'air, la température de la surface de la mer, la vitesse du vent, la concentration de glace et les précipitations) font également partie intégrante de l'environnement de pêche. Ce contexte fait en sorte qu'encore aujourd'hui, l'industrie de la pêche est l'une des professions les plus à risque au monde autant au niveau des pertes de vie que des blessures non mortelles¹⁹.

¹⁷ Une des raisons pouvant expliquer cette disparité entre les régions maritimes et le reste du Québec est que la pandémie a eu un impact majeur pour des secteurs économiques moins importants dans les régions comme la Gaspésie-les-Îles-de-la-Madeleine (p. ex., hébergement et restauration, fabrication et le commerce de détail).

¹⁸ Données fournies par le CPMT.

¹⁹ Radio-Canada. Les métiers de la pêche sont parmi les plus mortels au Canada, 11 mars 2023, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1962252/securite-metiers-peche-mortels-canada>

ACCÈS AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI EN CONTEXTE DE PLEIN EMPLOI

Le contexte de plein emploi amène également des défis au niveau de l'accès au régime d'assurance-emploi, la baisse du taux de chômage ayant pour effet d'augmenter le nombre de semaines nécessaires pour s'y qualifier. Cette exigence est d'autant plus complexe dans un secteur où la durée des saisons de pêche et de transformation est variable d'une année à l'autre suivant la disponibilité des ressources. Lors d'années où la période de travail est plus courte, les employeurs doivent ainsi mettre en place des stratégies pour prolonger les emplois de façon à offrir suffisamment de travail pour permettre à leurs employés d'atteindre le nombre minimum de semaines travaillées permettant d'être admissibles à l'assurance-emploi et ainsi éviter le trou noir.

5.2 MESURES D'APPUIS ET INVESTISSEMENTS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL POUR L'INDUSTRIE DES PÊCHES ET DE L'AQUACULTURE COMMERCIALES DU QUÉBEC 2018-2025

Le Plan d'action mis en place en 2018 par le gouvernement du Québec vise à favoriser le développement de l'industrie des pêches et de l'aquaculture à l'horizon 2025. Il s'appuie sur les quatre orientations de la politique bioalimentaire, soit une offre de produits répondant aux besoins des consommateurs, des entreprises prospères, durables et innovantes, des entreprises attractives et responsables ainsi que des territoires dynamiques contribuant à la prospérité du bioalimentaire (MAPAQ, 2018).



L'industrie des pêches joue un rôle essentiel dans les régions maritimes du Québec notamment, car l'économie de ces régions dépend beaucoup des revenus et des emplois générés par cette industrie. Cette orientation visant à assurer un développement régional passe donc par le développement de l'industrie de la pêche et de l'aquaculture (MAPAQ, 2018).

La Capture

En mai 2024, le gouvernement du Québec et Investissement Québec ont annoncé des investissements totalisant près de 24 M\$ pour la modernisation d'entreprises de transformation de produits aquatiques et l'appui des pêcheurs de la relève aux Îles-de-la-Madeleine. Ces investissements visent à encourager le développement de l'industrie des pêches et de l'aquaculture, puis à assurer la pérennité de la filière et la vitalité de la communauté (Cabinet du ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 2024).

La transformation des produits aquatiques

À l'instar des autres secteurs d'activité comme celui de l'agriculture, l'une des caractéristiques distinctives de la filière des pêches est l'importance de ses activités de transformation, notamment dans les régions maritimes du Québec. En effet, la plupart des débarquements de poissons et fruits de mer sont transformés dans des usines situées près des ports de pêche. Les entreprises de transformation sont confrontées à plusieurs défis, dont celui du manque de main-d'œuvre, de la forte concurrence sur les marchés internationaux et une évolution au niveau des besoins des consommateurs. Comme actions précises proposées dans le Plan d'action ministériel, on retrouve entre autres l'appui à des projets visant : la robotisation et l'automatisation des opérations de transformation; l'augmentation de la valeur ajoutée des produits aquatiques (p. ex., l'application de procédés biotechnologiques) et la certification de la qualité et de la salubrité des produits aquatiques du Québec (MAPAQ, 2018). La modernisation des installations ainsi que la constante pression pour améliorer les standards de qualité et de salubrité vont nécessiter de la part des travailleurs l'acquisition de nouvelles compétences.

FONDS DES PÊCHES DU QUÉBEC

Le Fonds des pêches du Québec est un programme financé conjointement par les gouvernements du Canada (70 %) et du Québec (30 %). Il s'agit d'un levier économique important pour les collectivités qui dépendent du développement durable du secteur des pêches (Sergeie, 2022a). Depuis son instauration en 2019, le Fonds des pêches du Québec a permis de financer plus d'une centaine de projets, dont 44 projets seulement en 2021-2022 (MAPAQ, 2022a). Il comprend une enveloppe totale d'un peu plus de 40 millions de dollars sur cinq ans en vue d'appuyer le secteur sur les trois piliers suivants (MPO, 2021) :

FONDS DES
PÊCHES
DU QUÉBEC

1. **L'innovation** favorisera l'élaboration de nouveaux produits et de nouvelles technologies dans les secteurs de la capture, de l'aquaculture et de la transformation des produits aquatiques.
2. **L'infrastructure** favorisera l'utilisation de nouvelles technologies ou de nouveaux procédés afin d'appuyer le développement durable du secteur.
3. **Les partenariats scientifiques** permettront d'accroître les connaissances sur les impacts des changements de l'écosystème sur les pêches commerciales et de mettre en place des technologies de pêche durable.

En mars 2023, le député de Gaspé, M. Stéphane Sainte-Croix, a annoncé qu'une somme de 2 775 650 \$ issue du Fonds des pêches du Québec était octroyée pour la réalisation de 15 projets innovants de l'industrie des pêches et de l'aquaculture dans les régions de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine (MAPAQ, 2023a). Un de ces projets est Innoalgue, pilotée par le centre de recherche Merinov. Il vise à soutenir l'industrie de la récolte et de l'aquaculture des algues, une ressource qui est de plus en plus prisée des consommateurs (MAPAQ, 2023a).

Le financement du programme a été prolongé jusqu'en 2026, avec une priorité fédérale accordée aux projets innovants liés à la pêche au sébaste. Les chercheurs et intervenants du secteur espèrent entre autres que ce renouvellement permettra d'améliorer le processus de traitement des demandes de projets qui faisait défaut selon plusieurs intervenants, avec des délais allant de 6 à 26 mois avant d'obtenir une réponse (Rousseau, 2023).

5.3 CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ADOPTION DE PRATIQUES DURABLES

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Une multitude d'études scientifiques et de rapports publiés au cours des dernières décennies démontrent les impacts du changement climatique sur les pêcheries²⁰. Le changement climatique a une incidence sur les écosystèmes et les populations de poissons [Impacts écologiques], pouvant entraîner des répercussions significatives sur les pêcheries et les communautés qu'elles soutiennent [Impacts socio-économiques], notamment par des changements dans les dates d'ouverture de la saison de la pêche ou la migration de certaines espèces et la dynamique des populations marines. Parmi les principaux bouleversements attendus, on retrouve entre autres l'augmentation du niveau moyen de la mer à l'échelle mondiale²¹, un déclin de la concentration en oxygène et une acidification des eaux due entre autres à l'augmentation des températures de l'air et de l'eau²².

En réalité, ces bouleversements entraînent déjà des modifications au niveau de la distribution des espèces à travers leurs habitats; certaines espèces se déplacent entre autres vers les pôles ou vers des eaux plus profondes²³. Cela veut également dire que ces bouleversements pourraient causer des extinctions locales de certaines populations de poissons, de mollusques et de crustacés – à cause d'une plus grande concurrence pour la nourriture, l'occupation et/ou la perte d'habitats, l'arrivée de nouvelles maladies ainsi qu'un changement dans l'équilibre entre les proies et les prédateurs²⁴. D'ailleurs, c'est déjà le cas pour les populations de crevette²⁵. Inversement, d'autres espèces associées à des eaux plus tempérées ou chaudes, comme le sébaste et le homard, sont favorisées par le réchauffement des eaux²⁶.

²⁰ Bourduas Crouchen et coll., 2017; Ojea et coll., 2020; Harper et coll., 2022; Oceans North, 2022; Ganter et coll., 2021; Council of Canadian Academies, 2019

²¹ Cette hausse est d'ailleurs perceptible dans le golfe Saint-Laurent ainsi que plus à l'Est au niveau des provinces de l'Atlantique (Bourduas Crouchen et coll., 2017).

²² Gilbert et coll., 2010; Warren et Lemmen, 2014; cités dans Bourduas Crouchen et coll., 2017; Lavoie et coll., 2020; Mucci et coll., 2022

²³ Council of Canadian Academies, 2019; Boyce et coll., 2020; OCDE, 2010; Runnebaum et coll., 2023.

²⁴ Bourduas Crouchen et coll., 2017; Ganter et coll., 2021; OCDE, 2010

²⁵ Council of Canadian Academies, 2019; Noisette et coll., 2022; Robert, 2022

²⁶ Robert, 2022; Senay et coll., 2021

Disparition du flétan du Groenland dans le fleuve Saint-Laurent

Depuis le début de la saison 2023, les débarquements du flétan du Groenland (également appelé turbot) sont quasi inexistants. Plusieurs experts du secteur n'expliquent toujours pas cette diminution importante des stocks. Selon Pêches et Océans Canada, les volumes de capture des précédentes années ne laissent pas présager la situation dans laquelle le secteur se retrouve (Bérubé, 2023a). Même si plusieurs experts demeurent optimistes que les pêcheurs finiront par trouver le poisson et avoir une meilleure compréhension de la problématique, les conséquences sont énormes pour les pêcheurs et les usines qui dépendent de cet approvisionnement pour faire fonctionner leurs opérations. Le directeur de l'Association québécoise de l'industrie de la pêche, Jean-Paul Gagné, souligne que : « l'approvisionnement des usines est actuellement insuffisant et que les travailleurs n'arrivent pas à faire une semaine complète de travail, voire même une journée de travail » (Bérubé, 2023b).

Bref, les changements au niveau des conditions océaniques viennent altérer le milieu de vie des espèces aquatiques actuellement pêchées au Québec. Des modifications tant sur le volume que sur la valeur sont donc à prévoir en raison de changements dans la localisation des zones de pêches, les périodes de pêches et conséquemment sur l'abondance et la composition des ressources disponibles. Il s'agit donc d'un défi particulier à relever pour la main-d'œuvre, notamment car la durée et les coûts des sorties en mer pourraient être plus importants pour rechercher les espèces à valeur marchande élevée qui se trouvent plus loin des côtes ou vers des eaux plus profondes (Alberio et Soubirou, 2023; Ouranos, s.d.). Puisqu'il s'agit d'une chaîne, des perturbations au niveau de la capture vont inévitablement avoir un impact sur les entreprises de transformation. Pour les travailleurs, de fortes fluctuations par rapport aux volumes ou aux types d'espèces transformées se traduisent par des périodes de travail raccourcies et souvent un manque à gagner par rapport au nombre d'heures minimum à compléter afin d'avoir accès à l'assurance-emploi. Des saisons de pêches plus courtes peuvent également mener à une exacerbation du phénomène de trou noir, qui représente les semaines qui se situent entre le moment où les prestations d'assurance-emploi versées aux travailleurs saisonniers prennent fin et celui où leur emploi saisonnier reprend. Les entreprises devront plus que jamais être à l'affût de ces changements et, surtout, poursuivre l'adoption de pratiques de pêche durable favorisant la pérennité des ressources et l'adaptation du secteur.

Aide financière gouvernementale à l'adaptation aux changements climatiques

Le gouvernement du Québec a annoncé en juin 2023 l'octroi d'une aide financière de 15,5 millions de dollars à Inno-centre afin de favoriser une plus grande productivité et une croissance durable des entreprises de transformation alimentaire. Cette aide financière permettra à Inno-centre d'offrir des services-conseils à plus de 400 entreprises afin qu'elles puissent relever les défis liés à la rareté de la main-d'œuvre et à la diminution des émissions de gaz à effet de serre (GES). Cette initiative s'inscrit d'ailleurs en partie dans le cadre de l'action 1.8.1.1, « Accompagner les entreprises bioalimentaires dans l'intégration des enjeux climatiques », du Plan pour une économie verte 2030 (MAPAQ, 2023f).

PRATIQUES DURABLES

Attentes des consommateurs

Les attentes des consommateurs-citoyens évoluent et se traduisent par des critères d'achat, relatifs entre autres à la protection de l'environnement et à la provenance locale, qui s'ajoutent à celui du prix. À ce sujet, la plus récente édition (2022) du Baromètre de la consommation responsable témoigne des attentes croissantes des consommateurs québécois à l'égard de l'adoption de pratiques responsables par les entreprises dont elles achètent les produits. L'achat local demeure dans le peloton de tête des gestes responsables adoptés par les consommateurs, suivi de la protection des animaux et de l'environnement (OCR, 2022).

Certifications durables

Dans le secteur des poissons et fruits de mer, l'écocertification est une démarche volontaire qui permet de démontrer la durabilité des pratiques de pêche et d'aquaculture par un organisme indépendant en fonction de certains critères de durabilité, transparents et universels (MAPAQ, 2023). Le Marine Stewardship Council (MSC) est l'organisme le plus reconnu à travers le monde en ce qui a trait à l'écocertification des pêcheries.



Autant pour les grands détaillants québécois en alimentation que sur les marchés internationaux, ils ont tous adopté des politiques/exigences de pêche durable en relayant les attentes de leurs consommateurs et des groupes environnementaux. De plus, les changements de pratique exigés dans le cadre de l'obtention d'une certification ont un impact sur les travailleurs qui doivent être formés en ce sens.

L'industrie a été proactive et a répondu à ces attentes en revoyant ses façons de faire et en se dotant de certifications qui attestent de pratiques durables. Jusqu'à tout récemment, au Québec, en matière de volumes débarqués, plus de 50 % des espèces détenaient une certification durable du Marine Stewardship Council (MSC) : le homard des Îles-de-la-Madeleine et de la Gaspésie, la crevette nordique et le crabe des neiges du sud du golfe du Saint-Laurent²⁷ et le flétan du Groenland (MAPAQ, 2023b). C'est d'ailleurs l'un des sept objectifs de la politique bioalimentaire québécoise annoncée en avril 2018. Celle-ci a pour cible « d'augmenter de 52 % à 70 % la part des volumes de produits aquatiques québécois écocertifiés » (MAPAQ, 2018).

Gestion des ressources halieutiques

Une grande part du potentiel d'adaptation réside dans l'amélioration de la résilience des écosystèmes eux-mêmes. Pour ce faire, une combinaison d'approches (p. ex., les quotas, le zonage des océans et les incitations économiques, etc.) peut se traduire, à long terme, par une reconstruction des stocks et la réouverture de certaines pêches sous moratoire. C'est le cas du sébaste, pour lequel des cohortes de l'Atlantique en bonne santé ont fait leur apparition ces récentes années. Cette pêche, frappée d'un moratoire depuis 1995, sera rouverte à la pêche commerciale en 2024 dans le golfe du Saint-

²⁷ Cependant, depuis 2018, le crabe des neiges du sud du golfe du Saint-Laurent s'est toutefois vu retirer sa certification de pêche durable en raison du décès de quelques baleines noires dans le golfe (MAPAQ, 2023b). 1.6M\$ sont prévus d'ici décembre 2024 pour la reconquérir.

Laurent²⁸. Inversement, la population de maquereaux de l'Atlantique nord-ouest a atteint son plus bas niveau historique. Pour y remédier, Pêches et Océans Canada a interdit la pêche commerciale en réduisant de 20 % le total admissible des captures (TAC) et en augmentant la taille minimale des poissons capturables. Cependant, en 2021, le TAC a été coupé de moitié pour passer à 4 000 tonnes. Ces mesures n'ont cependant pas suffi à améliorer l'état des stocks (Monat, 2022).

Baisse des quotas de pêche dans le secteur de la crevette

Dans le secteur de la crevette, on assiste au même phénomène. La chute des stocks a mené à une baisse importante des quotas pour les pêcheurs en 2022 (baisse de 12 % des captures) et suivi par une baisse additionnelle de 8 % en 2023. En 2023 et 2024, les taux de capture dans les zones Sept-Îles et Anticosti, où l'on pêche près de 90 % de la crevette du Québec, connaissent une baisse importante, selon les données relevées par l'Office des pêcheurs de crevettes du Québec. Même si selon le biologiste Hugo Bourdages, la diminution de l'abondance et de l'aire de répartition de la crevette au cours des 10 dernières années était largement documentée comme étant les causes de cette baisse, les mesures adoptées par Pêches et Océans Canada (MPO) au fil des années n'ont pas été suffisantes pour protéger les stocks de crevettes de manière durable à long terme (Bérubé, 2023 c).

En raison de la situation actuelle très préoccupante, le gouvernement a annoncé une baisse majeure des quotas de pêche. Les pêcheurs auront le droit d'en capturer jusqu'à 3 000 tonnes cette année, soit cinq fois moins que l'an dernier. Cette fermeture a un impact important sur l'ensemble de l'industrie, tant au niveau des entreprises (baisse de revenu) que des travailleurs (baisse des heures travaillées). Le contexte d'incertitude pourrait également inciter les travailleurs, mais aussi la relève à se détourner de ce secteur d'activité (Alberio et Soubirou, 2023).

²⁸ Radio-Canada. La pêche commerciale au sébaste s'ouvre dans le golfe du Saint-Laurent, 26 janvier 2024, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2044743/sebaste-crevette-peche-annonce-diane-lebouthillier-fonds-des-peches>

Réouverture de la pêche commerciale au sébaste

Après presque trois décennies de moratoire, la pêche commerciale au sébaste sera autorisée à partir de la saison 2024. À la suite de la pêche expérimentale autorisée au printemps 2023, le ministère des Pêches et des Océans du Canada accepte une première phase de réouverture, augmentant le quota autorisé de 5 000 tonnes (pêche expérimentale) à 32 % des captures de sébaste de tout le golfe du Saint-Laurent, soit l'équivalent d'un quota provisoire de 25 000 tonnes (Toulgoat, 2024).

Malgré un accueil positif de la part de l'industrie à la suite de cette annonce, l'allocation du quota total de sébaste par secteur de flottes ne fait pas l'unanimité en raison de la répartition proposée. En effet, les pêcheurs hauturiers, soit les bateaux de plus de 100 pieds de long, détiendront la majorité des allocations, soit 58,69 % du total autorisé (Morin, 2024). De leur côté, les plus petits bateaux comme les crevettiers ainsi que les communautés autochtones ont respectivement un taux de 10 % du quota qui leur est réservé.

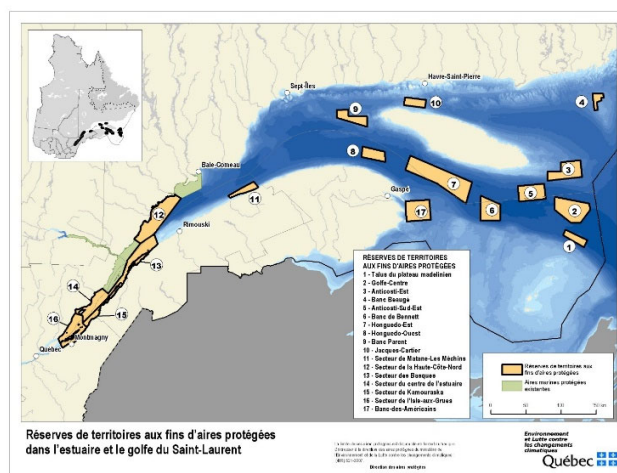
Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une bonne nouvelle pour les milieux de la transformation et de la commercialisation. Ce changement va demander une certaine adaptation de la part des pêcheurs et des transformateurs même si quelques usines étaient en mesure de transformer le poisson lors de la phase exploratoire en 2023. Entre autres, en vue de cette nouvelle autorisation, des participants à la 15^e rencontre de la Table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels ont signifié qu'un rafraîchissement des notions de sécurité lors de la pêche au sébaste serait nécessaire, notamment en ce qui a trait à la stabilité du navire. Les participants de la Table provinciale sur les besoins de formation dans l'industrie de la transformation des produits aquatiques (22 février 2024) ont également mentionné des futurs besoins en lien avec les nouveaux équipements pour la transformation du sébaste. Un défi important sera également de trouver une

Création d'aires marines protégées

Le 13 décembre 2020, le gouvernement du Québec annonçait la création officielle de 17 réserves de territoires aux fins d'aire protégée (RTFAP)²⁹ totalisant plus de 14 000 km², soit six territoires dans l'estuaire et onze dans le golfe du Saint-Laurent (cf. Figure 5.1). Dévoilés par le ministre de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques, ces ajouts au réseau québécois d'aires marines protégées couvrent désormais 10,4 % du territoire. Dans l'attente d'un statut légal d'aire marine protégée, la désignation d'une réserve de territoire aux fins d'aire protégée (RTFAP) constitue un premier geste de protection du milieu marin [un outil administratif transitoire] (MELCCPF, s.d.).

²⁹ La désignation des RTFAP entraîne l'interdiction de réaliser toute forme d'activité associée à l'exploration et à l'exploitation des ressources naturelles (minières, gazières et pétrolières), au transport d'hydrocarbures par gazoduc et oléoduc, à l'exploitation des forces hydrauliques et à toute production commerciale ou industrielle d'énergie sur l'ensemble de ces territoires. La présence des RTFAP est également prise en compte lors de l'analyse des demandes d'autorisation, d'octroi ou de délivrance de droits en vertu des lois du Québec (MELCCPF, s.d.).

Figure 5.1
Réserves de territoires aux fins d'aires protégées,
situées dans l'estuaire et le golfe du Saint-Laurent



Source : MELCCPF.

Des changements dans les techniques de pêche

L'un des engins de pêche qui engendrent le plus d'impacts négatifs sur les écosystèmes est le chalutage, une technique utilisée pour pêcher des poissons de fond (Vaz et Laffargue, 2021). Très répandus dans le monde, les chaluts sont de grands filets en forme d'entonnoir qui raclent le plancher océanique, ce qui détériore les habitats, engendre un problème de sélectivité des espèces et requiert une grande quantité d'énergie. Au Québec, les deux seules espèces encore pêchées au chalut sont la crevette nordique et le sébaste (La Semaine Verte, 2023).

Le cas des baleines noires

Au Québec, l'empêchement des baleines noires dans les engins de pêche au cours des dernières années a affecté de manière importante cette espèce en voie d'extinction (MAPAQ, 2023 c). Depuis 2018, d'importants efforts ont été menés par l'industrie afin de préserver ces animaux tout en maintenant les activités de pêche commerciale, et deux approches sont principalement mises de l'avant : l'utilisation des cordes ou des maillons à faible résistance à la rupture, puis limiter les cordages nécessaires pour fixer les bouées qui retiennent les engins de pêche. Plusieurs de ces travaux de recherches ont d'ailleurs reçu un appui financier de près de 350 000 \$ de la part du MAPAQ (MAPAQ, 2023 c).

5.4 INNOVATION ET VALORISATION DES COPRODUITS – VERS UNE INDUSTRIE CIRCULAIRE

La gestion des coproduits aquatiques représente un enjeu majeur pour les entreprises de transformation de produits aquatiques au Québec qui paient des sommes importantes pour se départir de leurs coproduits (Merinov, 2021). Par exemple, les usines de produits aquatiques en Gaspésie génèrent chaque année plusieurs dizaines de milliers de tonnes de résidus³⁰, principalement des carapaces de homard et de crabe des neiges (Proulx, 2022). Valoriser à 100 % la biomasse marine est l'un des projets sur lesquels se penchent actuellement Merinov et ses partenaires pour se conformer à l'objectif de Québec de ne plus enfouir de matières organiques à compter de 2025 (Proulx, 2022).

De concert avec des entreprises de la région, Merinov travaille actuellement à développer des procédés de transformation et bâtir un réseau d'acheteurs prêts à effectuer une seconde transformation de cette nouvelle ressource (Proulx, 2022). L'organisation prévoit également créer un répertoire des coproduits aquatiques disponibles au Québec ainsi qu'un système de maillage entre les transformateurs et divers utilisateurs visant à identifier des opportunités d'affaires.

Les retombées de ces projets permettront d'aider les entreprises à développer la transformation d'un maximum de résidus dans la filière alimentaire humaine et animale, mais également de générer le plus de retombées régionales possible par la création d'emplois ainsi que rallonger le travail saisonnier de certains travailleurs (Bérubé, 2020).

³⁰ Selon Laurent Girault, chercheur industriel chez Merinov, les coproduits représentent 40 à 50 % des débarquements (Aubert Bonn, 2019)

6. FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Ce chapitre présente globalement les formations professionnelles, collégiales et universitaires initiales qui peuvent mener à des emplois dans les secteurs de la capture et de la transformation des produits aquatiques ainsi que les formations continues. Le nombre d'inscriptions et de diplomations dans chaque programme, ainsi que la situation des diplômés sur le marché du travail sont aussi documentés.

6.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

DIPLÔMES D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES

- Un diplôme d'étude professionnelle (DEP) sanctionne la réussite d'un programme d'études de niveau secondaire menant à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Les principaux DEP pouvant conduire à un emploi dans le secteur de la capture sont :
 - DEP-1250 Mécanique marine
 - DEP-5257 Pêche professionnelle
- Au niveau professionnel, on retrouve également des attestations d'études professionnelles (AEP). Ces formations de courte durée (trois à six mois) permettent d'exercer un métier principal, un métier connexe à un métier principal ou une spécialité. Un seul AEP peut mener à une profession dans le secteur de la transformation de produits aquatiques :
 - AEP-4255 Opération d'équipements en transformation alimentaire
- Le DEP en mécanique marine et celui en pêche professionnelle sont offerts à l'ÉPAQ. La CS Eastern Shores ainsi que la CSS des îles ont l'autorisation d'offrir le DEP en pêche professionnelle. Le CSS des Portages-de-l'Outaouais par le Service aux entreprises et aux individus Réseautact, ainsi que le CSS de Laval détiennent les autorisations pour donner l'AEP Opération d'équipements en transformation alimentaire. Précisons que bien que cette formation soit active, elle n'a pas été donnée au cours des dernières années.

Le Tableau 6.1 présente des informations générales sur ces programmes, soient le nombre d'unités associées, la durée de la formation (en nombre d'heures) et les professions visées.

Tableau 6.1
Information générale — Programmes de formation professionnelle

	Nbre d'unités	Nbre d'heures	Métiers et professions visés (CNP)
DEP			
Mécanique marine	90	1350	• Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (74201)
Pêche professionnelle	107	1605	• Pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes (83121) • Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche (83120) • Matelots de pont sur les bateaux de pêche (84121)
AEP			
Opération d'équipements en transformation alimentaire	22	330	• <i>Aucun métier ou profession visés spécifiés</i>

Source : Inforoute FPT

À noter que le site Inforoute FPT fait référence aux CNP de 2016. Les codes ont été ajustés à la version de 2021.

- Les tableaux ci-dessous présentent les données d'inscriptions et de diplomations aux diplômes d'études professionnelles (DEP) Mécanique marine et Pêche professionnelle au cours de la période 2018-2019 à 2022-2023.
 - Bon an mal an, le DEP Mécanique marine et le DEP Pêche professionnelle comptent respectivement moins de 10 et 30 inscriptions. De façon générale, les inscriptions au DEP de Mécanique marine sont restées plutôt stables pendant la période, alors que celles pour le DEP Pêche professionnelle suivent une tendance à la baisse.
 - Le nombre de diplômés connaît une variation plus importante d'une année à l'autre : entre 0 et 7 pour le DEP Mécanique marine et entre 9 et 18 pour le DEP Pêche professionnelle. Sur l'ensemble de la période, le nombre de diplômés du DEP Mécanique marine suit une tendance à la baisse.

Écart entre les inscriptions et les diplomations

De façon générale, le nombre d'inscriptions aux formations est plus élevé que le nombre de diplômes émis. Plusieurs facteurs expliquent cette situation. D'abord, l'année d'inscription ne correspond pas à l'année de diplomation. Il y a donc un effet de cohorte. Aussi, certains étudiants vont abandonner leurs études, changer de programme, ou encore étirer leur formation et seront donc diplômés avec une cohorte différente que leur cohorte d'inscriptions.

Tableau 6.2
Nouvelles inscriptions au trimestre d'automne¹ — Programmes de formation professionnelle

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Tendance 18-23
DEP						
Mécanique marine	8	6	7	6	6	→
Pêche professionnelle ²	27	28	21	25	19	↘

¹ Par année scolaire, inclut les inscriptions en temps plein et en temps partiel.

² Au centre de services scolaire des Îles et à l'ÉPAQ

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

Source : MEQ, SNI, DGVI, DIS, Entrepôt de données ministérielles, système Charlemagne, données au 2023-01-26.

Tableau 6.3
Diplômés — Programmes de formation professionnelle

	2019	2019	2020	2021	2023	Tendance 18-22
DEP						
Mécanique marine	6	1	5	7	0	↘
Pêche professionnelle	15	9	18	12	13	→

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

Source : MEQ, SNI, DGVI, DIS, Entrepôt de données ministérielles, système Charlemagne, données au 2023-02-10.

6.2 FORMATION COLLÉGIALE

- Au niveau collégial, les formations suivantes peuvent mener à un emploi dans le secteur de la transformation de produits aquatiques :
 - DEC-231.B0 Technologie de la transformation des produits aquatiques
 - DEC-154.A0 Technologie des procédés et de la qualité des aliments
 - AEC-EJC. 07 Contrôle de la qualité des produits aquatiques.

Aucune formation collégiale ne conduit à un emploi dans le secteur de la capture.

- Les diplômes d'études collégiales (DEC) mentionnés ci-dessus sont des diplômes décernés pour des études techniques qui nécessitent généralement trois ans d'études.
 - Le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques est suspendu depuis 2012 faute d'inscriptions, malgré une refonte du programme réalisée en 2017. Selon l'ÉPAQ, la faible attractivité du secteur de la transformation liée principalement aux conditions de travail (faibles salaires, travail au froid, travail saisonnier, etc.) serait principalement en cause. L'ÉPAQ serait actuellement en train d'étudier différentes pistes de solutions pour rendre la formation plus attrayante (p. ex. : formations modulaires).

- Les attestations d'études collégiales (AEC) sont quant à elles des programmes courts (4 à 24 mois) développés à l'échelle des établissements collégiaux en fonction des besoins du marché du travail. Ce type de programme ne comprend que de la formation spécialisée (aucun cours de formation générale).
- L'AEC Contrôle de la qualité des produits aquatiques est un nouveau programme lancé en 2023.
- Le Tableau 6.4 donne les renseignements généraux (nombre d'unités et durée des programmes, régions où ils sont donnés et professions visées) sur les formations collégiales menant à des métiers dans le secteur de la transformation des produits aquatiques.

Tableau 6.4
Information générale — Programmes de formation collégiale

	Nbre d'unités	Nbre d'heures		Régions	Professions visées
		Spécifique ¹	Total		
DEC					
Technologie de la transformation des produits aquatiques	91 2/3	1950	2610	Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	- Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (22110) - Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (92012)
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	89 2/3	1965	2625	- Bas-Saint-Laurent - Lanaudière - Montréal - Montréal	- Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche (22111) - Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221) - Technologues et techniciens/techniciennes en chimie (22110) - Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail (22232/21120) - Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (92012)
	Nbre d'unités	Nbre d'heures		Régions	Professions visées
		Spécifique ¹	Total		
AEC					
Contrôle de la qualité des produits aquatiques	ND	660		Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	Contrôleur(euse) ou assistant(e) contrôleur(euse) de qualité*

¹ 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.

* Selon le site Internet du Cégep de la Gaspésie et des Îles.

Source : Inforoute FPT. À noter que le site Inforoute FPT fait référence aux CNP de 2016. Les codes ont été ajustés à la version de 2021.

Les données sur les inscriptions et le nombre de diplômés aux programmes de formation collégiale étudiés pour la période de 2017-2018 à 2021-2022 sont documentées au Tableau 6.5 et au Tableau 6.6. À noter qu'aucune donnée n'est disponible pour l'AEC Contrôle de la qualité des produits aquatiques (nouveau programme) et pour le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques (aucune inscription depuis 2012).

- Les inscriptions et les diplômes au DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments ont connu une baisse importante pendant la période à l'étude.

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

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Tendance 17-22
DEC						
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	86	67	49	24	37	↘

¹ Inscriptions en 1^{re} année seulement.

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

Source : (MES), PFISG, DGPS, DSIG, portail informationnel Socrate, données en date du 2023-02-18.

Tableau 6.6
Diplômés — Programmes de formation collégiale

	2018	2019	2020	2021	2022*	Tendance 18-22
DEC						
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	39	43	62	47	28	↘

* Donnée prévisionnelle.

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

Source : (MES), PFISG, DGPS, DSIG, portail informationnel Socrate, données en date du 2023-02-18.

6.3 FORMATION UNIVERSITAIRE

- Au niveau universitaire, la maîtrise en gestion des ressources maritimes peut amener à un emploi dans les secteurs de la capture et de la transformation des produits aquatiques. Ce programme est donné à l'Université du Québec à Rimouski et vise à doter les gestionnaires d'une vision globale, pluridisciplinaire et intégrée du domaine maritime³¹. Ce programme se fait avec ou sans rédaction d'un mémoire.
 - Le cheminement sans mémoire permet d'approfondir les connaissances des candidats en halieutique, en gestion de l'environnement côtier et marin ou en transport maritime.

³¹ UQAR. 2023. <https://www.uqar.ca/etudes/etudier-a-l-uqar/programmes-d-etudes/1843>

- Le cheminement avec mémoire s’adresse aux candidats qui désirent une carrière comme scientifique ou experts-conseils en gestion des ressources maritimes. Le projet de recherche associé à ce cheminement est de 21 crédits.
- Les données sur les inscriptions et le nombre de diplômés aux programmes de formation universitaire étudiés pour la période de 2017-2018 à 2021-2022 sont documentées au Tableau 6.7 et au Tableau 6.8. Tant au niveau des inscriptions que des diplômes, la situation est stable depuis 2017-2018. Néanmoins, bon an mal an, le nombre de diplômés demeure faible (10 ou moins).

Tableau 6.7
Inscriptions au trimestre d’automne — Programmes de formation universitaire

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Tendance 17-22
PROGRAMME UNIVERSITAIRE						
Maîtrise en gestion des ressources maritimes	19	12	15	16	22	→

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

Source : MES, DGPS, DSIG, portail informationnel, GDEU, données en date 2023-02-26.

Tableau 6.8
Diplômés — Programmes de formation universitaires

	2018	2019	2020	2021	2022*	Tendance 18-22
PROGRAMME UNIVERSITAIRE						
Maîtrise en gestion des ressources maritimes	10	2	10	6	8	→

* Donnée prévisionnelle.

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

Source : MES, DGPS, DSIG, portail informationnel, GDEU, données en date 2023-04-16.

6.4 DIPLÔMÉS SUR LE MARCHÉ DE L’EMPLOI

Le ministère de l’Éducation conduit des enquêtes afin de prendre connaissance de la situation des diplômés une fois sur le marché du travail. Les tableaux suivants présentent ces données pour les différents programmes de formation professionnelle, collégiale et universitaire présentés à la section précédente. Ces enquêtes permettent de déterminer la proportion de diplômés en emploi et de ceux qui ont poursuivi leurs études, la part des emplois qui sont à temps plein et pour ces derniers, la durée moyenne de la recherche d’emploi, le salaire brut hebdomadaire moyen et la part de ces emplois à temps plein qui sont liés à la formation en question.

6.4.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Tableau 6.9 présente les données sur la situation des diplômés des programmes de formation professionnelle visés par l’étude. Précisons qu’en raison du faible nombre de répondants, les données doivent être interprétées avec précaution.

- Les DEP Pêche professionnelle et DEP Mécanique marine affichent des taux d'emploi de plus de 60 %. À titre comparatif, les données du précédent diagnostic indiquaient des taux d'emploi inférieurs à 30 % (moyenne des années 2012-2015). Parmi les diplômés en emploi, presque la totalité sont à temps plein (≥ 94 %) et dans un emploi lié à leur formation (≥ 93 %).
- Près de 30 % des diplômés en Mécanique marine poursuivent leurs études après avoir terminé leur formation, alors qu'aucun diplômé en Pêche professionnelle n'a poursuivi ses études depuis 2015. Ceci pourrait s'expliquer par la nature du métier. En effet, seules les personnes qui veulent devenir pêcheur suivent le cours de Pêche professionnelle.
- En moyenne, les diplômés du DEP Pêche professionnelle gagnent près de deux fois le salaire hebdomadaire des diplômés du DEP Mécanique marine (1 332 \$ c. 707 \$ par semaine).

Tableau 6.9
Situation des diplômés — Programmes de formation professionnelle, moyenne 2015-2017-2018 - 2019¹

DEP	En emploi (%) →	dont à temps plein (%) →	Durée de recherche	Salaire moyen	Emploi lié à la formation	Poursuite des études (%)
			Semaines	\$/semaine	%	
Mécanique marine ²	62	94	n. d.	707	93	28
Pêche professionnelle	65	100	n. d.	1 332	100	0

¹ Situation au 31 mars, moyenne des années 2015 à 2019.

² Considère seulement les années 2015, 2018 et 2019.

NB. En raison du faible nombre des diplômés, la qualité des données statistiques est faible.

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

6.4.2 FORMATION COLLÉGIALE

- Au cours de la période 2018–2022, le DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments a eu des taux de diplômés en emploi de 85 % (cf. Tableau 6.10). À l'instar des DEP, ce taux d'emploi est supérieur à ceux de la période 2011-2016 (77 %).
- Plus de 90 % des diplômés occupent un emploi en lien avec leur formation. La durée de recherche moyenne d'un emploi est de six semaines.
- Moins de 10 % des diplômés du DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments poursuivent leurs études après l'obtention de leur diplôme.
- Les diplômés de la Technologie des procédés et de la qualité des aliments ont un salaire horaire moyen de 22,10 \$.

Tableau 6.10
Situation des diplômés — Programmes de formation collégiale, moyenne 2018-2020-2022¹

	En emploi (%) →	Emploi lié à la formation (%) →				Poursuite des études (%)
		Durée de recherche	Salaire moyen	À temps plein		
		Semaine	\$/heure	%		
DEC						
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	85	90	6	22	97	10

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

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

- Les diplômés du DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments occupent principalement les professions de Technologues et techniciens/techniciennes en chimie, surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments et des boissons et inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche. À noter qu'aucun diplômé de ce programme au cours des années 2018-2020 n'a occupé un poste dans le secteur de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer (CNP 94142 et CNP 95107).
- En moyenne, les diplômés du DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments ont 28 ans³². Cet âge de diplômes élevé pourrait indiquer un parcours scolaire plus long ou un retour aux études.

Tableau 6.11
Principaux postes occupés par les diplômés en lien avec l'emploi — Programmes de formation collégiale, moyenne 2018-2020

	Nom du poste [CNP]	Proportion à occuper ce poste ¹
DEC		
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	• Technologues et techniciens/techniciennes en chimie [22100]	43 %
	• Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments et des boissons [92012]	24 %
	• Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche [22111]	24 %

¹ Moyenne 2018-2020

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

À noter que les données de La Relance font référence aux CNP de 2016. Les codes ont été ajustés à la version de 2021.

³² Source : MÉES, La Relance au collégial en formation technique.

6.4.3 FORMATION UNIVERSITAIRE

- Le Tableau 6.12 présente les données sur la situation des diplômés de la maîtrise en gestion des ressources maritimes. Les données sont à analyser avec précaution étant donné le faible nombre de répondants (12).
- On remarque qu'un peu moins du 2/3 des répondants sont en emploi après leur formation, alors qu'un peu moins de 10 % poursuivent leurs études. C'est donc dire que près de 30 % des répondants étaient à la recherche d'un emploi au moment d'être sondés³³.
- Parmi les diplômés, la moitié étaient en emploi dans un domaine lié à leur formation et gagnaient en moyenne 37 \$ par heure.
- Les principaux postes occupés par les diplômés du programme sont Techniciens du milieu naturel et de la pêche (CNP 22113), Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques (CNP 41401) et Agents de développement économique, chercheurs et analystes en marketing (41402)³⁴.
- En moyenne, les diplômés de la maîtrise en gestion des ressources maritimes ont 28 ans³⁵.

Tableau 6.12

Situation des diplômés — Programmes de formation universitaire, moyenne 2017-2019-2021¹

	En emploi (%) →	Emploi lié à la formation (%) →	Salaire moyen \$/heure	À temps plein %	Poursuite des études (%)
PROGRAMME UNIVERSITAIRE					
Maîtrise en gestion des ressources maritimes	63	50	37	100	8

¹ Situation en janvier, moyenne des trois années à l'étude.

Remarque : Seulement 12 personnes ont été visées par cette enquête. Les résultats doivent donc être interprétés avec précaution.

Source : MÉES, La Relance au niveau universitaire.

6.5 OFFRE DE FORMATION CONTINUE

Les employeurs et les employés ont accès à plusieurs outils et guides offerts par le CSMOPM afin de parfaire leurs connaissances :

- Guide pratique de gestion du PCP en usine de transformation des produits marins
- Guide de pêche au thon rouge selon la technique Ikejime
- Guide de dépeçage du phoque
- Le recrutement international : un guide pour faire de l'embauche à l'étranger un succès

³³ Donnée non montrée. Source : MÉES, La Relance au niveau universitaire.

³⁴ Source : MÉES, La Relance au niveau universitaire.

³⁵ Source : MÉES, La Relance au niveau universitaire.

- Trousse d'accompagnement pour le transfert d'une entreprise de pêche
- Le grand livre des savoirs du pêcheur
- Guide sur les allergènes alimentaires en usine de transformation de produits aquatiques
- Guide de manutention et de conservation des produits de la pêche à bord du bateau
- Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME
- Guide de rétention du personnel destiné aux entreprises du secteur des pêches maritimes et de l'aquaculture
- Guide sur l'hygiène et la salubrité alimentaires en usine de transformation de produits marins
- Référentiels de compétences liées à l'exercice de métiers en mariculture et cahier d'accompagnement
- Répertoire de profils de compétences liés à l'exercice de professions dans l'industrie de la transformation des produits marins
- Vidéo de techniques de filetage des poissons marins
- Vidéo sur les bonnes pratiques d'hivernage des équipements de sécurité
- Vidéo de familiarisation à bord d'un homardier et d'un crevettier

Le CSMOPM prépare également trois guides qui couvriront les diverses étapes de la vie professionnelle des capitaines propriétaires : se préparer à une acquisition, gérer son entreprise de pêche et préparer le transfert au moment de la retraite. Ce guide sera prêt en mai 2024³⁶.

Outre ces outils et guides, le CSMOPM offre également de nombreuses formations adaptées à la réalité quotidienne des entreprises (cf. Tableau 6.13) et peut concevoir une formation adaptée à un certain milieu de travail. Voici les formations offertes et leur nombre de participants entre 2020 et 2022 :

Tableau 6.13
Nombre de participants (2020-2024) aux formations offertes par le CSMOPM

Formations	Nbre de participants (2020-2022)
Compétences technologiques pour pêcheurs	81
Compétences essentielles	219
Programme de formation de courte durée privilégiant les stages en contrôle de la qualité (COUD) ¹	8
Dépeçage du phoque ²	127
Manipulation du thon rouge	44
Système de gestion de la sécurité pour équipages de pêche	340
Entretien de coques en fibre de verre	20
Littératie/numératie	26

³⁶ Source : Compte-rendu de la 15^e rencontre de la table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels (6 février 2024).

Formations	Nbre de participants (2020-2022)
Mesures de prévention/Hygiène et salubrité/Organisation du travail en contexte de pandémie	8
Fraude alimentaire	37
Conduite de chariots élévateurs	10
C-TPAT des douanes américaines	27
Formations diverses dans le contexte du « trou noir ³ »	61

1 Le projet COUD peut mener à l'obtention de l'AEC en contrôle de la qualité des produits aquatiques (AEC-EJC.07) via le programme de reconnaissance des acquis (RAC). Les coûts de formation et les salaires des participants sont remboursés à 100 %. Advenant que certaines entreprises aient un intérêt, le CSMOPM pourra tenter de redémarrer le programme en 2025 (Source : Compte-rendu de la 15^e rencontre de la table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels, 6 février 2024).

2 Des vidéos de dépeçage du phoque, en appui aux formateurs, ont récemment été mises à jour par le CSMOPM à la demande de l'Association des chasseurs de phoque intra-Québec (Source : Compte-rendu de la 15^e rencontre de la table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels, 6 février 2024).

3 P. ex. savoir-être au travail, biologie des espèces transformées, pratiques de développement durable en usine, évaluation sensorielle des produits, prévention des troubles musculosquelettiques, diagnostic des paramètres mécaniques et biologiques des viviers, qualité des produits de la mer, ça commence par l'environnement

Source : Données fournies par le CSMOPM.

En 2023, le CSMOPM a également déployé une formation de francisation à 513 employés dans 22 usines de la province. Ces employés étaient surtout des travailleurs étrangers temporaires, mais aussi des employés locaux anglophones de la Basse-Côte-Nord. Presque toutes les entreprises qui embauchent des TÉT dans l'est du Québec ont participé au programme. Ces formations ont pour buts de franciser le personnel, mais aussi de combler les périodes mortes. Les travailleurs participants ont exprimé un haut taux de satisfaction envers la formation³⁷.

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une initiative d'Emploi-Québec et consiste en une formation structurée en milieu de travail par un mode d'apprentissage par compagnonnage. Il s'agit donc d'utiliser l'expérience d'un des membres du personnel plus qualifié pour former et développer les compétences d'un apprenti moins qualifié. Dans le secteur de la transformation des produits aquatiques, on trouve le PAMT Préposé à la transformation des produits marins et le PAMT Contrôleur de la qualité, tous deux développés par le CSMOPM.

Le PAMT repose sur une norme professionnelle. L'apprentissage est structuré autour d'un guide du compagnon et du carnet d'apprentissage de l'apprenti regroupant les compétences essentielles et complémentaires qui doivent être maîtrisées par l'employé pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle. À noter qu'une mise à jour des outils de la norme professionnelle de contrôleur de la qualité a été déposée et approuvée par le ministère de l'Emploi en 2024. Avec cette nouvelle norme, l'apprentissage sera plus court, le niveau visé étant celui du contrôleur de la qualité dit « de plancher ».

Le Tableau 6.14 présente l'évolution des démarches-ententes signées et des certificats émis pour les deux PAMT dans le secteur de la transformation des produits aquatiques.

³⁷ Source : Compte-rendu de la Table provinciale sur les besoins de formation dans l'industrie de la transformation des produits aquatiques (22 février 2024).

- Le PAMT Préposé à la transformation des produits marins compte un nombre beaucoup plus élevé de démarches-ententes signées que le PAMT Contrôleur de la qualité, ce qui est normal étant donné que les préposés à la transformation représentent plus de 75 % de tout le personnel.
- De façon générale, les démarches-ententes signées ont diminué entre 2018 et 2023, avec un creux important en 2020-2021 (pandémie COVID-19), passant de six à trois pour le PAMT Contrôleur de la qualité et de 50 à 41 pour le PAMT Préposé à la transformation des produits marins. Cependant, le nombre de certificats est demeuré stable.

Tableau 6.14

Démarches-ententes signées et certificats émis au PAMT Préposé à la transformation des produits marins et au PAMT Contrôleur de la qualité, 2018-2024

	Démarches-ententes signées		Certificats émis	
	CQ ¹	PTPM ²	CQ	PTPM
2018-2019	6	50	1	37
2019-2020	3	53	1	27
2020-2021	1	8	0	3
2021-2022	2	38	0	28
2022-2023	3	41	1	38
2023-2024	4	68	1	29
Total	15	170	3	133

1 Contrôleur de la qualité.

2 Préposé à la transformation des produits marins.

Remarque : Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ne comptabilise pas les travailleurs qui ont reçu des Attestations de compétences, mais seulement ceux qui se qualifient au Certificat de qualification professionnelle. L'attestation est la réussite de quelques compétences de la norme et le Certificat, la réussite de toutes les compétences.

Remarque 2 : Le PAMT de CQ s'échelonne normalement sur plusieurs années.

Remarque 3 : Seuls les certificats, et non les attestations sont comptabilisées

Source : Données fournies par le CSMOPM.

SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE (SFC) DE L'ÉCOLE DES PÊCHES ET DE L'AQUACULTURE DU QUÉBEC (ÉPAQ)

Le service de la formation continue (SFC) de l'ÉPAQ propose des formations continues et sur mesure visant à répondre aux besoins des employeurs et travailleurs des secteurs de la capture et de la transformation de produits aquatiques. Au total, plus de 150 formations continues et sur mesure sont offertes aux deux secteurs.

- Pour le secteur des pêches, les différentes formations touchent à la navigation, la mécanique ainsi que les différentes techniques de pêche du type ramendage, montage des engins, etc.³⁸.
- Pour le secteur de la transformation, les thèmes de formation abordés sont : la qualité et la sécurité des aliments, l'hygiène et la salubrité, l'étiquetage et la durée de vie, la production, la gestion de la qualité informatisée ainsi que les ressources marines et l'environnement³⁹.

³⁸ ÉPAQ. https://epaq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/peche_fr_2021-2023.pdf

³⁹ ÉPAQ. <https://epaq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/epaq-transformation-2021-2023-lr.pdf>

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) est un programme géré par le CSMOPM servant à faire reconnaître les compétences d'une personne qui a plusieurs années d'expérience dans un domaine. Ainsi, les compétences déjà acquises par la personne sont déterminées, évaluées et sanctionnées de manière officielle dans un temps relativement court, soit de quelques jours au maximum. La RCMO est offerte gratuitement aux résidents de la province et le métier visé est celui de préposé à la transformation des produits marins pour le secteur des pêches.

Le Tableau 6.15 présente le nombre de certifications remises dans le cadre du programme RCMO du CSMOPM pour le métier de préposé à la transformation.

Tableau 6.15
Certifications remises au RCMO pour le métier de préposé à la transformation, 2019-2020 à 2023-2024

	Certificats émis
	PTPM ¹
2019-2020	32 (1 entreprise)
2020-2021	0
2021-2022	0
2022-2023	24 (4 entreprises)
2023-2024	36 (3 entreprises)
Total	91 (7 entreprises)

1 Préposé à la transformation des produits marins.

Source : Données fournies par le CSMOPM.

À retenir

- Le nombre d'inscriptions aux programmes du DEP Mécanique marine et à la maîtrise en gestion des ressources maritimes est demeuré relativement stable au cours des dernières années, tandis que les inscriptions au DEP Pêche professionnelle et au DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments ont connu une baisse.
- Plusieurs programmes ont connu une baisse de leur nombre de diplômés : DEP Mécanique marine et DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments.
- Néanmoins, le taux de diplômés à l'emploi, à temps plein, dans un domaine lié à la formation a connu des hausses dans l'ensemble des programmes visés par l'étude, suivant la pénurie de main-d'œuvre qui s'accroît dans l'ensemble des domaines d'activités.
- Les employeurs et les employés ont accès à une offre variée de formation continue afin de parfaire leurs connaissances tels que les outils/guides/formations offerts par le CSMOPM, le PAMT et les formations de l'ÉPAQ.

7. DÉFIS ET ENJEUX DU SECTEUR

Cette section présente les enjeux et les défis du secteur qui se dégagent à l'issue des consultations effectuées auprès des travailleurs, employeurs et intervenants clés des secteurs de la capture et de la transformation des produits aquatiques et provenant de différentes régions du Québec (régions maritimes et régions urbaines). Elle permet de documenter leurs observations sur différents éléments de leur milieu de travail ainsi que les pratiques mises en place en entreprise pour gérer différents enjeux, tels que le recrutement et la rétention.

7.1 POINTS DE VUE DES EMPLOYEURS ET DES INTERVENANTS DU SECTEUR

Cette section rapporte les résultats du sondage en ligne conduit auprès des employeurs des secteurs de la capture et de la transformation de produits aquatiques et les constats tirés des entretiens individuels réalisés auprès de huit organisations (p. ex., organisation gouvernementale, association, centre de formation et de recherche, etc.) et huit employeurs (p. ex., capitaine propriétaire de bateaux, directeur des ressources humaines et propriétaire d'entreprises en transformation) de l'industrie. L'annexe 1 présente la liste complète des organisations et employeurs interrogés.

Remarque

Les réponses du sondage sont à interpréter avec précaution compte tenu du faible nombre de répondants, notamment pour le secteur de la capture où le taux de réponse est de 5 % (cf. section 2).

7.1.1 PROFIL DES RÉPONDANTS AU SONDAGE

Cette section brosse le portrait des employeurs ayant répondu au sondage en ligne.

NOMBRE DE BATEAUX ET TYPE DE PÊCHE

- Plus de 80 % des employeurs sondés du secteur de la capture ne possèdent qu'un seul bateau de pêche (cf. Figure 7.1). Seuls 3 % des employeurs disent détenir plus de dix bateaux, dont un pêcheur propriétaire d'une usine.
- La majorité des employeurs pratique la pêche côtière (89 %). Environ une entreprise sur cinq (20 %) pêche en zone semi-hauturière.

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET TYPES DE TRANSFORMATION

- Près de 70 % des entreprises sondées du secteur de la transformation de produits aquatiques ne possèdent qu'un seul établissement et un peu plus du quart possède deux établissements (cf. Figure 7.2).
- Près de 80 % d'entre elles effectuent des activités de 1^{re} et 2^e transformation^{40,41} et un peu

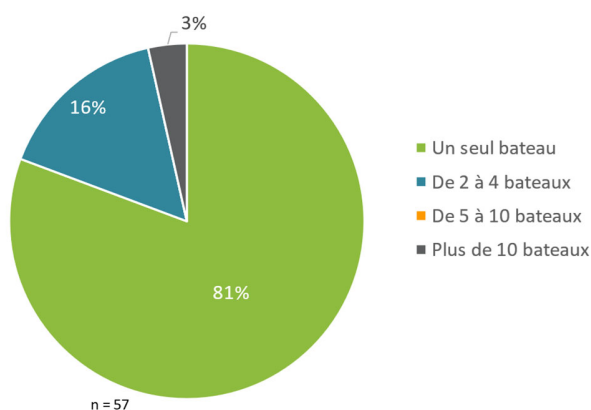
⁴⁰ La première transformation consiste à préparer la matière première pour en obtenir un produit de base – p. ex. couper des filets, extraire la chair.

⁴¹ La deuxième transformation consiste à transformer le produit de nouveau pour lui donner une valeur ajoutée – p. ex. cuisson, congélation, fumaison, salaison, séchage.

plus de 20 % des activités de 3^e transformation⁴².

Figure 7.1

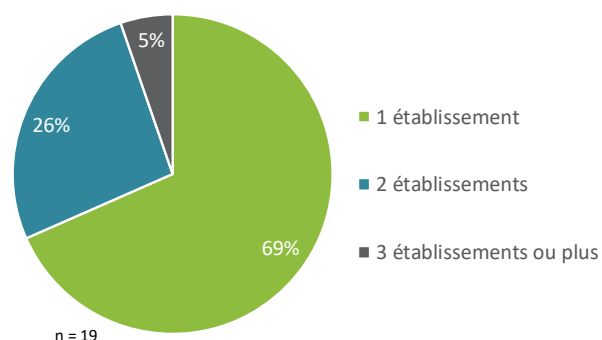
Nombre de bateaux de pêche détenus par les employeurs du secteur de la capture, 2023



Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

Figure 7.2

Nombre d'établissements/sites de production sous permis par entreprise de transformation des produits marins, 2023



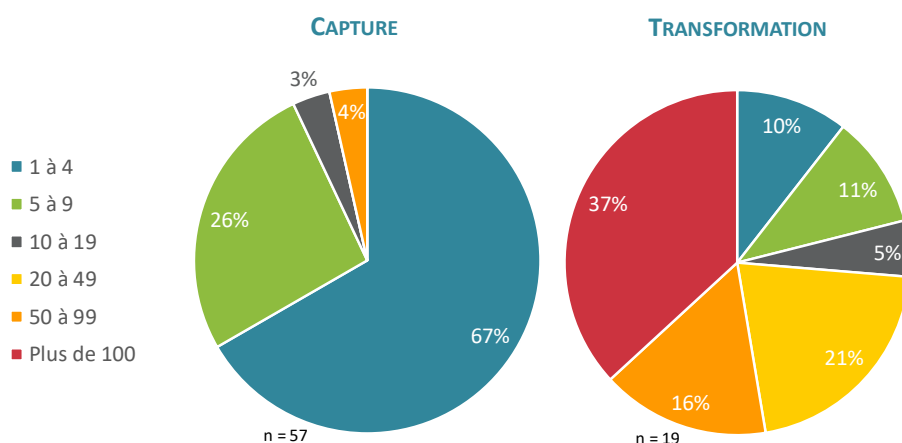
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

NOMBRE D'EMPLOYÉS

- La plupart des entreprises du secteur de la capture sont de petite taille et comptent entre un et quatre employés (67 %) ou de cinq à neuf employés (26 %).
- Les entreprises de transformation ont des tailles plus variées. Plus du tiers (37 %) comptent plus de 100 employés, une portion similaire détient entre 20 et 99 employés et un peu plus du quart ont moins de 20 employés (cf. Figure 7.3).

Figure 7.3

Nombre d'employés au total (temps plein et temps partiel) occupant un emploi au sein de l'entreprise durant la haute saison



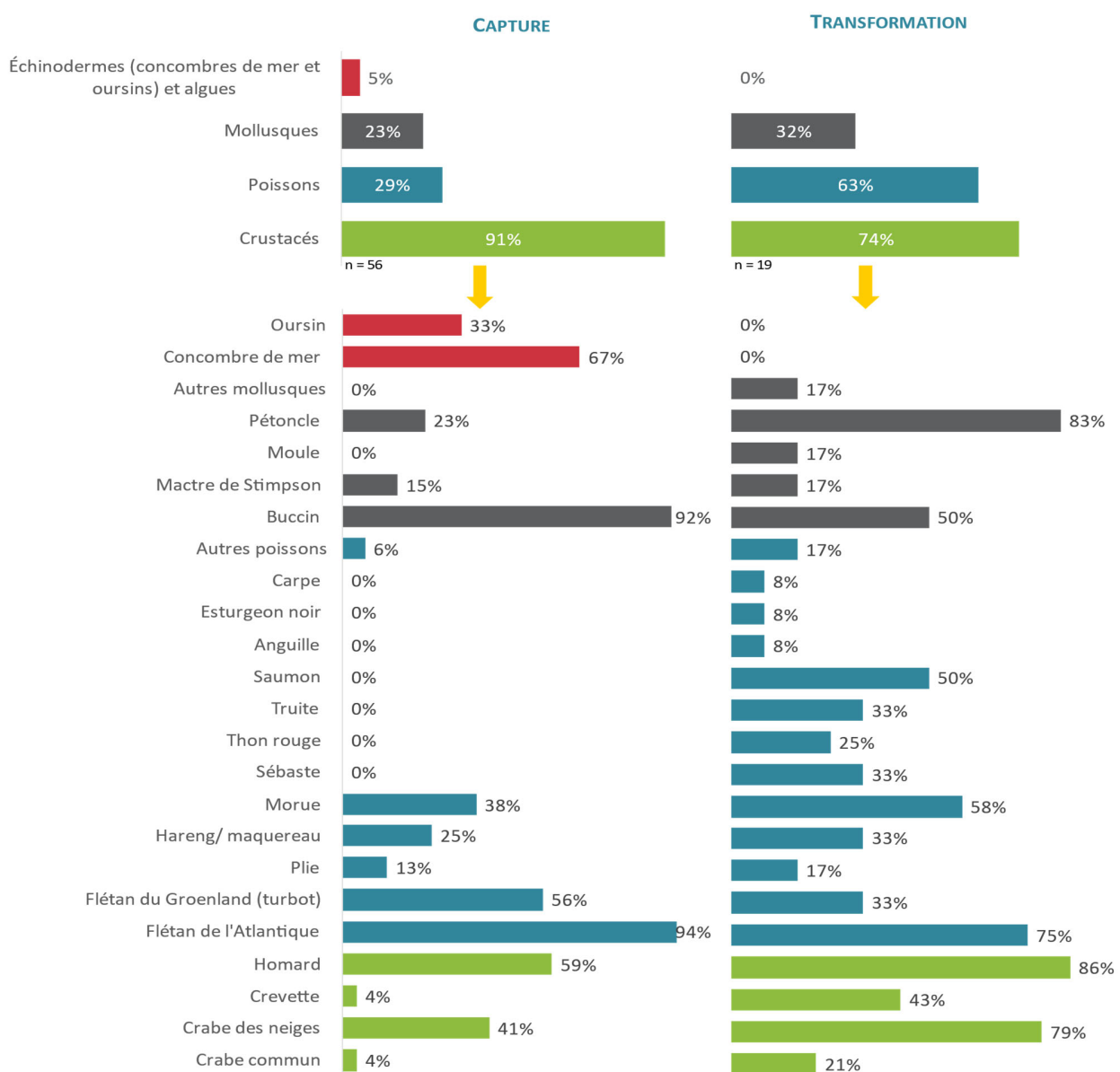
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

⁴² La troisième transformation consiste à utiliser les produits comme ingrédients pour fabriquer des plats cuisinés.

ESPÈCES PÊCHÉES ET TRANSFORMÉES

- Plus de 90 % des répondants du secteur de la capture pêchent des crustacés (majoritairement du homard et crabe des neiges) et un peu moins du tiers pêchent des poissons (principalement du flétan et dans une moindre mesure la morue) (cf. Figure 7.4).
- Les entreprises de transformation tendent à avoir des activités plus diversifiées. Près des ¾ transforment des crustacés, un peu plus de 60 % des poissons et le tiers des mollusques. Les espèces les plus transformées sont le homard, crabe des neiges, pétoncle et flétan de l'Atlantique.

Figure 7.4
Espèces pêchées et transformées par les entreprises*



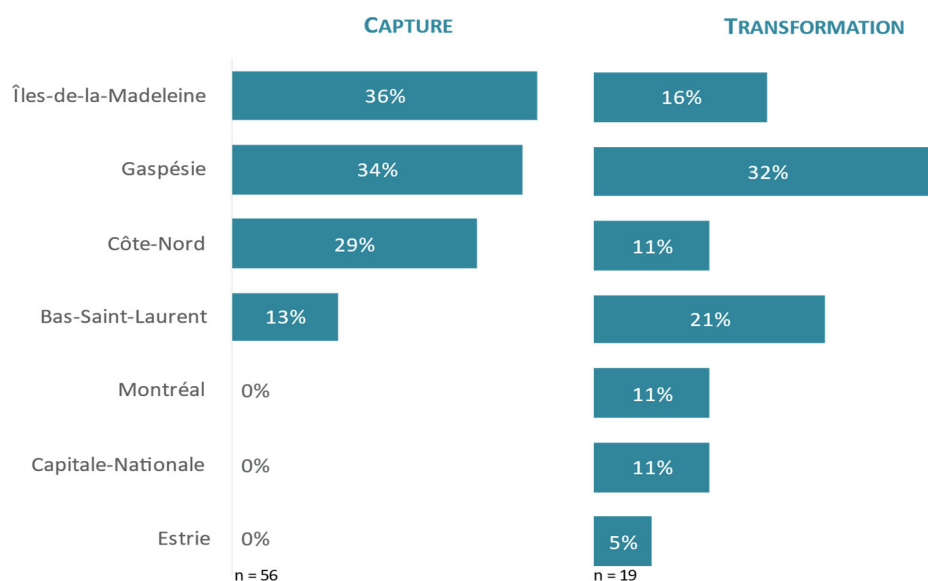
* Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total est supérieur à 100 %.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

LOCALISATION DES ENTREPRISES

- Les entreprises du secteur de la capture sondées exercent leurs activités en Gaspésie (34 %), aux Îles-de-la-Madeleine (36 %), dans la Côte-Nord (29 %) et au Bas-Saint-Laurent (13 %).
- Bien que la majorité des entreprises de transformation détiennent des activités en régions maritimes, plus du quart ont également des activités en régions urbaines (Montréal, Capitale-Nationale et Estrie) (cf. Figure 7.5).

Figure 7.5
Régions administratives dans lesquelles les entreprises exercent des activités*



*Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total est supérieur à 100 %.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

PÉRIODE D'ACTIVITÉ

- Les entreprises sondées (tous secteurs confondus) débutent pour la plupart leurs activités entre mars et mai et terminent leur saison entre juillet et octobre.
- Néanmoins, quelques entreprises du secteur de la capture terminent leur saison dès juin, alors que d'autres la terminent en novembre. Parmi les entreprises de transformation sondées, cinq exercent leurs activités à l'année.

HORAIRE DE TRAVAIL

- Près des 80 % des entreprises du secteur de la capture retournent au quai tous les jours, alors que 28 % sont en mer plusieurs jours.
- Les horaires de travail des entreprises de transformation sont variables : près de la moitié (47 %) offre des horaires de soirs et près des 2/3 (63 %) offrent des horaires de fin de semaine. Seules 16 % ont un quart de nuit. Cependant, tous offrent des horaires de travail de jour.

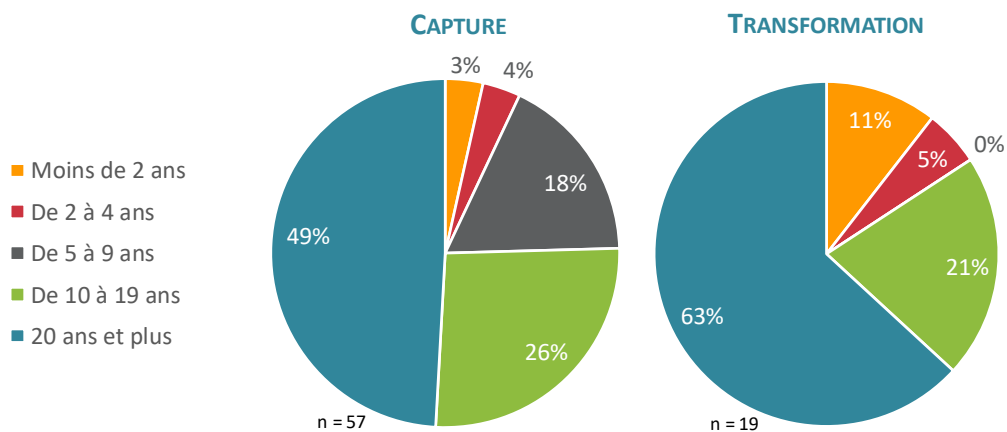
PRÉSENCE D'UN SYNDICAT

- Très peu d'entreprises sondées ont un syndicat : 11 % en transformation. En capture, aucune entreprise n'est syndiquée.

NOMBRE D'ANNÉES D'ACTIVITÉ

- Les entreprises des secteurs de la capture et de la transformation sont relativement anciennes. Dans le secteur de la capture, près de 50 % sont en activité depuis plus de 20 ans. Cette proportion grimpe à 63 % chez les entreprises de transformation.
- Dans le secteur de la capture, seules 7 % des entreprises ont moins de cinq ans d'activités, contre 16 % dans le secteur de la transformation (cf. Figure 7.6).

Figure 7.6
Nombre d'années d'activité des entreprises

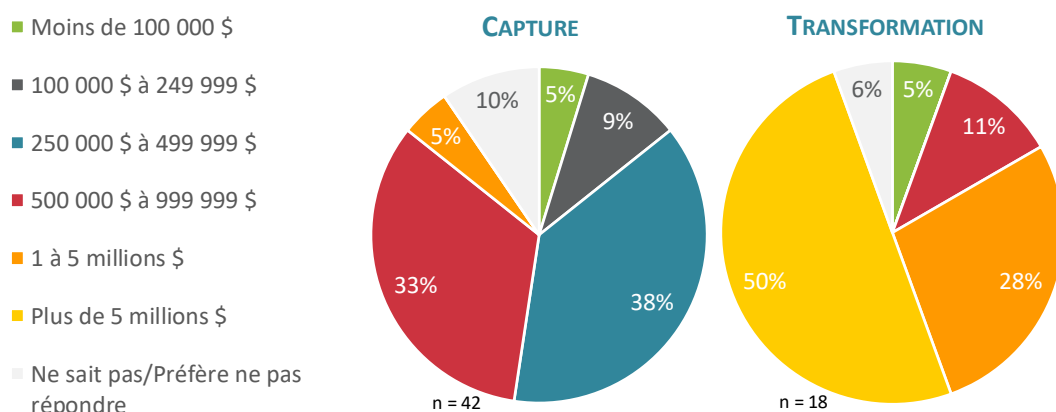


Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

CHIFFRE D'AFFAIRES

- Les entreprises du secteur de la capture génèrent pour la plupart (71 %) un chiffre d'affaires variant entre 250 000 \$ et 999 999 \$ (données de 2022) (cf. Figure 7.7).
- Les entreprises de transformation tendent à être de plus grande taille : 50 % ont un chiffre d'affaires de plus de 5 M\$ et un peu plus du quart (28 %) un chiffre d'affaires entre 1 et 5 M\$.

Figure 7.7
Chiffre d'affaires des entreprises (2022)

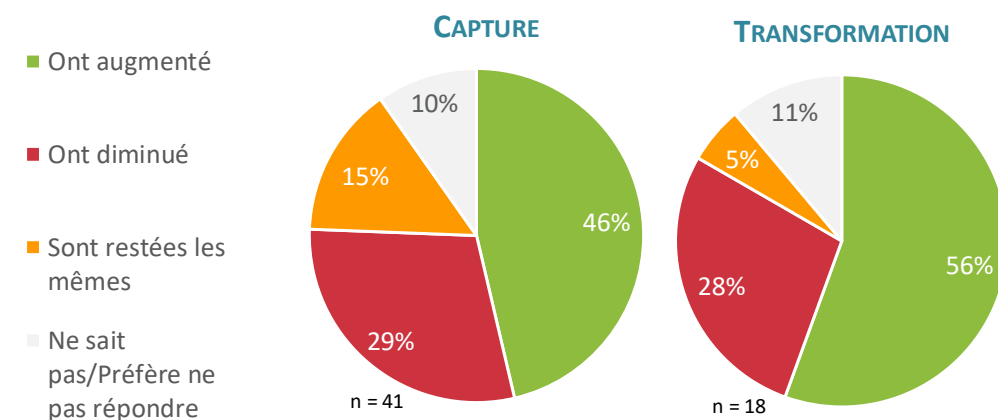


Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

ÉVOLUTION DES VENTES

- Près de la moitié des entreprises sondées (46 % en capture et 56 % en transformation) ont connu une hausse de leurs ventes entre 2020 et 2023. Néanmoins, plus du quart ont subi des baisses (29 % en capture et 28 % en transformation) (cf. Figure 7.8).

Figure 7.8
Évolution des ventes (\$) entre 2020 et 2023



Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

7.1.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS

Le Tableau 7.1 présente une estimation du nombre d'employés par poste, selon la taille de l'entreprise. Pour rappel, l'extrapolation de ces données est à prendre avec précautions, dû au faible nombre de répondants.

- Dans le secteur de la capture, ce sont les postes de matelot de pont et de capitaine que l'on retrouve en plus forte proportion sur les entreprises. En moyenne, les entreprises sondées en engagent respectivement 3,5 et 2,1. Très peu d'entreprises embauchent des officiers et de mécaniciens de marine.
- Le poste de journaliers est celui qui compte le plus de personnes en emploi dans le secteur de la transformation (en moyenne, 64 par entreprises). Viennent ensuite les postes de commis à la réception/expédition (8,6), de préposé à la sanitation (5,2) et de contremaître (4,6).

Tableau 7.1
Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes¹, par taille d'entreprise

Postes		1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	Plus de 100	Moy. Par ent.
Capture								
Matelot de pont (aide-pêcheur)	Nbre total personne en emploi	85	58	17	-	40	-	-
	Nbre moyen par répondants	2,2	4	8	-	20	-	3,5
Capitaine de bateaux de pêche	Nbre total personne en emploi	11	16	6		89 ²	-	-
	Nbre moyen par répondants	0,3	1,1	3	-	44	-	2,1
Officier de bateaux de pêche (second)	Nbre total personne en emploi	3	6	3	-	-	-	-
	Nbre moyen par répondants	0,1	0,4	1,5	-	-	-	0,2
Mécanicien de marine	Nbre total personne en emploi	3	2	-	-	-	-	-
	Nbre moyen par répondants	0,1	0,1	-	-	-	-	0,1
Transformation								
Journalier/manœuvre/préposé à la production	Nbre total personne en emploi	4	9	2	77	156	976	-
	Nbre moyen par répondants	2,0	4,5	2,0	19	52	139	64
Commis à la réception et à l'expédition (débarquement)	Nbre total personne en emploi	1	2	2	13	8	138	-
	Nbre moyen par répondants	0,5	1,0	2,0	3	2,7	20	8,6
Contrôleur de la qualité et R et D	Nbre total personne en emploi	-	-	-	5	8	34	-
	Nbre moyen par répondants	-	-	-	1,3	2,7	5	2,5
Mécanicien/électromécanicien	Nbre total personne en emploi	1	-	-	6	6	30	-
	Nbre moyen par répondants	0,5	-	-	1,5	2,0	4	2,3
Contremaître/superviseur/chef d'équipe	Nbre total personne en emploi	-	-	-	8	10	69	-
	Nbre moyen par répondants	-	-	-	2,0	3,3	10	4,6
Directeur de production/usine/des opérations	Nbre total personne en emploi	-	-	1	4	5	17	-
	Nbre moyen par répondants	-	-	1,0	1,0	1,7	2,4	1,4
Responsable des ressources humaines	Nbre total personne en emploi	-	-	-	-	2	5	-
	Nbre moyen par répondants	-	-	-	-	0,7	0,7	0,4
Préposé à la sanitation	Nbre total personne en emploi	1	-	-	4	4	90	-
	Nbre moyen par répondants	0,5	-	-	1,0	1,3	13	5,2

1 L'estimation du nombre moyen de postes est calculée à partir du nombre d'employés par poste par nombre de répondants dans chaque tranche de nombre d'employés.

2 Inclut un répondant suspecté d'être une usine détenue par des propriétaires capitaines.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

7.1.3 MINORITÉ VISIBLE EN ENTREPRISE

- Les femmes demeurent peu présentes sur les entreprises du secteur de la capture, si ce n'est que pour les postes de matelot (7 % seraient des femmes selon les entreprises sondées). On retrouve une proportion plus élevée de femmes dans le secteur de la transformation et notamment pour les postes de responsables des RH (86 %), de contrôleur de la qualité et R et D (74 %) et parmi les journaliers (44 %).
- Les entreprises sondées du secteur de la capture comptent une part non négligeable de membres des Premières Nations : près de 20 % pour les matelots et 25 % pour les officiers. En transformation, les membres des Premières Nations apparaissent beaucoup moins présents.

Tableau 7.2
Estimation de la proportion de femmes et d'autochtones, par poste¹

Poste	Femmes		Membre des Premières Nations	
	Nbre total	Proportion	Nbre total	Proportion
Capture				
Matelot de pont sur les bateaux de pêche	14	7%	38	19 %
Capitaine de bateaux de pêche	0	-	4	3 %
Officier de bateaux de pêche (second)	0	-	3	25 %
Mécanicien de marine	0	-	0	-
Transformation				
Journalier/manœuvre/préposé à la production	539	44 %	5	0,4 %
Commis à la réception et à l'expédition	3	2 %	0	-
Contrôleur de la qualité et R et D	35	74 %	0	-
Mécanicien/électromécanicien	0	0 %	1	2,3 %
Contremaître/superviseur/chef d'équipe	27	31 %	0	-
Directeur de production/usine/des opérations	7	26 %	0	-
Responsable des ressources humaines	6	86 %	0	-
Préposé à la sanitation	29	29 %	2	2,0 %

¹ L'estimation de la proportion de femmes et d'Autochtones est calculée à partir du total de femmes et d'Autochtones sur le nombre total d'employés par poste.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

7.1.4 POSTES VACANTS, ÉVOLUTION DES EMPLOYÉS D'ICI TROIS ANS ET DÉPARTS À LA RETRAIRE D'ICI TROIS ANS

Le Tableau 7.3 présente les estimations des employeurs pour les postes vacants, l'évolution des besoins en main-d'œuvre d'ici trois ans et les départs prévus pour la retraite d'ici trois ans pour les professions des secteurs de la capture et de la transformation de produits aquatiques.

- La proportion de postes vacants est faible (entre 0 et 4 %) dans le secteur de la capture. Dans le secteur de la transformation, elle est un peu plus élevée, variant entre 4 % et 12 %, selon les postes. En 2023, les postes de journalier, contrôleur de la qualité et mécanicien étaient ceux qui comptaient la plus grande proportion de postes vacants.
- Les besoins en main-d'œuvre d'ici trois ans des entreprises sondées varient d'un secteur à l'autre.
 - Dans le secteur de la capture, les besoins seront à la baisse, passant de 257 (nombre total d'employés en 2023 chez les entreprises sondées) à 151 (nombre total d'employés en 2026). Les postes pour lesquels les baisses prévues sont les plus importantes sont ceux de matelot de pont, capitaine et officier. Précisons néanmoins que certains répondants ont répondu qu'aucun employé ne serait nécessaire pour aucun des postes, laissant ainsi présager la fermeture de leur entreprise.
 - Les entreprises de transformation prévoient plutôt des besoins croissants pour la plupart des postes, si ce n'est que pour les postes de directeur de production et responsable des

ressources humaines. Selon les données recueillies, les besoins en main-d'œuvre des entreprises sondées devraient croître de 12 %.

- Une part importante des travailleurs du secteur devrait partir à la retraite d'ici trois ans. Selon les employeurs, les départs à la retraite seront plus importants parmi les mécaniciens de marine (25 %), les contremaîtres (22 %) et les contrôleurs de la qualité (21 %). Plusieurs postes ont néanmoins des taux de départ à la retraite supérieurs à 15 %.

Tableau 7.3
Estimation des postes vacants (2023), du nombre d'employés d'ici 2026
et des départs à la retraite d'ici 2026, par poste

Nombre d'entreprises ayant ces postes	Postes	Nombre d'employés	Postes vacants ¹	Nombre d'employés attendus d'ici 3 ans	Départs à la retraite d'ici 3 ans ²
Capture					
55	Matelot de pont sur les bateaux de pêche (aide-pêcheur)	200	4 %	125	15 %
28	Capitaine de bateaux de pêche	41 ³	-	17	3 %
9	Officier de bateaux de pêche (second)	12	-	5	8 %
2	Mécanicien de marine	4	-	4	25 %
	Total - Capture	257		151	
Transformation					
18	Journalier/manœuvre/préposé à la production (ex. casseur, peseur, enchâsseur)	1 224	12 %	1 382	15 %
15	Commis à la réception et à l'expédition (débarquement)	164	7 %	174	16 %
14	Contrôleur de la qualité et R et D	47	11 %	56	21 %
13	Mécanicien/électromécanicien	43	12 %	51	16 %
14	Contremaître/superviseur/chef d'équipe	87	8 %	92	22 %
15	Directeur de production/usine/des opérations	27	-	27	15 %
8	Responsable des ressources humaines	7	-	7	-
11	Préposé à la sanitation	99	4 %	106	16 %
	Total - Transformation	1 698		1 895	

1 Les postes vacants sont calculés par rapport au nombre total de postes vacants par poste sur le nombre total d'employés par poste.

2 Les départs à la retraite sont calculés à partir du nombre de départ par poste, sur le nombre d'employés actuels par poste.

3 Exclut le répondant suspecté d'être une usine avec comme propriétaires des capitaines, puisque les cases ont été laissées vides au nombre d'employés attendus d'ici trois ans et aux départs à la retraite attendus.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

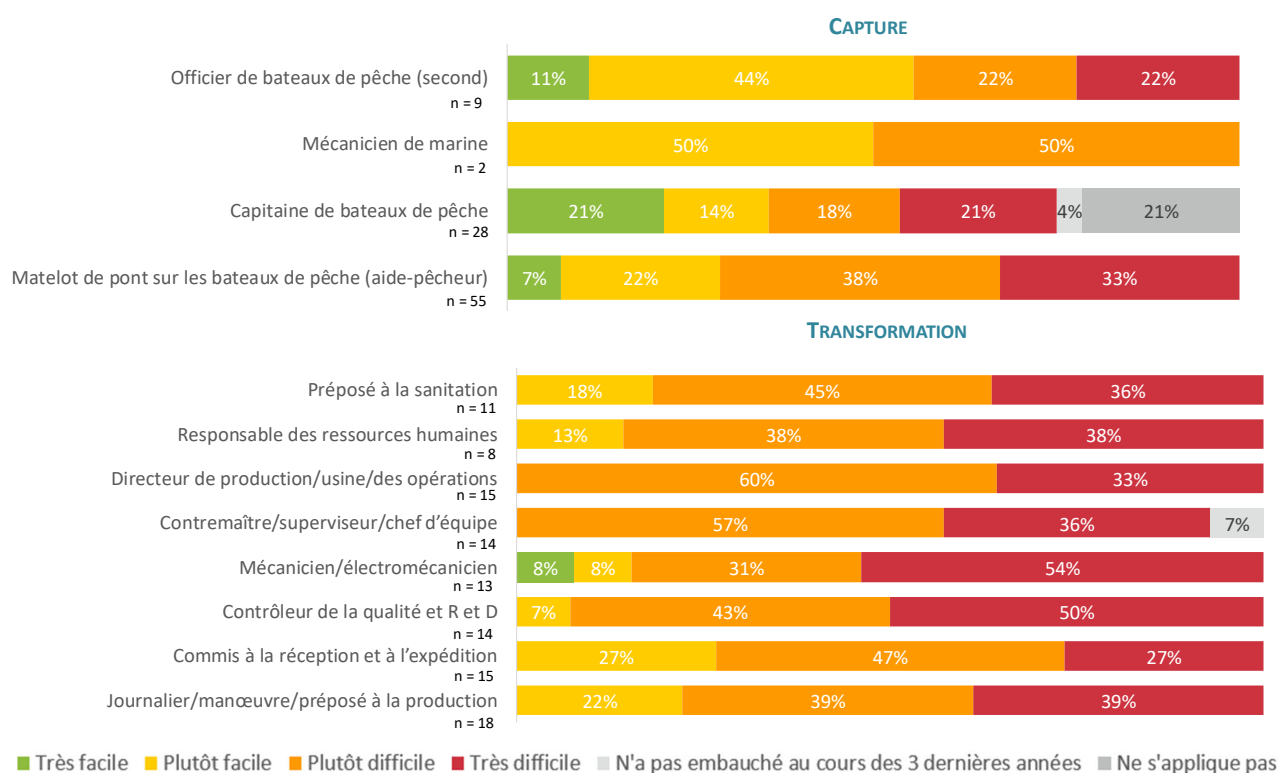
7.1.5 RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

ÉVALUATION DU RECRUTEMENT

Les difficultés de recrutement sont présentes et aiguës tant dans le secteur de la capture que de la transformation. De façon générale, les postes non spécialisés qui requièrent peu ou pas de qualification sont ceux pour lesquels les difficultés de recrutement sont les plus importantes. Néanmoins, certains postes plus spécialisés présentent également des enjeux importants de recrutement en raison du manque de main-d'œuvre généralisé.

- Dans le secteur de la capture, le poste de matelot de pont est celui pour lequel le recrutement est le plus difficile (plus de 70 % des employeurs jugent le recrutement pour ce poste plutôt difficile ou très difficile).
- En transformation, tous les postes sont généralement difficiles à combler. Néanmoins, la situation semble davantage difficile pour les postes de contremaîtres, directeur de production et contrôleur de la qualité (cf. Figure 7.9).

Figure 7.9
Niveau de facilité à recruter des employés, par poste



Remarque : les répondants étaient seulement invités à se prononcer si le poste était présent dans leur entreprise.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

FACTEURS QUI EXPLIQUENT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

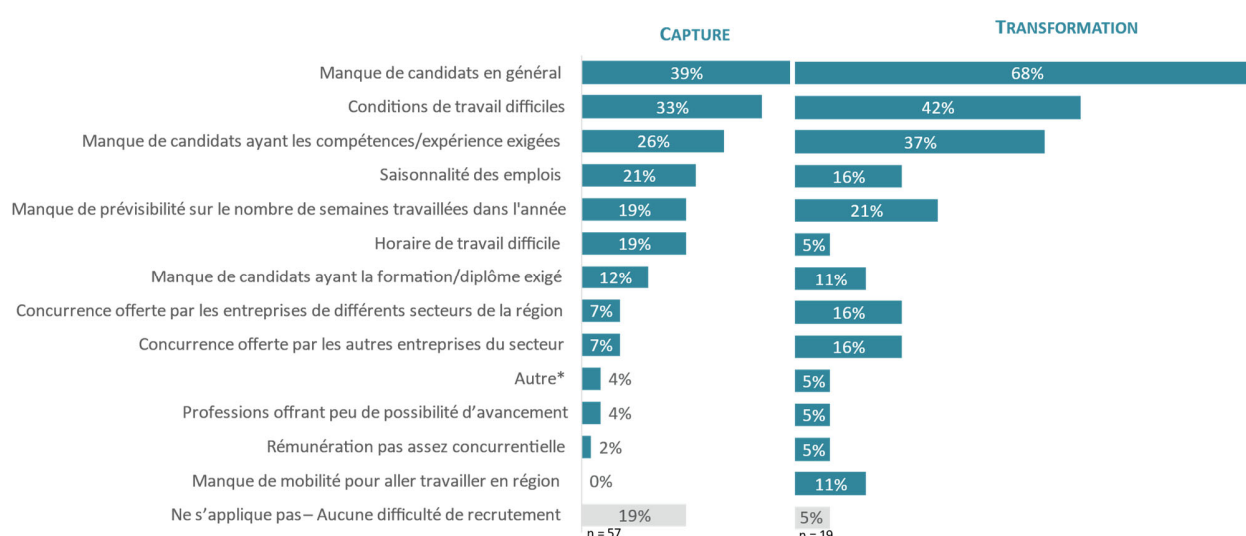
La Figure 7.10 présente les principales raisons expliquant les difficultés de recrutement.

- Le manque de candidats en général, les conditions de travail difficiles et le manque de candidat ayant les compétences/expériences exigées sont les principales raisons indiquées par les

employeurs, et ce, tant dans le secteur de la capture qu'en transformation. Viennent ensuite la saisonnalité des emplois et le manque de prévisibilité sur les semaines travaillées.

- Selon les intervenants interrogés, d'autres facteurs économiques tels que le manque de logements abordables dans certaines régions et la concurrence offerte par certains secteurs économiques tels que les mines et la construction complexifieraient également le recrutement d'employés saisonnier en régions maritimes puisqu'ils créeraient une pression à la hausse sur les salaires et le prix des loyers. Il existerait également une certaine concurrence au sein du certain des pêches, certains travailleurs ayant changé d'entreprises pour se diriger vers d'autres types de pêches plus payantes ou plus stables (p. ex., le homard).

Figure 7.10
Principales raisons expliquant les difficultés de recrutement



Remarque : Les répondants avaient la possibilité de choisir trois éléments, c'est pourquoi le total n'est pas égal à 100.

*Manque de logement, moratoires, législations et manque d'ouverture pour l'immigration temporaire.

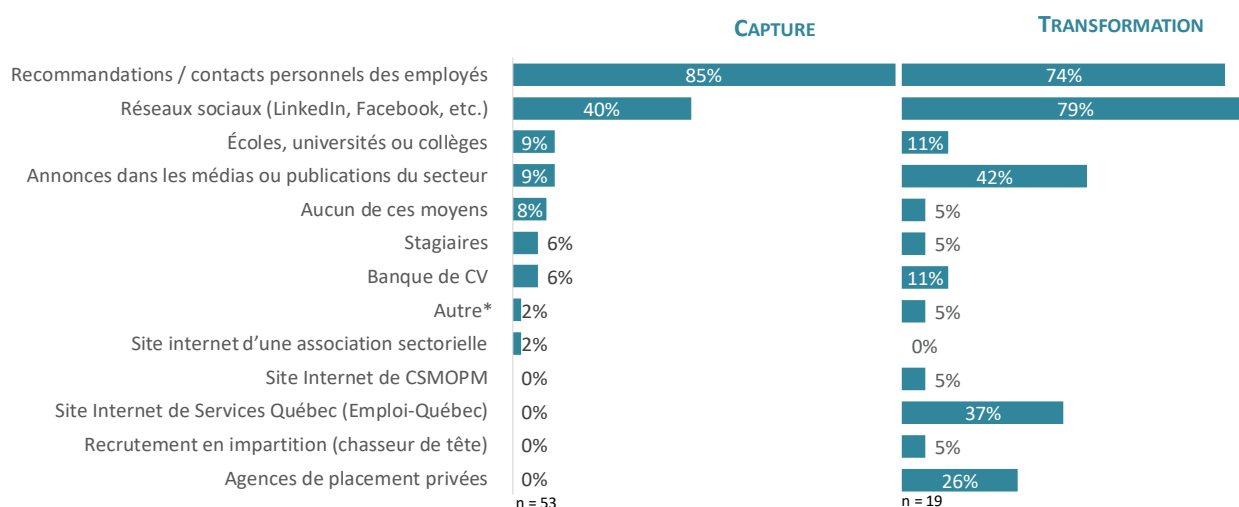
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

STRATÉGIES DE RECRUTEMENT

Les recommandations/contacts personnels des employés sont le principal moyen de recrutement utilisé par les employeurs sondés (cf. Figure 7.11).

- En transformation, une part importante des employeurs (près de 80 %) utilisent également les réseaux sociaux (notamment Facebook) et les affichages plus traditionnels tels que les annonces dans les médias (42 %) et le site Internet d'Emploi-Québec.
- Quelques employeurs consultés en entretien individuel ont également mentionné participer à des salons d'emploi ou organiser des journées portes ouvertes comme stratégie de recrutement. Selon certains employeurs, les registres de personnes cherchant un emploi tel que l'on retrouve dans certaines associations seraient aussi de bons moyens pour faciliter le processus de recrutement pour les employeurs.

Figure 7.11
Principaux moyens utilisés par les entreprises pour recruter du personnel

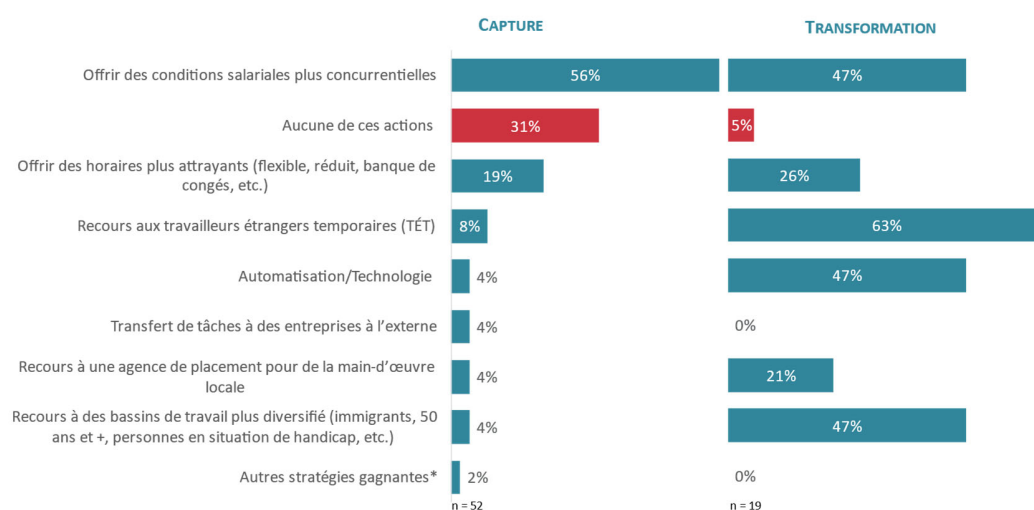


Remarque : Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total n'est pas égal à 100. *Recrutement à l'international, La Sphère.
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

La Figure 7.12 présente les actions mises en place par les employeurs pour combler leurs besoins d'embauche.

- Dans le secteur de la capture, plus de 55 % des employeurs misent sur l'offre de conditions salariales plus concurrentielles. À noter qu'une part importante d'entreprises (31 %) n'utilisent aucune action particulière pour combler leurs besoins d'embauche.
- En transformation, le recours aux travailleurs étrangers temporaires (63 %) vient en tête des actions mises en place, suivi de l'offre de conditions salariales plus concurrentielles, de l'automatisation et la technologie et du recours à des bassins de travailleurs plus diversifiés.

Figure 7.12
Actions mises en place par les entreprises pour combler les besoins d'embauche



Remarque : Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total n'est pas égal à 100. *Demander de l'aide aux amis et à la famille.
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

Recrutement des travailleurs étrangers temporaires

De plus en plus d’usines se tournent vers les TÉT pour pallier la pénurie de main-d’œuvre, mais tous s’entendent pour dire qu’il s’agit d’un processus coûteux, long et fastidieux. Ce serait d’ailleurs pour cette raison que très peu de TÉT sont embauchés dans le secteur de la capture. Les entreprises du secteur étant pour la plupart de petite taille, elles n’auraient pas les ressources humaines et financières pour se lancer dans ce type de démarche.

Le Tableau 7.4 documente le nombre de TÉT demandés pour 2023 et qui seront demandés pour 2024 par les entreprises sondées.

Tableau 7.4
Nombre de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) demandés pour 2023 et 2024, par secteur

	TÉT demandés pour 2023	TÉT ayant travaillé sur l’entreprise en 2023	TÉT qui seront demandés pour 2024
Transformation	511 (12 entreprises)	496 (12 entreprises)	634 (11 entreprises)
Capture	14 (1 entreprise) ¹	14 (1 entreprise)	-

1 Sont tous pour le répondant suspecté être une usine avec comme propriétaires des capitaines.
Remarque : 53 entreprises de capture et huit entreprises de transformation ont précisément mentionné ne pas avoir l’intention de demander des TÉT pour 2024.
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

Contrairement à certaines provinces comme le Nouveau-Brunswick où les employeurs doivent seulement connaître le nombre de travailleurs dont ils ont besoin lorsqu’ils remplissent leur demande, au Québec, les employeurs doivent connaître le nom et le futur poste occupé pour déposer une demande. Chaque permis est associé à une personne et à un poste précis, donc si cet employé décide d’annuler sa venue Québec, l’employeur ne peut pas le remplacer par une autre personne. Cela veut également dire que les TÉT ne peuvent pas être échangés d’une usine à l’autre (partage de main-d’œuvre), car le permis de travail est attribué à une entreprise et à un poste précis.

Pour les aider dans leurs démarches de recrutement, les entreprises de transformation font majoritairement affaire avec des firmes externes spécialisées dans le recrutement des TÉT. Le CSMOPM a mené un projet-pilote en partenariat avec le ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration visant à favoriser l’autonomie des entreprises en matière de recrutement international et de diminuer le recours à des firmes externes et les coûts. Cinq entreprises ont participé au projet-pilote pour un total de 162 postes comblés⁴³. Selon certains intervenants consultés, le CSMOPM pourrait jouer un rôle plus important pour supporter et guider les entreprises dans le processus de recrutement des TÉT.

Selon certains employeurs, la présence de TÉT serait généralement positive au sein des entreprises. Elle changerait la dynamique de travail et tendrait à motiver les autres travailleurs à être plus performants. Néanmoins, quelques intervenants ont mentionné l’importance que le secteur dans son ensemble se questionne sur la viabilité à long terme de l’embauche de TÉT – c’est-à-dire avoir du

⁴³ Source : Compte-rendu de la Table provinciale sur les besoins de formation dans l’industrie de la transformation des produits aquatiques (22 février 2024).

personnel « *fly in, fly out*⁴⁴ » – et sur le risque qu’il comporte. Au printemps 2024, l’imposition d’un visa aux travailleurs mexicains a perturbé l’arrivée de plusieurs TÉT au Québec. Pour certaines entreprises, le défi était tel qu’elles ont décidé de fermer leurs portes. Il existe une volonté au sein de l’industrie de se pencher sur les solutions qui permettraient à des familles de s’installer de manière plus permanente en régions maritimes.

7.1.6 RÉTENTION DE LA MAIN-D’ŒUVRE

Selon les employeurs interrogés lors des entretiens, le taux de roulement en entreprise varie en fonction du type de postes. Les postes qui requièrent plus de responsabilités ont généralement un taux de roulement peu élevé comparativement aux postes peu spécialisés. En effet, pour les postes d’entrée et peu spécialisés, plusieurs ont rapporté devoir engager presque le double d’employés afin de s’assurer que les postes soient pourvus pour la saison.

ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS

Le Tableau 7.5 présente le niveau d’ancienneté des employés des entreprises sondées.

- De façon générale, les employés du secteur de la capture ont plus d’ancienneté que ceux du secteur de la transformation. En capture, 51 % ont plus de six ans d’ancienneté contre 32 % en transformation.

Tableau 7.5
Niveau d’ancienneté des employés, par secteur

	Capture (n = 52)	Transformation (n = 19)
	Moy	Moy
Moins d’un an	13 %	23 %
De 1 à 5 ans	36 %	46 %
De 6 à 9 ans	23 %	15 %
De plus de 10 ans	28 %	17 %

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

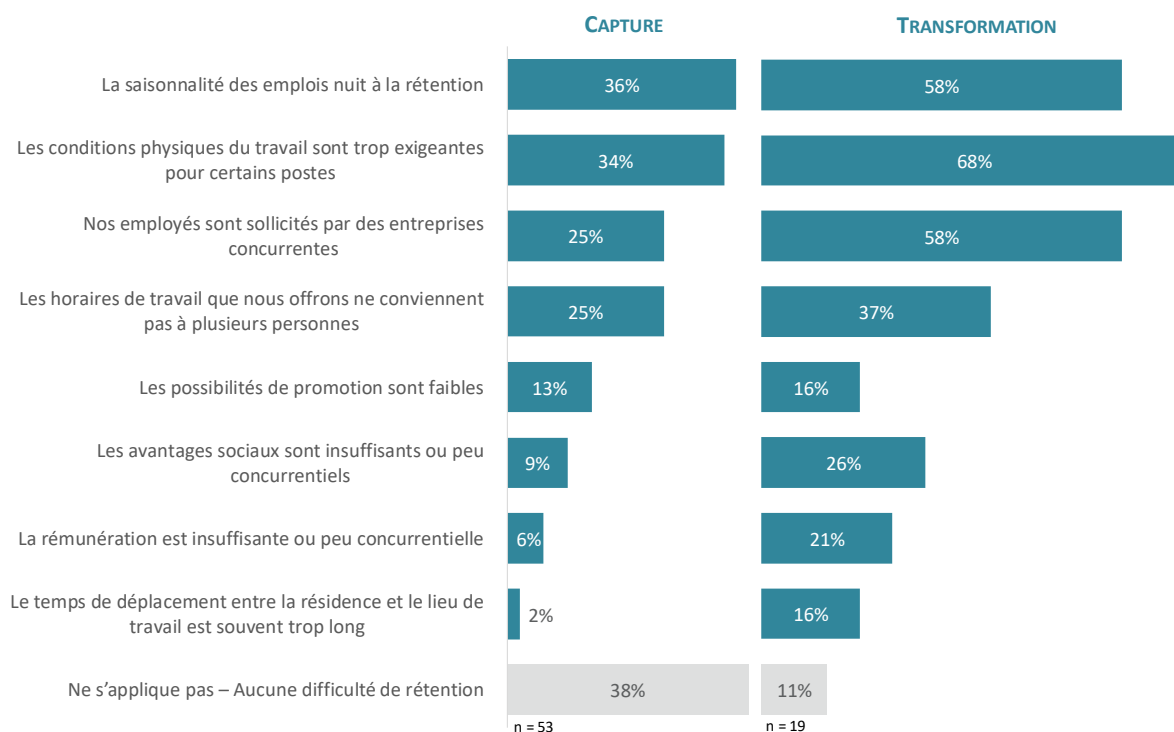
RAISONS QUI EXPLIQUENT LES DÉFIS DE RÉTENTION

La rétention apparaît plus facile dans le secteur de la capture que dans celui de la transformation. En capture, près de quatre employeurs sur dix disent ne pas avoir de difficulté de rétention. En transformation, c’est seulement un employeur sur dix (cf. Figure 7.13).

- Selon les employeurs sondés, les principales raisons qui expliquent les difficultés de rétention sont la saisonnalité des emplois et les conditions physiques exigeantes.
- Dans le secteur de la transformation, les sollicitations par les entreprises concurrentes et les horaires de travail sont également citées par une part importante d’employeurs.

⁴⁴ Fait référence à cette dépendance des entreprises pour une main-d’œuvre qui vient quelques mois dans l’année avant de repartir dans leur pays.

Figure 7.13
Raisons expliquant les difficultés de rétention des entreprises



Remarque : Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total n'est pas égal à 100.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

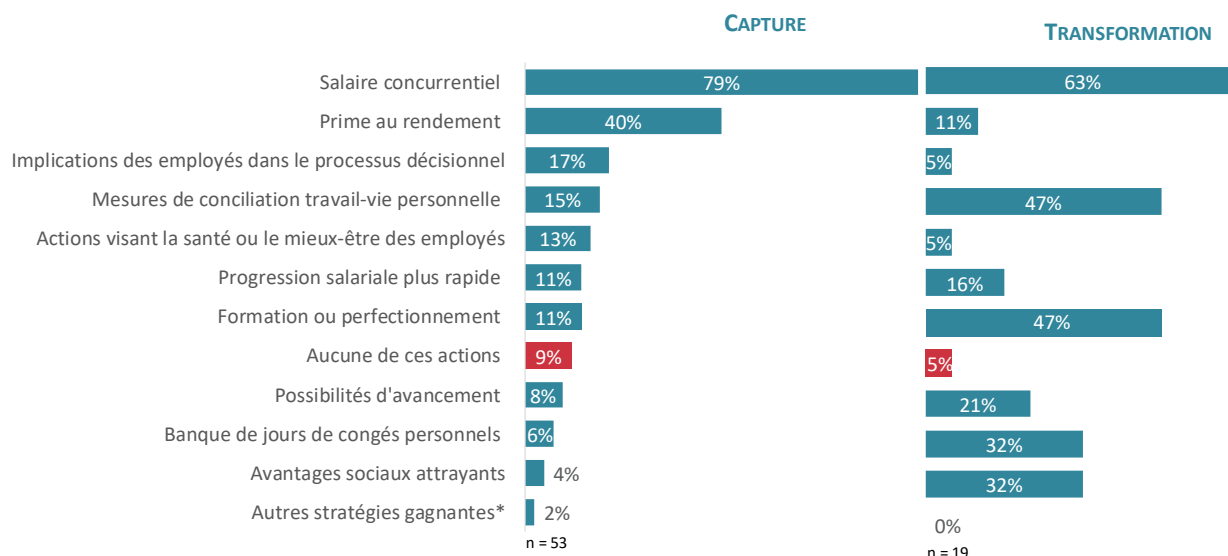
STRATÉGIES DE RÉTENTION

La Figure 7.14 montre les stratégies mises en place par les employeurs sondés pour fidéliser leurs employés.

- En capture (79 %), comme en transformation (63 %), les entreprises mises d'abord sur offrir des salaires concurrentiels. Plusieurs employeurs du secteur de la capture (40 %) offrent également une prime au rendement.
- Certains employeurs interrogés en entretien individuel ont mentionné qu'offrir un salaire selon un pourcentage plus élevé des ventes (principalement en capture) et des primes au rendement étaient très efficaces pour attirer et retenir les travailleurs.
- Du côté de la transformation, près de la moitié des employeurs offrent aussi des mesures de conciliation travail-vie personnelle (p. ex. offrir plusieurs quarts de travail et réduire la semaine de travail (p. ex. travailler cinq jours sur sept) et de la formation/perfectionnement. De plus, le tiers des employeurs sondés mettent à la disposition de leurs employés des banques de congés personnels et des avantages sociaux (p. ex. REER collectif, assurances collectives et programme d'achat au prix du gros).
- Outre ces stratégies, créer un sentiment d'appartenance avec l'entreprise serait également une solution gagnante pour assurer la rétention. Parmi les moyens cités pour hausser le sentiment d'appartenance, mentionnons l'implication des employés dans le processus décisionnel et les opérations de l'entreprise (p. ex., présentation des résultats financiers de

l'entreprise à chaque trimestre, participation aux réunions stratégiques d'entreprise, etc.) et la tenue d'activités favorisant le bien-être (p. ex., souper barbecue, party de Noël, remboursement de certains abonnements (p. ex., gym, ski, etc.)).

Figure 7.14
Stratégies mises en place pour fidéliser les employés



Remarque : Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total n'est pas égal à 100. *Sentiment d'appartenance.
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

Solutions pour pallier la saisonnalité du secteur

Plusieurs intervenants et employeurs consultés ont proposé des solutions afin de pallier les problématiques causées par la saisonnalité du secteur et les difficultés de recrutement. Parmi celles-ci figurent la **diversification des opérations** (autant vers d'autres secteurs d'activité que vers d'autres espèces pêchées/transformatées), le **développement de la 2^e et 3^e transformation** et le **partage de la main-d'œuvre avec d'autres usines, bateaux de pêche ou secteurs d'activités** (p. ex., hôtellerie et restauration, centres de ski, cueillette de petits fruits, plantation d'arbres, abattage, chasse, déneigement, etc.). Ces solutions qui nécessitent le développement de compétences transversales à plusieurs secteurs d'activités permettraient de prolonger la durée des emplois saisonniers et de réduire l'incertitude liée à la variation des revenus des entreprises du secteur.

SALAIRES MOYENS PAR POSTE

Le Tableau 7.6 présente les salaires moyens par poste déclarés par les employeurs sondés. À noter que les données pour certains postes (p. ex. mécanicien de marine, responsable de ressources humaines et officier de bateaux de pêche) doivent être interprétées avec précaution compte tenu du faible nombre de répondants.

Tableau 7.6
Salaires moyens des employés, par poste, par secteur

Capture		
	\$/semaine	n
Matelot de pont sur les bateaux de pêche (aide-pêcheur)	1 559	50
Capitaine de bateaux de pêche	2 442	21
Mécanicien de marine	2 000	1
Officier de bateaux de pêche (second)	2 083	8
Transformation		
	\$/h	n
Journalier/manœuvre/préposé à la production	20	17
Commis à la réception et à l'expédition (débarquement)	22	14
Contrôleur de la qualité et R et D	24	13
Mécanicien/électromécanicien	29	12
Contremaître/superviseur/chef d'équipe	25	13
Directeur de production/usine/des opérations	38	12
Responsable des ressources humaines	32	6
Préposé à la sanitation	21	10

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

7.1.7 FORMATION INITIALE

FORMATION À L'EMBAUCHE

Sur le plan de la formation initiale, les employeurs exigent pour la plupart peu de formation initiale à l'embauche en raison du manque de candidatures. Autant les pêcheurs propriétaires que les entreprises de transformation recherchent avant tout des personnes travaillantes, motivées et ponctuelles et misent par la suite sur les formations continues pour former leurs employés.

Plus particulièrement en capture, la formation initiale est seulement obligatoire pour occuper le poste de capitaine (DEP en pêche professionnel ou brevet de classe 4). Dans le cas de cette formation professionnelle, aucun intervenant n'a identifié de manquement au niveau des compétences et du niveau de qualification des diplômés. Il s'agit d'un programme populaire – avec des cohortes complètes chaque année (cohortes de 15-17 étudiants) – et apprécié par les gens du secteur. Cependant, certains ont mentionné que depuis peu le programme de formation de capitaine n'est plus subventionné par le gouvernement et qu'il est possible que le nombre d'inscriptions diminue au cours des prochaines années.

Projet de Règlement du BAPAP

En novembre 2023, un projet de modification du Règlement du BAPAP a été publié visant à rendre obligatoire un diplôme de secondaire 5, un DEP ou la preuve que le pêcheur poursuit des études dans le but d'en obtenir un, pour l'obtention de la carte du BAPAP.

Source : Compte-rendu de la 15^e rencontre de la table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels (6 février 2024).

Du côté de la transformation, peu de travailleurs suivent des formations initiales en raison du manque d'incitatifs. Néanmoins, les travailleurs occupant plusieurs des postes clés à responsabilité (postes de gestion, directeur, etc.) possèdent pour la plupart une formation initiale connexe à leur poste.

Pour les régions éloignées, la localisation des centres de formation peut constituer un frein important pour les jeunes désirant s'inscrire dans les programmes menant à des emplois dans les secteurs de la capture et de la transformation. La possibilité de suivre ces formations à distance, comme c'est déjà le cas pour certains programmes, a été soulevée comme étant un incitatif potentiel pour augmenter le nombre d'inscriptions.

Malgré le faible recours aux formations initiales à l'embauche, les employeurs et les intervenants interrogés s'entendent pour dire qu'il y a une certaine professionnalisation des employés du secteur et ce, autant dans les secteurs de la capture que de la transformation. Un croissant de jeunes embauchés aurait complété un niveau d'études plus avancé et aurait acquis certaines compétences pour maîtriser les nouvelles technologies.

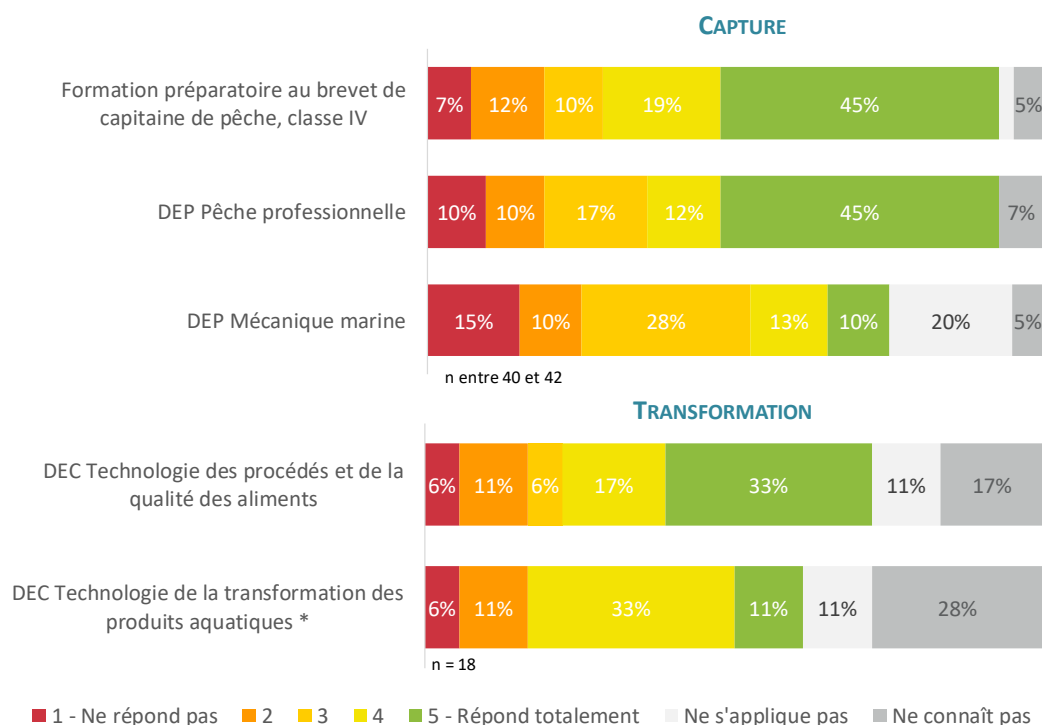
SATISFACTION ENVERS LES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

La Figure 7.15 montre le niveau de satisfaction des employeurs envers les programmes de formation initiale.

- Dans le secteur de la capture, la plupart des employeurs se sont montrés neutres ou satisfaits des programmes de formation offerts. Pour chaque programme sondé (brevet de capitaine de pêche classe IV, DEP de pêche professionnel et DEP de mécanique marine), les taux d'insatisfaction sont inférieurs à 25 %.
 - Pour le DEP Pêche professionnel, certains employeurs consultés ont mentionné que la formation était trop longue et offrait peu de plus-value, la plupart des techniques enseignées pouvant s'apprendre directement sur le bateau de pêche.
 - Selon Hugues Thibault, examinateur chez Transports Canada pour les brevets de capitaine de bâtiment de pêche de classe IV et de classe III, le niveau de difficulté des examens serait assez élevé et le taux de réussite souvent très bas (notamment à l'examen de Sécurité de la navigation). Selon lui, il y aurait lieu de revoir l'examen et de promouvoir le brevet d'officier de pont de quart (d'un niveau de difficulté moindre), sachant que l'ensemble des participants aux examens n'ont pas tous besoin d'un brevet de classe IV⁴⁵.
- Du côté des transformateurs, une part élevée (environ 50 %) d'employeurs se sont également montrés satisfaits des programmes offerts (DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments et DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques). Néanmoins, il importe de mentionner qu'une part élevée d'employeurs ne connaissent pas les formations et que le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques n'a pas été offert depuis 2012.
 - Certains employeurs consultés en entretien individuel ont mentionné que les finissants aux DEC en transformation manqueraient d'expérience en entreprise. Selon eux, l'ajout de stages en entreprise pourrait permettre aux employeurs de compléter la formation, en plus d'identifier de futurs travailleurs potentiels.

⁴⁵ Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024
Groupe AGÉCO

Figure 7.15
Niveau de satisfaction envers les programmes de formation initiale



* Le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques n'a pas été donné depuis 2012

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

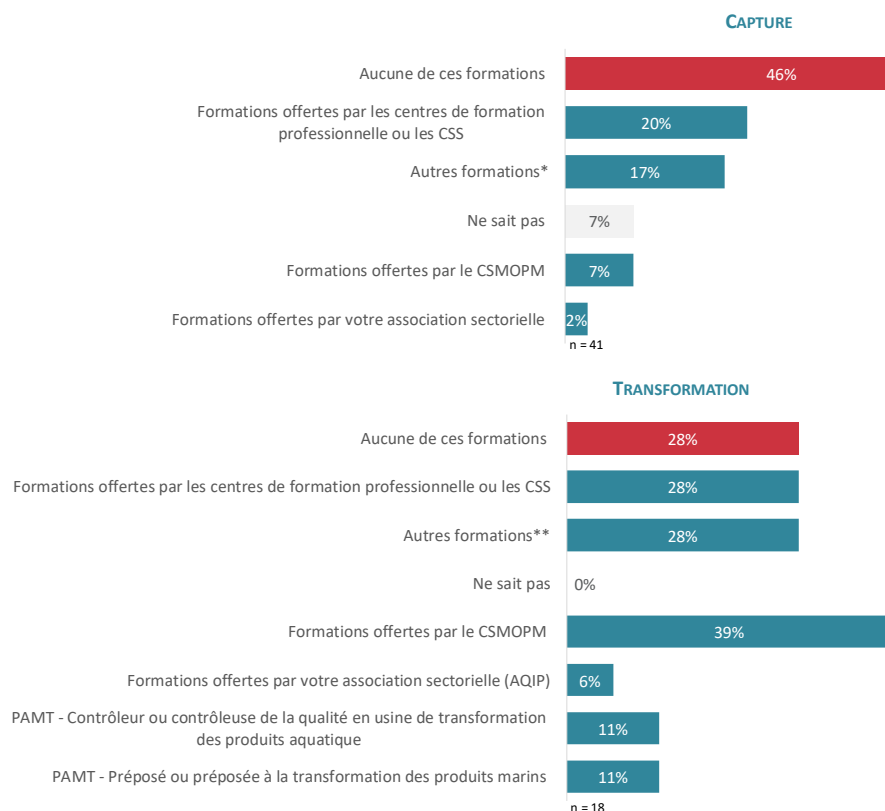
7.1.8 FORMATION CONTINUE

RECOURS À LA FORMATION CONTINUE

La Figure 7.16 montre les formations continues offertes aux employés par les employeurs sondés.

- Dans le secteur de la capture, la majorité des employeurs misent sur la formation interne (p. ex : parrainage, coaching à l'interne) pour former les employés et ont peu recours à la formation continue (près de la moitié (46 %) des employeurs n'ont pas offert de formation continue à leurs employés dans la dernière année). Parmi ceux qui en ont offert, 20 % ont eu recours aux formations offertes par les centres de formation professionnelle et 7 % à celles du CSMOPM. À cet effet, une part importante des employeurs du secteur de la capture (plus de 80 %) disent peu ou ne pas connaître le CSMOPM (cf. Figure 7.17). L'offre de formation continue semble une pratique plus courante en transformation (seuls 28 % des employeurs n'ont pas offert de formation continue). Les formations les plus offertes sont celles du CSMOPM (39 %) et celles des centres de formation professionnelle. Le CSMOPM apparaît beaucoup plus connu dans le secteur de la transformation où 45 % des employeurs disent très bien ou plutôt bien connaître l'organisation.

Figure 7.16
Formations auxquelles ont participé les employés dans les 12 derniers mois

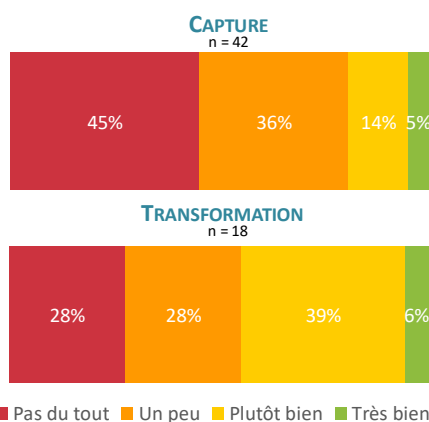


Remarque : Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

* Secourisme, FUM, Personnel de pêche AMIK, CNEST. ** Harcèlement, CFT, Francisation, Air comprimé personnalisé, chariot élévateur, secourisme.

Source : Sondage en ligne auprès des employés, Groupe AGÉCO, 2024.

Figure 7.17
Niveau de connaissance du CSMOPM

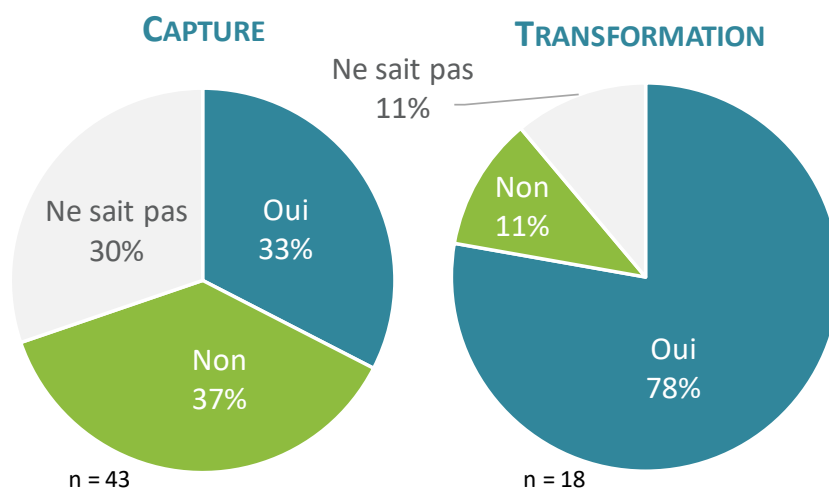


Source : Sondage en ligne auprès des employés, Groupe AGÉCO, 2024.

BESOINS DE FORMATION CONTINUE

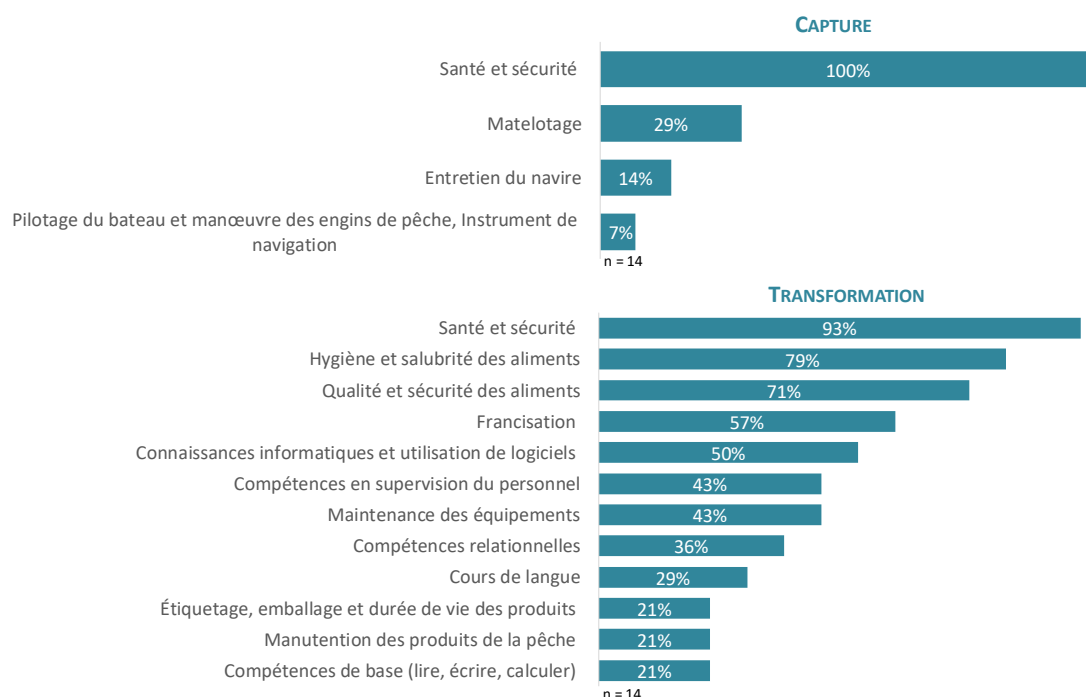
- Seul le tiers des employeurs du secteur de la capture ont l'intention d'offrir de la formation continue à leurs employés dans la prochaine année. Le tiers des employeurs sont toutefois dans l'incertitude (cf. Figure 7.18). Les besoins de formation portent principalement sur la santé et la sécurité, le matelotage et l'entretien du navire (cf. Figure 7.19). Outre ces formations, certains employeurs ont également mentionné avoir un intérêt pour une formation portant sur les pratiques de pêche durable.
- Du côté des employeurs en transformation, ce sont plus de 75 % qui prévoient offrir de la formation au cours des 12 prochains mois (cf. Figure 7.18). Parmi ceux-ci, plus des 2/3 souhaitent former leurs employés sur la santé et la sécurité et l'hygiène/la salubrité/la qualité des aliments. Plus de 55 % ont également l'intention d'offrir des cours de francisation, un besoin qui découle de la forte présence des travailleurs étrangers temporaires (TÉT) dans le secteur. À l'inverse, les cours d'espagnol apparaissent également comme un besoin pour les formateurs et les employés qui travaillent directement avec les TÉT.

Figure 7.18
Proportion des entreprises prévoyant offrir de la formation
à ses employés dans les 12 prochains mois



Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

Figure 7.19
Sujets sur lesquels porteront les formations qui seront suivies par les employés dans les 12 prochains mois



Remarque : Cette question était seulement posée aux répondants prévoyant offrir de la formation à leurs employés dans les prochains mois.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

SATISFACTION ENVERS LES PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE

De façon générale, les employeurs interrogés dans le cadre des entretiens individuels se sont montrés satisfaits de l'offre de formations continues. Celles offertes par le CSMOPM, y compris les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), sont particulièrement appréciées.

En termes de format, les formations en ligne sont privilégiées par certains employeurs puisqu'elles permettent de réduire les coûts liés aux déplacements, notamment par ceux situés en régions éloignées (p. ex. : coûts en avion pour le déplacement des formateurs). Néanmoins, plusieurs employeurs, notamment dans le secteur de la transformation, préfèrent offrir des formations en personne (décentralisation). Selon certains intervenants interrogés, l'offre de formation dans une unité mobile qui se déplace d'usine en usine pourrait répondre en partie aux besoins des usines.

Selon plusieurs employeurs, le meilleur moment pour dispenser les formations serait après la saison de production ou au cours de l'hiver. Certains employeurs ont également souligné l'importance de pouvoir offrir des formations rapidement pour permettre aux employés de compléter leurs heures de travail afin d'avoir accès au maximum de l'assurance-emploi (cf. section 7.1.9).

7.1.9 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DÉFIS EN GRH

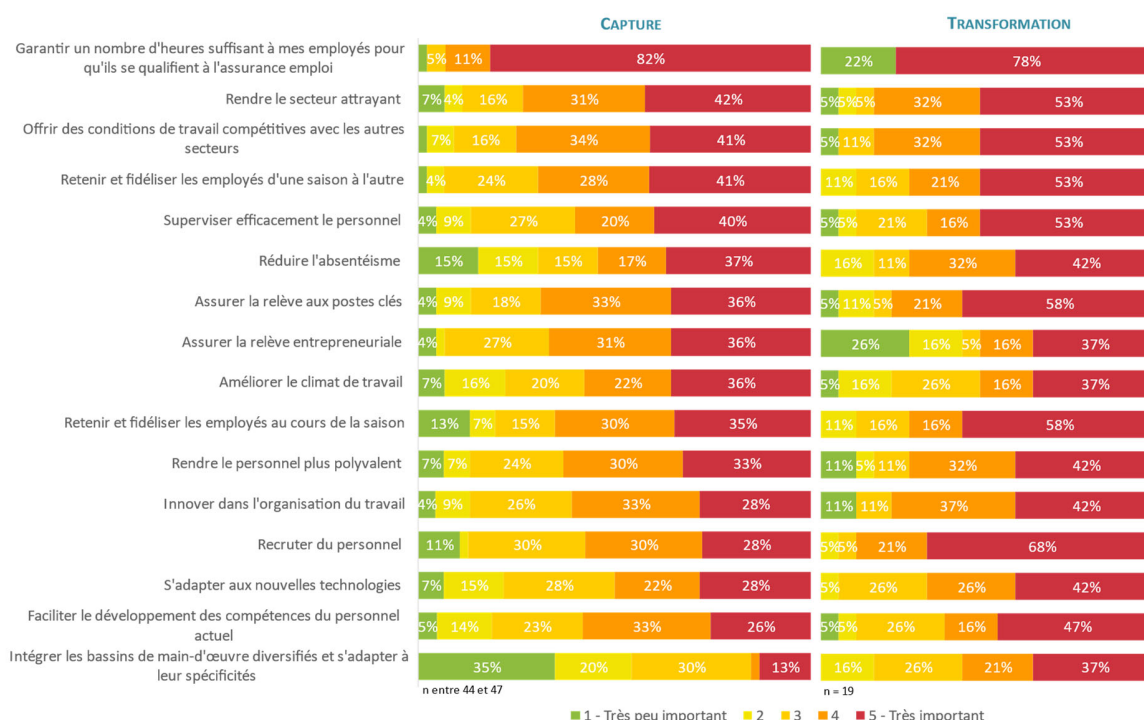
La Figure 7.20 présente les principaux défis en gestion des ressources humaines rencontrés par les entreprises sondées.

- Dans le secteur de la capture comme en transformation, garantir un nombre suffisant d'heures aux employés pour qu'ils se qualifient à l'assurance emploi est considéré comme un défi très important par environ 80 % des employeurs. Parmi les autres défis très importants ciblés, mentionnons celui d'offrir des conditions de travail compétitives avec les autres secteurs, de rendre le secteur attrayant, de retenir les employés d'une saison à l'autre et de superviser efficacement le personnel.
- En transformation, recruter du personnel s'avère également un défi pour une forte majorité d'entreprises (68 %), tout comme fidéliser le personnel au cours de la saison et assurer la relève aux postes clés.
- Outre ces défis, certains employeurs interrogés en entrevue ont mentionné avoir des enjeux de cohabitation liés aux différences culturelles.

PHÉNOMÈNE DE « TROU NOIR »

Le phénomène du « trou noir » de l'assurance-emploi fait référence à la période sans revenu comprise entre la fin des prestations de l'assurance-emploi et la reprise du travail. De façon générale, les employeurs tentent le plus possible d'augmenter les heures travaillées par leurs employés pour leur permettre d'avoir accès au maximum de l'assurance-emploi et éviter ainsi le « trou noir ». Or, en raison du taux de chômage qui diminue dans les régions et certaines ressources/quotas de pêche qui diminuent (périodes de pêche écourtée), il devient de plus en plus difficile pour les travailleurs saisonniers du secteur des pêches et de la transformation de produits aquatiques de se qualifier pour l'assurance-emploi. La saison 2023 en est un bon exemple : certains travailleurs se sont retrouvés dans cette situation. Pour éviter ce phénomène, les employeurs doivent trouver différents moyens pour prolonger la saison tels que des tâches connexes à accomplir ou offrir des formations pour combler les heures manquantes.

Figure 7.20
Principaux défis en gestion des ressources humaines rencontrés par les entreprises



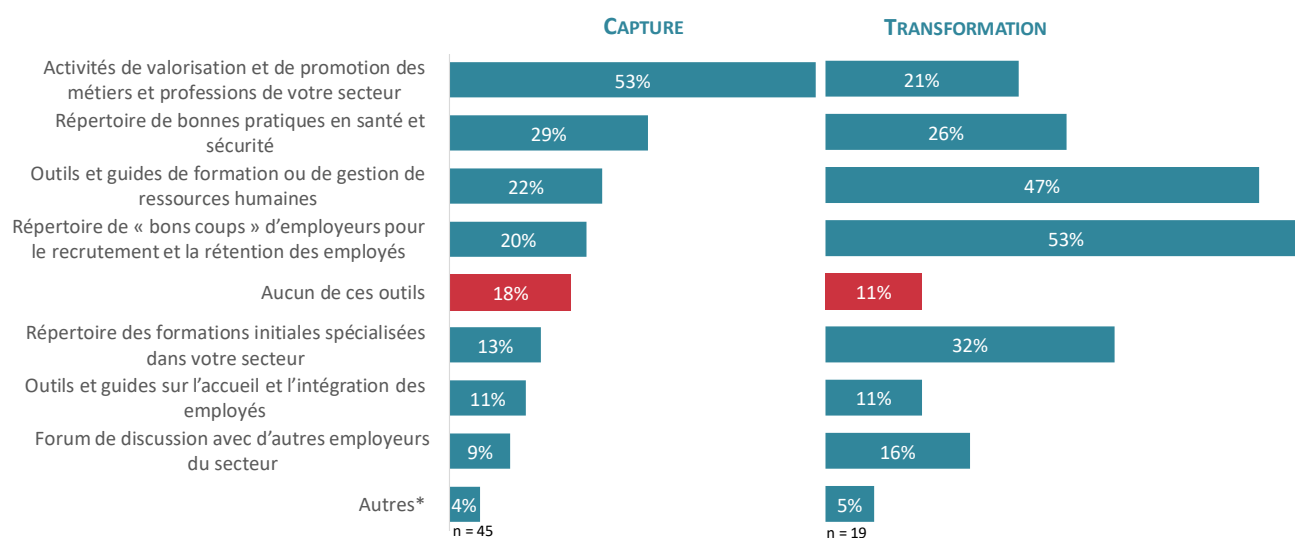
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

OUTILS DE GRH REQUIS PAR LES EMPLOYEURS

Pour les appuyer dans ces défis, plus de 50 % des employeurs sondés du secteur de la capture souhaitent que des activités de valorisation et de promotion des métiers et professions du secteur soient mises en place (cf. Figure 7.21). Afin de promouvoir le secteur, certains intervenants consultés proposent notamment de mettre en lumière les bons coups du secteur afin de montrer qu'il s'agit d'une industrie écoresponsable et dynamique qui représente d'excellentes opportunités d'emploi.

Du côté du secteur de la transformation, les plus grands besoins identifiés sont un répertoire de bons coups d'employeurs pour le recrutement et la rétention (53 %) et des outils/ guides de formation en gestion des ressources humaines. Rappelons que le CSMOPM offre différents outils d'accompagnement en ressources humaines (p. ex. guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME). Certains de ces outils gagneraient à être mieux connus.

Figure 7.21
Outils et mesures qui seraient le plus utiles pour appuyer les employeurs dans leurs défis de gestion des ressources humaines



Remarque : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix, c'est pourquoi le total est supérieur à 100 %

* Capture : Aide pour obtenir des TÉT et trouver du recrutement dans des nouveaux bassins de main-d'œuvre, venir offrir des cours de perfectionnement dans la région.

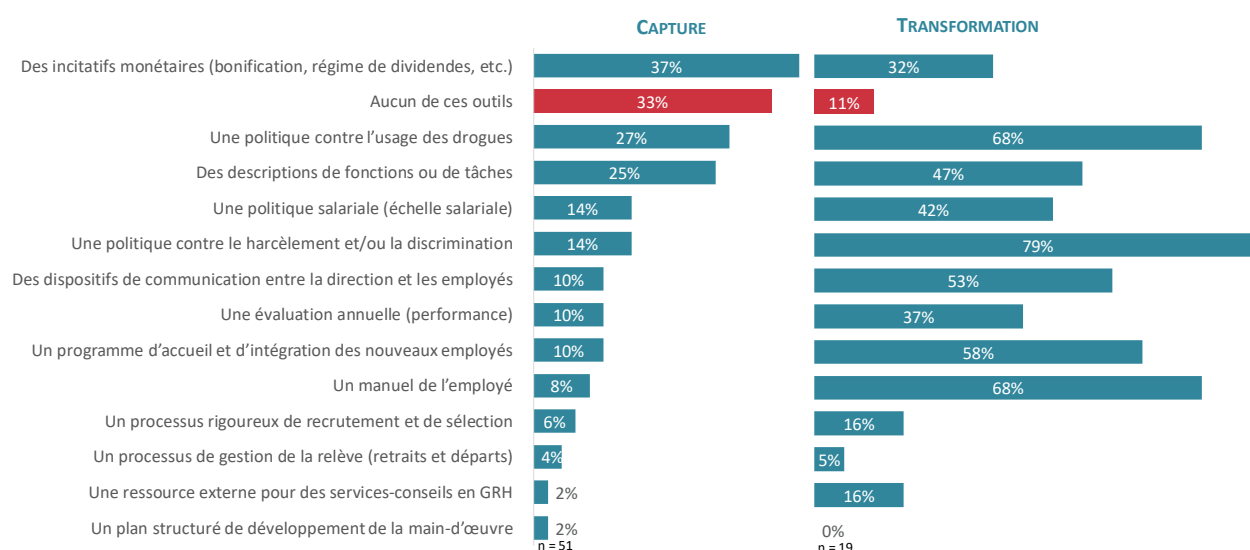
Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

OUTILS DE GRH UTILISÉS PAR LES ENTREPRISES

Les outils de gestion des ressources humaines (GRH) utilisés par les entreprises sondées sont documentés à la Figure 7.22.

- La grande majorité des employeurs du secteur de la transformation utilisent des outils de GRH. Près de 80 % ont une politique de lutte contre le harcèlement et/ou la discrimination (79 %) et plus des 2/3 une politique contre l'usage des drogues et un manuel de l'employé. Plusieurs employeurs ont également recours à un code de conduite ou un système d'avertissements afin de limiter le taux d'absentéisme.
- Une part beaucoup moins importante d'employeurs utilisent des outils de GRH dans le secteur de la capture. Un tiers des entreprises seulement en font l'usage. Les incitatifs monétaires sont les principaux outils utilisés (37 %).

Figure 7.22
Outils de gestion des ressources humaines utilisés au sein des entreprises



Remarque : Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total est supérieur à 100 %.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

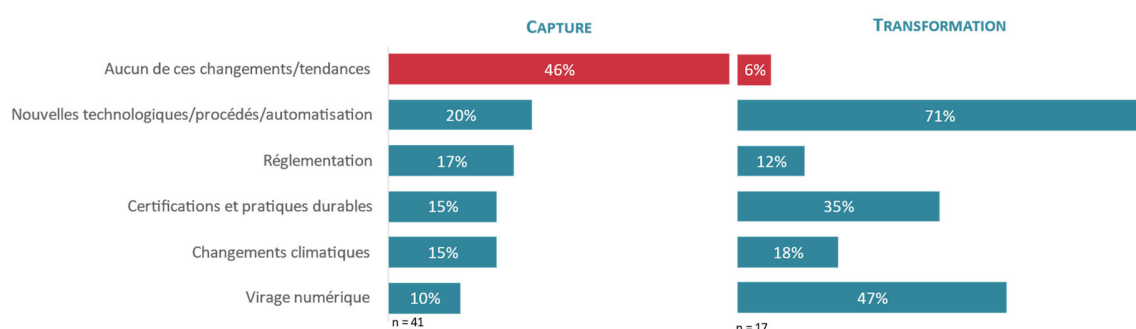
7.1.10 PERSPECTIVES

CHANGEMENTS ET TENDANCES À VENIR

Dans un futur proche, plusieurs changements auront un impact sur la main-d'œuvre des entreprises. Plusieurs employeurs et intervenants sondés en entretien s'entendent pour dire que le manque récurant de main-d'œuvre forcera les employeurs à se tourner davantage vers l'automatisation.

- Les données du sondage confirment d'ailleurs cette affirmation, les nouvelles technologies étant citées comme le plus important changement tant dans le secteur de la transformation (71 %) que de la capture (20 %).
- En transformation, le virage numérique apparaît également comme un incontournable (47 %), tout comme la hausse des exigences pour les pratiques durables (35 %). À noter que près de 50 % des entreprises en capture n'entrevoyent aucun changement au cours des années futures.

Figure 7.23
Changements et tendances qui auront un impact sur la formation des employés



Remarque : Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le total est supérieur à 100 %.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024

Les changements et les tendances observées entraîneront des besoins pour des nouvelles compétences ainsi de nouveaux types de postes. L'automatisation et la mécanisation en usine nécessiteront par exemple plus de mécaniciens compétents ou des formations continues permettant aux journaliers d'acquérir suffisamment de qualifications pour assurer la maintenance et le bon fonctionnement des équipements. Il y aura également une demande accrue pour des postes de gestion comportant plus de responsabilités.

D'autres changements importants tels que la réouverture de certaines pêches auront également un impact important sur les besoins de formation. Par exemple, la rouverte de pêche au sébaste nécessitera un rafraîchissement des certaines connaissances (p. ex. notions de stabilité).

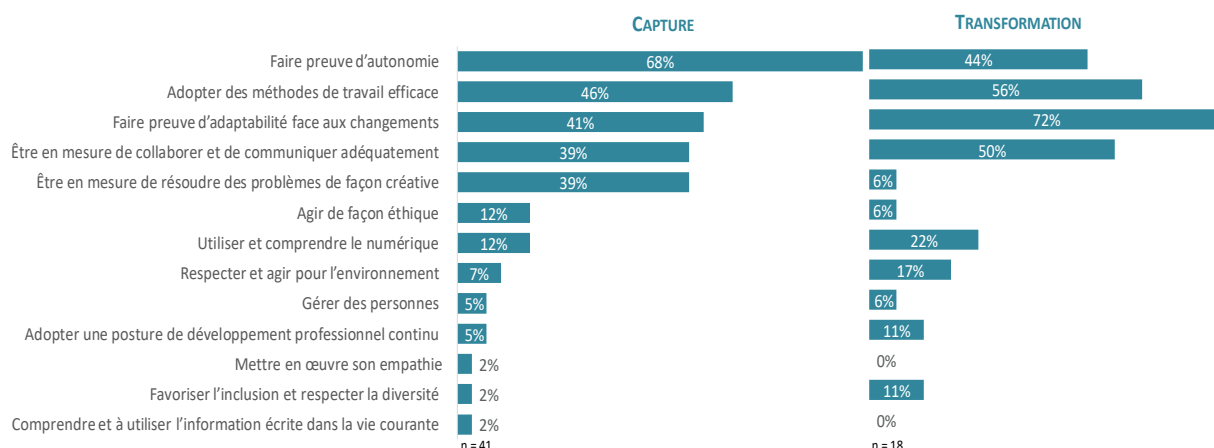
COMPÉTENCES DU FUTUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En ce qui a trait aux compétences du futur, selon les employeurs sondés, les plus importantes seront : faire preuve d'autonomie, adopter des méthodes de travail efficace, faire preuve d'adaptabilité face aux changements et être en mesure de collaborer et communiquer adéquatement. Une part importante d'employeurs en capture accordent aussi de l'importance à la compétence d'être en mesure de résoudre des problèmes de façon créative (cf. Figure 7.24).

Le CSMOPM a récemment obtenu une aide financière du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) pour diffuser des formations visant à améliorer les compétences essentielles (p. ex. compétences en lecture, écriture, calcul, utilisation d'outils numériques, communication). Ces formations visent à préparer les travailleurs et travailleuses aux changements à venir (technologiques, changements d'espèces, de saison, etc.) et à améliorer leur sécurité financière (accès à l'assurance-emploi). Une deuxième demande de financement a été déposée et est en cours d'analyse

Source : Compte-rendu de la 15^e rencontre de la table provinciale sur la formation en transformation des produits aquatiques (22 février 2024).

Figure 7.24
Principales compétences* d'avenir de la main-d'œuvre requise
par les entreprises dans les années à venir



Remarque : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois compétences, c'est pourquoi le total est supérieur à 100 %.

* Les compétences identifiées sont celles du référentiel des compétences du futur de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

DÉFIS À VENIR

Les employeurs ont été sondés sur les principaux défis attendus dans les années à venir qui auront un impact sur la main-d'œuvre et les pratiques de GRH (cf. Figure 7.25).

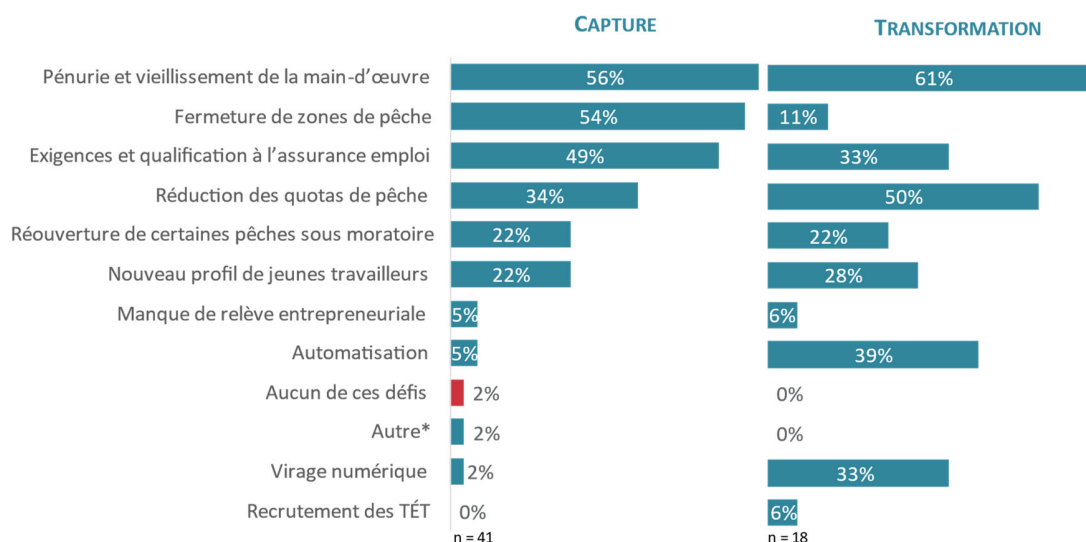
- Tous secteurs confondus, la pénurie et le vieillissement de la main-d'œuvre apparaissent comme les principaux défis.
 - Dans le secteur de la capture, viennent ensuite la fermeture des zones de pêche et les exigences/qualification à l'assurance-emploi. La fermeture de zones de pêche crée une perte de revenus pour les entreprises du secteur (baisse des stocks pêchés et transformés), mais également pour les travailleurs (baisse du nombre d'heures travaillées et assurables pour être admissible à l'assurance-emploi).
 - En transformation, la réduction des quotas de pêche et l'automatisation sont également jugées importantes par une part élevée d'entreprises.

Dans le cadre des entretiens, plusieurs employeurs et intervenants interrogés se sont montrés inquiets face à l'avenir de certaines espèces (p. ex. crevette et turbot). Selon eux, il s'agit d'une tuile supplémentaire qui s'abat sur le secteur et cela rend la tâche de recrutement et de rétention doublement plus difficile. Plusieurs ont soulevé des insatisfactions face à la lenteur du processus décisionnel et au manque de planification pour mieux faire face aux changements climatiques. À l'heure actuelle, le cadre réglementaire entourant la gestion des ressources ne serait pas en mesure de s'adapter au même rythme que les changements climatiques.

Même si la diversification des pêches n'est pas la solution miracle à l'ensemble des défis auxquels le secteur fait face, il s'agit, selon plusieurs intervenants, d'un moyen concret d'offrir une plus grande résilience face aux bouleversements, autant pour la pérennité des entreprises que pour assurer une plus grande stabilité des emplois dans les régions maritimes.

Figure 7.25

Principaux défis des entreprises qui auront un impact sur leur main-d'œuvre et sur leurs pratiques des gestions des ressources humaines au cours des années à venir



Remarque : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix, c'est pourquoi le total est supérieur à 100 %. * Faciliter le transfert d'entreprise.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

Le Tableau 7.7 présente les mesures qui ont été mises en place au cours des trois dernières années par les entreprises sondées, celles qui seront mises en place au cours des trois prochaines années et les besoins d'accompagnement qui en résultent.

- De façon générale, les mesures qui seront les plus adoptées par les entreprises des secteurs de la capture et de la transformation au cours des trois prochaines années sont : acheter des équipements, développer des partenariats, implanter des logiciels/technologies numériques, et diversifier les activités ou les marchés.
- Selon certains intervenants consultés, le manque de main-d'œuvre aurait poussé plusieurs entreprises à augmenter le niveau de mécanisation et d'automatisation, notamment dans le secteur de la transformation. À l'heure actuelle, la tendance serait si forte que plusieurs entreprises auraient de la difficulté à trouver des gens pour mettre en place les nouveaux systèmes automatisés.
- En lien avec ces mesures, les principaux besoins d'accompagnement identifiés touchent à l'implantation des logiciels/technologies numériques et la diversification des marchés. Plus de 15 % des entreprises de capture ont également soulevé des besoins d'accompagnement pour la diversification des activités et le développement d'un plan de relève.

Tableau 7.7
Mesures apportées par les entreprises et besoins d'accompagnement

	3 dernières années		3 prochaines années		Besoin d'accompagnement	
	Capture	Transfo.	Capture	Transfo.	Capture	Transfo.
Implanter des logiciels ou technologies numériques	42%	33%	37%	78%	18%	33%
Diversifier vos activités et votre offre de service/produits	24%	44%	45%	67%	18%	6%
Diversifier vos marchés/votre clientèle	26%	44%	45%	56%	13%	17%
Acheter de l'équipement/machinerie	66%	61%	55%	67%	11%	11%
Agrandir/construire de nouveaux bâtiments/installations	37%	28%	39%	50%	11%	6%
Changer des procédés pour améliorer l'empreinte environnementale	29%	33%	32%	50%	5%	6%
Acquérir une autre entreprise	29%	11%	18%	11%	5%	6%
Développer de nouveaux partenariats	21%	28%	42%	78%	13%	6%
Développer un plan de relève	3%	11%	34%	33%	16%	11%
Vendre mon entreprise	3%	6%	29%	11%	5%	11%

n capture = 38 / n transformation = 18.

Légende : Rouge = 50 % et plus des entreprises sondées / Jaune = Entre 33 % et 50 % des entreprises sondées.

Source : Sondage en ligne auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2024.

7.2 POINTS DE VUE DES TRAVAILLEURS

La présente section résume les principaux constats tirés des quatre groupes de discussion réalisés auprès des travailleurs (deux dans le secteur de la capture et deux dans le secteur de la transformation). Au total, 17 travailleurs occupant différents postes ont été interrogés entre novembre 2023 et février 2024.

PROFIL DES PARTICIPANTS

Régions de travail : Îles-de-la-Madeleine, Gaspésie, Côte-Nord

Espèces pêchées : homard, crabe des neiges, crabe araignée, bigorneau, flétan, phoque, hareng, thon

Espèces transformées : crabe, homard, crevette, pétoncle, palourde, buccin

Ancienneté : la moitié des travailleurs interrogés cumulent plus de dix ans d'expérience dans le secteur, dont trois qui ont plus de 20 ans de métier.

Taille des entreprises :

- Capture : la plupart des participants travaillent sur des bateaux comptant des équipages de moins de cinq personnes
- Transformation : les entreprises sont de taille variée (50 à plus de 200 employés).

Présence d'un syndicat : seul un participant en transformation travaille dans une entreprise syndiquée

AMBIANCE DU MILIEU DE TRAVAIL

De manière générale, les participants des groupes ont évalué de manière très positive leur milieu de travail. Tous ont donné une note minimale de 7 sur 10, deux d'entre eux accordant même une note parfaite, et ce malgré les difficultés de recrutement et le manque de main-d'œuvre qui rendent parfois l'ambiance de travail plus difficile. Par ailleurs, plusieurs ont mentionné que l'ambiance de travail avait connu une amélioration au cours des dernières années, malgré une dernière saison de pêche plus difficile en 2023. Pour les travailleurs en capture, le travail à l'extérieur, en plein air et le sentiment de liberté sont les principaux facteurs qui contribuent à faire apprécier le milieu de travail.

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS

Selon les observations des participants, les difficultés de recrutement sont présentes et aiguës tant dans les secteurs de la capture que de la transformation. De façon générale, les postes d'aide-pêcheur (en capture) ainsi que les postes de manœuvre/journalier dans les entreprises de transformation sont ceux pour lesquels les difficultés de recrutement sont les plus importantes. Bien que la saisonnalité des postes explique en grande partie ces difficultés, d'autres facteurs tels que les conditions de travail difficiles, la diversité des possibilités de carrière, l'absence d'avantages sociaux et de salaires attrayants expliquent également ce phénomène.

Les difficultés de recrutements sont également exacerbées par le vieillissement de la population ainsi que le manque de relève et le désintérêt des jeunes pour le métier. De plus en plus d'employeurs engagent des retraités (incluant des membres de la famille) ou se tournent vers les TÉT pour pourvoir les postes. Le nombre de TÉT en capture est cependant inexistant. Ils misent donc beaucoup sur le bouche-à-oreille et les retraités pour pourvoir les postes d'aide-pêcheur. Plusieurs jeunes sont aussi

des fils de capitaines. Du côté des entreprises de transformation, le nombre de TÉT a augmenté de façon très importante au cours des dernières années. Selon les travailleurs consultés, les TÉT représentent entre 25 % et 65 % de la main-d'œuvre dans leur entreprise.

« Il y a toujours des problèmes de main-d'œuvre. Certains capitaines n'ont pas d'homme de pont en début de saison. »

« La pêche pour nous c'est une histoire de famille : on est quatre maintenant avec mon père et mon oncle récemment retraité qui vient nous aider. »

« Sans TÉT, on ne pourrait pas fonctionner. »

ACCUEIL ET INTÉGRATION

Autant dans les entreprises de transformation que sur les bateaux, l'étape de l'accueil semble très courte et l'intégration, très sommaire. Selon les participants, elle prend la forme d'un compagnonnage informel et ne dure que quelques heures. Pour les postes de journaliers en usine ou d'aide-pêcheur, il n'y a pas de formation plus formelle à l'exception des formations en santé et sécurité.

Du point de vue des travailleurs, il ne semble pas y avoir un besoin d'améliorer le processus d'accueil et d'intégration au sein des entreprises. Cependant, plusieurs travailleurs interrogés ont mentionné une vieille mentalité persistante qui mène parfois à un manque de considération de la part des employeurs. Le manque de main-d'œuvre, spécialement de relève, ainsi que la plus grande diversité de travailleurs en usine, met une pression supplémentaire sur les employeurs afin d'adapter leur approche, voire d'adopter de nouvelles stratégies afin d'accueillir et d'intégrer les nouveaux employés.

« Oui il est possible de progresser dans l'entreprise, mais je n'ai pas l'impression d'être reconnu à ma juste valeur. »

Intégration des personnes sous-représentées

Les groupes de discussion ont permis de confirmer l'importance des TÉT au sein des entreprises de transformation. Certains ont d'ailleurs mentionné quelques initiatives mises en place par les employeurs pour mieux les accueillir et les intégrer. Ils offrent notamment des postes plus qualifiés lorsqu'ils parlent anglais, puis des cours de francisation et des services de traducteurs. Une aide est également disponible pour faciliter l'intégration dans la communauté et des activités sont organisées pour briser l'isolement. Pour les travailleurs locaux (postes de contremaîtres/poste de direction), des cours d'espagnol sont aussi offerts.

Malgré tous ces efforts, plusieurs précisent qu'il est tout de même difficile de communiquer et qu'il peut parfois avoir une certaine jalousie de la part des travailleurs locaux vis-à-vis des TÉT à cause des nombreuses mesures qui leur sont offertes principalement par rapport à l'accès au logement.

« C'est dur de travailler avec quelqu'un et de ne pas être capable de lui dire un mot. On a des cours d'espagnol. [...] On utilise les applications cellulaires pour traduire. »

« Certaines rancœurs envers les employeurs qui favorisent les TÉT plutôt que d'engager des travailleurs locaux. »

En capture, il n'y aurait pas de TÉT sur les bateaux de pêche selon les personnes interrogées. Cependant, certains capitaines y songent de plus en plus, notamment via un partage de la main-d'œuvre avec les entreprises de transformation. De manière générale, les capitaines préfèrent encore engager une main-d'œuvre locale qui est souvent plus expérimentée et connaît déjà le travail.

Il y aurait également de plus en plus de femmes sur les navires de pêche, mais les conditions de travail difficiles et exigeantes font en sorte que certains types de pêches ou certaines tâches d'aide-pêcheur peuvent être trop difficiles, selon le point de vue des personnes consultées.

« Certains capitaines engagent des visiteurs qui font du « kite » aux îles, mais souvent ils ne font pas le travail. Ils abandonnent après la première journée. »

« Il y avait une femme qui pêchait l'année passée. Elle est aussi forte qu'un homme, mais pour la « Trawl » c'est trop dur physiquement. C'est la raison qu'elle a décidé de quitter. »

RÉTENTION

Malgré les difficultés de recrutement et les incertitudes liées au quota et au prix des produits marins, les capitaines réussissent généralement à garder leurs hommes d'une année à l'autre. En effet, de manière générale, les hommes de pont ont tendance à rester longtemps dans le même équipage lorsque le salaire offert est compétitif. L'enjeu de rétention est souvent plus présent dans le cas de jeunes employés ou de personnes qui n'ont jamais travaillé sur un bateau de pêche ou lorsque les conditions de travail offertes (notamment le salaire et les primes) ne sont pas compétitives.

L'amour du métier, le caractère saisonnier du secteur ainsi que les liens de proximité et familiaux sont des facteurs importants pour les travailleurs qui décident de revenir saison après saison.

« Quand les conditions sont bonnes, oui les hommes de pont vont rester. Ça dépend beaucoup de la relation de travail avec le capitaine. »

Dans le secteur de la transformation, les participants interrogés témoignent également d'un enjeu de rétention important, notamment pour les plus jeunes générations qui ont un désintérêt pour ce type d'emploi. Les enjeux de rétention seraient principalement liés à la méconnaissance du secteur, aux conditions de travail difficiles, aux horaires de travail intenses par période et à l'inquiétude sur l'accès à l'assurance-emploi.

En effet, certaines usines ne sont pas en mesure de garantir le nombre minimal de semaines pour avoir accès au « gros timbre ». Elles auraient donc plus de difficultés à attirer de bons travailleurs,

puis à les garder dans leur équipe saison après saison. Selon plusieurs travailleurs, l'échange de travailleurs entre les usines ne serait pas toujours une solution pour garantir un nombre minimal de semaines, plusieurs usines étant loin les unes des autres. Plusieurs travailleurs refuseraient d'aller travailler dans une autre usine pour compléter leurs heures manquantes (pour l'assurance-emploi) à cause de la distance à parcourir qui serait trop importante.

« Avec le syndicat, on s'est arrangé pour garantir les timbres d'assurance chômage aux employés. »

CONDITIONS DE TRAVAIL

En dépit des conditions de travail difficiles, les travailleurs interrogés semblent satisfaits : ils accordent tous une note supérieure à 8 sur 10 afin de qualifier leurs conditions de travail.

Environnement de travail

En capture, plusieurs participants ont évoqué les nombreuses améliorations techniques qui facilitent leur travail, notamment l'utilisation d'équipements hydrauliques, l'installation de tapis pour ne pas glisser et pour améliorer le confort, l'aménagement intérieur des bateaux plus confortables (espace de vie sur les bateaux pour les types de pêche qui nécessitent des voyages en mer de plusieurs jours) et les nouvelles vestes de flottaison qui sont moins encombrantes. Tous les participants ont précisé que leur équipement de travail (bottes, gilets de sauvetage, casques, etc.) était fourni et payé par leur employeur.

« Pour le crabe, tu ne forces presque pas. Tout est hydraulique! »

Il n'en demeure pas moins que le froid, la mauvaise météo et le travail physique sont chose du quotidien. À cause du froid, plusieurs travailleurs ont rapporté avoir développé des problèmes de santé au fil du temps (p. ex. arthrose). Les changements climatiques amèneraient aussi beaucoup de variation au niveau des conditions météorologiques.

« Pour la pêche au homard, les volumes pêchés sont de plus en plus importants (aujourd'hui c'est 50-60k livre de homard), alors c'est toujours plus dur physiquement. »

« Avec les changements climatiques, l'eau est plus chaude et il y a plus de tempêtes en mer. La dernière saison, il y a eu seulement trois jours de beau temps. Avant on ne sortait pas quand il y avait du vent à 50 km/h, maintenant on se dit enfin une belle journée! »

En transformation, plusieurs « bons coups » par les employeurs ont été soulignés afin de réduire la pénibilité des tâches ou améliorer l'environnement de travail, dont la modernisation des équipements et des installations (p. ex., amélioration de la ventilation et des systèmes de chauffage, nouvelles tables de casseurs,), l'automatisation ou encore des pratiques simples et efficaces permettant de rendre les postes plus ergonomiques (p. ex. installation de tapis, rotation des postes, ligne de production en continu qui permet d'améliorer les positions de travail).

Tout comme en capture, tous les équipements nécessaires dans le cadre du travail sont fournis par les employeurs (p. ex., gants, bouchons, masques, bottes, saros, etc.). Un participant a d'ailleurs mentionné qu'il serait pertinent d'offrir des vêtements plus chauds pour les TÉT, car ils ne sont pas habitués aux températures très froides. Il propose notamment d'aller dans des friperies avant le début de saison ou de favoriser les échanges avec les employés locaux.

« Des évaluations ont été faites pour rendre les postes plus ergonomiques. »

Horaires de travail

Comme pour l'environnement de travail, les horaires sont aussi intimement liés aux caractéristiques intrinsèques du secteur et notamment sa forte saisonnalité. De façon générale, les périodes de travail sont très intenses et de courtes durées (quelques semaines) et sont suivies de longues périodes sans travail. L'accès à l'assurance-emploi est donc source d'inquiétude et de stress pour de nombreux travailleurs. Avec les baisses récentes de certains quotas, il devient de plus en plus difficile pour les usines de fonctionner à leur pleine capacité tout au long de la saison. Pour les employés, cette problématique se traduit par un manque d'heures travaillées afin d'avoir accès à l'assurance-emploi.

Du côté de la capture, certains capitaines-propriétaires vont tenter d'accommoder leurs hommes de pont en trouvant du travail d'entretien avant et après la saison. Néanmoins, plusieurs n'ont pas la possibilité de garantir du travail hors-saison à l'ensemble de leurs employés. D'autres employeurs ont récemment décidé de parcourir de plus grandes distances pour aller pêcher certaines espèces (p. ex. crevettes), ce qui prolonge les séjours de pêche.

Durant les pics de travail, la plupart des employés travaillent un nombre élevé d'heures par jour et de jours consécutifs (p. ex. 7 jours sur 7, 10 h/jour pendant dix semaines pour le homard, deux à trois jours de 12 h en mer pour le crabe). Les saisons de pêches étant très courtes, les capitaines-propriétaires souhaitent atteindre leur quota le plus rapidement possible pour garantir une certaine rentabilité et en raison des incertitudes sur les zones de pêches (p. ex. peur des baleines noires). Par ailleurs, cette pratique pousserait plusieurs capitaines à sortir en mer même lorsque les conditions météorologiques ne sont pas bonnes, voire même dangereuses pour l'équipage. Alors que cette mentalité tendrait à changer avec l'arrivée de capitaines plus jeunes, elle serait toujours présente, tout comme celle de vouloir quitter le quai au petit matin pour arriver le premier sur les lieux de pêche et prendre son quota. Certains participants ont mentionné qu'un départ du quai plus tard en journée pourrait grandement faciliter la conciliation travail-famille et que généralement il y avait peu d'impacts sur les volumes pêchés.

« Les capitaines sont payés au volume et ils ont juste neuf semaines. Même s'il y a une tempête, ils veulent sortir pareil sinon ils perdent leur journée. »

« Plusieurs travailleurs du secteur des pêches peuvent très peu ou ne pas dormir pendant plusieurs jours consécutifs en raison de la charge élevée de travail et usent de substances stimulantes pour se tenir éveillés et performants. »

Malgré tout, certaines actions sont posées avec l'objectif d'apporter des améliorations. Par exemple, des capitaines vont, lorsque c'est possible, revenir au quai et changer d'équipage plus souvent. Cette

pratique ne fait toutefois par l'unanimité chez plusieurs travailleurs puisqu'elle réduirait leur nombre d'heures travaillées et donc leur chômage. Lorsque possible, certains capitaines allongeraient également la période de pêche pour éviter les sorties en mer lors de fortes intempéries.

En usine, les employés font face aux mêmes enjeux de saisonnalité. Plusieurs travailleurs interrogés ont mentionné avoir des horaires de travail très variables en raison des fortes fluctuations des débarquements quotidiens (p. ex. volumes trop élevés certains jours et volumes insuffisants à d'autres moments). Par exemple, dans le secteur du crabe, le manque d'irrégularité dans l'arrivée des bateaux au quai ferait en sorte de hausser la charge de travail certaines journées et de réduire le nombre de jours/semaines travaillés. Malheureusement, cette réduction de travail ne serait pas toujours comblée par l'ajout de tâches supplémentaires ou de formations. Bien que certains employés complètent leur revenu avec un autre travail, plusieurs trouveraient plus avantageux sur le plan financier de toucher l'assurance-emploi.

Salaire, prime et avantages sociaux

Dans le secteur de la capture, différents systèmes de paie coexistent, soit un salaire fixe par semaine (p. ex., 2 000 \$ à 2 500 \$/semaine), un montant établi pour la saison, ou encore un pourcentage des volumes pêchés. Certains ont même certains arrangements salariaux pour s'assurer que les employés touchent l'assurance-emploi (p. ex., combler les heures manquantes). Bien que les pêcheurs et aides-pêcheurs reconnaissent qu'ils gagnent bien leur vie, un écart important demeure entre le salaire des capitaines et celui des aides-pêcheurs. De plus, il y a de moins en moins de primes offertes aux employés. La raison soutenue par plusieurs participants est que les capitaines-propriétaires sont de plus en plus constitués en compagnie, une pratique qui rend moins avantageuse l'offre de primes (la tendance serait à intégrer les primes dans le salaire).

En transformation, en dépit de la présence d'échelle salariale dans la majorité des entreprises, les salaires demeurent généralement peu élevés et légèrement au-dessus du salaire minimum pour les postes peu qualifiés. Selon les travailleurs interrogés, il y aurait peu ou pas de reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience du personnel. Dans certains cas, à peine 1 \$ ou 2 \$ séparent le salaire de base de celui d'un poste comportant plus de responsabilités (p. ex., contrôleurs de qualité ou superviseurs).

Quelques employeurs, pour certains postes plus difficiles comme les casseurs, offriraient une prime au volume. D'autres offriraient également des primes de soirée (p. ex. travail à partir de 17 h) et des primes de rétention (lorsque l'employé ne quitte pas son poste après un certain nombre de semaines).

Au niveau de l'équité salariale, d'importants gains ont été salués par les participants. Il y a de cela quelques années, les femmes n'avaient pas le même salaire que les hommes, mais ce ne serait plus le cas aujourd'hui (selon les faits rapportés par les personnes interrogées).

Enfin, il n'y aurait pas ou très peu d'avantages sociaux offerts dans les milieux de travail (assurances, congés, etc.), en partie compte tenu du caractère saisonnier. Cette absence d'avantages sociaux a été fortement critiquée par les travailleurs rencontrés et désignée comme étant un élément central aux difficultés de recrutement et de rétention, en plus des salaires non compétitifs comparativement à

d'autres secteurs d'activités (p. ex., mines, construction, etc.). Seuls les postes clés et permanents auraient droit à certains avantages sociaux (p. ex., assurances collectives, primes).

FORMATION

Formation initiale

Sur le plan de la formation, aucun des participants aux groupes de discussion ne détenait une formation initiale, autant en capture qu'en transformation. Encore aujourd'hui, il y a une forte perception, autant par les travailleurs que les employeurs, selon laquelle l'expérience surpasse la formation. De plus, aucune formation initiale n'est obligatoire avant d'occuper un poste, à l'exception de celui de capitaine qui requiert l'obtention d'un certificat de capitaine de bateau de pêche ou d'un brevet de capitaine.

« Pour un homme de pont, s'il n'a pas l'ambition de devenir capitaine-propriétaire et qu'il n'y a aucune exigence de la part de son employeur, il n'aura pas d'incitatif à suivre le DEP en pêche professionnelle ou toutes autres formations initiales liés au secteur des pêches. »

En usine, il n'y a généralement pas de formation demandée, sauf parfois pour certains postes clés (p. ex., contrôle qualité, gestionnaire d'équipe, ressources humaines). Néanmoins, la plupart des employeurs privilégient les formations continues. Encore une fois, l'expérience est valorisée par rapport à un diplôme.

Formation continue

En capture, l'emphasis est mise sur l'expérience et l'apprentissage en mer. Puisqu'il s'agit d'un métier majoritairement manuel, il y a peu de connaissances techniques nécessaires pour occuper un poste d'homme de pont. Outre l'expérience, la bonne condition physique, être travaillant (se lever tôt, être capable de travailler malgré la fatigue) et endurant (difficile physiquement) sont tous des compétences et des critères importants à l'embauche selon les participants interrogés. Certaines formations continues sont néanmoins offertes par certains employeurs (p. ex. cours du programme Fonctions d'urgence en mer (FUM)). Malgré l'utilisation plus fréquente de nouvelles technologies sur les bateaux, aucune formation sur le sujet n'a été mentionnée par les participants.

Pour la chasse aux phoques, il est obligatoire de suivre une formation sur l'abattage offerte par le ministère des Pêches et des Océans (MPO) afin d'obtenir un permis de chasse. Pour devenir chasseur commercial, l'aide-chasseur doit avoir réalisé des activités de chasse supervisées par un commercial pendant deux années consécutives. Selon un participant, la chasse aux phoques serait très réglementée et très peu pratiquée par les pêcheurs en raison du fardeau administratif et des contraintes réglementaires. De plus, elle serait peu payante. Afin d'attirer des aides-chasseurs, certains chasseurs commerciaux offriraient de la viande gratuite.

En transformation, les employés d'usines suivent une formation de base à chaque début de saison sur l'hygiène et la salubrité ou sur les nouvelles méthodes de transformation. Les nouveaux employés sont généralement formés à l'interne par le contremaître ou le chef d'équipe dédié. Dans certains cas, des cours de secourisme, chariot élévateur ou Excel peuvent être offerts pendant la saison morte.

Pour ceux qui occupent des postes de contrôle de qualité, une à deux formations par année sont généralement offertes, mais elles ne sont pas obligatoires (à la discrétion de l'employeur).

Selon un sondage conduit par le Centre de services scolaire du Littoral (2024), les travailleurs du secteur des pêches auraient davantage un intérêt à suivre des formations lorsque celles-ci sont financées par leurs employeurs ou par des programmes gouvernementaux. Les répondants ont exprimé des préférences variées en matière de méthodes d'apprentissage, avec un intérêt notable pour les programmes de formation traditionnelle en classe. Les trois programmes de formation qui ont suscité le plus d'intérêt sont le DEP en mécanique, l'introduction à la mécanique des moteurs diesel et le cours de capitaine classe IV.

PERSPECTIVES

Attractivité du secteur

Améliorer l'attractivité des métiers en capture et en transformation est un défi de taille pour le secteur, et d'autant plus dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de perspectives économiques plus difficiles (chute et la fermeture complète de certaines pêches et fluctuations importantes de prix d'une année à l'autre) et de l'accès limité aux permis de pêche pour la relève (quantité et prix).

Les participants des groupes de discussion ont été interrogés à savoir s'ils recommanderaient à un ami de travailler dans le secteur. Tous s'entendent pour dire qu'ils recommanderaient leur travail seulement qu'à des gens qui viennent de la région et qui connaissent bien le secteur des pêches. Selon eux, il faut être un passionné de la mer pour exercer le métier. Plusieurs suggèrent d'ailleurs de mettre de l'avant la passion associée au métier et le sentiment de liberté que procure le fait d'être sur la mer tous les jours afin d'attirer les jeunes dans le secteur. Certains ont aussi mentionné l'importance d'instaurer des cours ou des activités éducatives sur la pêche et la transformation au niveau secondaire (p. ex., cours de mécanique marine, faire des visites d'usines, planifier des journées exploratoires sur le métier de capitaine ou d'aide-pêcheur, etc.) afin de faire connaître davantage le secteur aux jeunes.

Pour rendre plus attrayant le métier pour la relève, ce sont spontanément l'amélioration des conditions de travail et la réduction du cadre réglementaire/de la paperasse qui sont nommées par les participants.

« Si tu n'as pas le métier de pêcheur dans le sang, ça ne fonctionnera pas! »

« Il faut être passionné, avoir l'amour de la mer, être manuel et aimer avoir du temps libre après la saison pour travailler dans le secteur des pêches. »

En transformation, l'horaire de travail demande des gens motivés et prêts à faire des sacrifices, même s'ils sont sur une courte période. Selon les participants, il ne s'agirait pas d'un secteur d'avenir dans sa forme actuelle, bien que la modernisation des usines devrait amener un nouveau besoin de la part des employeurs pour pourvoir des postes plus techniques et nécessitant un degré de formation plus

élevé. Cet avenir semblerait plus en adéquation avec les plus jeunes générations qui cherchent souvent des postes mieux rémunérés et qui requièrent plus d'éducation.

Les participants ont également indiqué la nécessité d'avoir un meilleur accès à l'assurance-emploi, notamment en facilitant le maillage avec d'autres secteurs (p. ex. agricole). Le prolongement de la période d'activité serait également bénéfique pour les TÉT.

8. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Depuis toujours, mais de manière accélérée ces dernières années, différents changements affectent le secteur québécois des pêches et de la transformation de produits aquatiques. Que l'on pense aux changements climatiques qui ont des répercussions sur la disponibilité et la migration des espèces (rareté de la crevette nordique des eaux du Saint-Laurent et du flétan du Groenland, retour du sébaste, migration des baleines noires dans les zones de pêches), à la pénurie et au vieillissement de la main-d'œuvre, au manque de relève et la difficulté d'accès aux quotas de pêche ou à la hausse des exigences en matière de durabilité, l'ensemble de ces défis ont des impacts sur les entreprises du secteur et leur main-d'œuvre. Si l'industrie a toujours fait face à ce genre de transformations, l'intensité et la simultanéité de leurs manifestations sont toutefois sans précédent. Aussi, cette étude s'est réalisée dans un contexte qualifié, à juste titre, de crise par plusieurs intervenants et entrepreneurs interrogés.

Les constats brossés à l'issue du présent diagnostic ont permis d'identifier trois grands thèmes vers lesquels le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes et de ses partenaires (CSMOPM) devrait diriger ses actions. Il convient néanmoins de renouveler la façon de les mener ou d'actualiser des approches aux nouvelles réalités, en effet, dans un contexte de crise, il peut être encore plus difficile de rejoindre les entreprises et de leur faire voir la valeur ajoutée de la formation et des bonnes pratiques de gestion :

1. Poursuivre les efforts de valorisation du secteur et de ses métiers
2. Appuyer les employeurs dans les défis de recrutement, de fidélisation et dans l'adoption de bonnes pratiques en GRH
3. Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre

RECOMMANDATION 1 : POURSUIVRE LES EFFORTS DE VALORISATION DU SECTEUR ET DES MÉTIERS

Participer à augmenter l'attractivité du secteur par la promotion et la valorisation des emplois est au cœur de la mission du CSMOPM. Bien que plusieurs initiatives aient pris forme pour promouvoir les métiers (p. ex. participation à foires d'emploi, mise en valeur d'entreprises du secteur), les efforts doivent être poursuivis afin de mettre en valeur l'industrie et l'ensemble des emplois auprès des plus jeunes générations. Ces initiatives ont-elles été vues? Adoptent-elles le bon format? Circulent-elles sur les bonnes plateformes pour rejoindre les différents bassins de main-d'œuvre visés?

Au cours des dernières années, la modernisation des équipements de travail (automatisation et adoption de nouvelles technologies) a modifié la nature de certains postes (travail moins physique) et créé un besoin pour une main-d'œuvre plus qualifiée. Ces éléments peuvent être des facteurs d'attraction pour rendre certains emplois plus intéressants et attirer des bassins de main-d'œuvre plus diversifiés (p. ex. jeunes, retraités). L'image actualisée du secteur est-elle connue? Sinon, comment renouveler les perceptions?

Pistes de recommandations :

- Développer/mettre à jour une/la stratégie de promotion des métiers dans le secteur des pêches.
 - Collaborer avec les établissements scolaires pour faire vivre des expériences immersives aux jeunes. Par exemple, tenir de « journées découvertes » où les jeunes du secondaire peuvent vivre l'expérience en mer ou en usine et découvrir une passion.
 - Miser sur les nouvelles technologies et l'innovation pour valoriser l'image du secteur et susciter l'intérêt des jeunes :
 - Mettre en valeur les éléments clés associés aux métiers (p. ex. la passion de travailler en mer, les bienfaits du plein air, la qualité des produits de pêche transformés au Québec et l'adoption de pratiques durables au sein de l'industrie).
- En collaboration avec les diverses instances gouvernementales (p. ex. municipalités), promouvoir l'importance socio-économique du secteur des pêches dans les régions maritimes et inciter une nouvelle main-d'œuvre à s'installer en région.

RECOMMANDATION 2 : APPUYER LES EMPLOYEURS DANS LES DÉFIS DE RECRUTEMENT, DE RÉTENTION, DE FIDÉLISATION ET DANS L'ADOPTION DE BONNES PRATIQUES EN GRH

Les défis de recrutement des entreprises des secteurs de la capture et de la transformation des produits aquatiques se sont accentués au cours des dernières années. Le recrutement pour plusieurs postes est jugé très difficile, et d'autant plus pour les postes non spécialisés qui requièrent peu de qualification. En réponse à ce phénomène, un nombre croissant d'entreprises ont recours aux travailleurs étrangers temporaires (TÉT) et aux bassins de main-d'œuvre non traditionnels (p. ex. retraités). L'embauche, l'accueil et l'intégration de ces nouveaux profils posent toutefois plusieurs défis.

La fidélisation constitue également un défi de taille pour les entreprises, notamment en raison de la saisonnalité des emplois, des conditions de travail physiques qui demeurent exigeantes pour plusieurs postes, des horaires de travail contraignants et des sollicitations faites par les entreprises concurrentes. Pour plusieurs entreprises, tant en capture qu'en transformation, garantir un nombre suffisant d'heures aux employés pour qu'ils soient admissibles à l'assurance-emploi et offrir des conditions de travail concurrentielles sont des éléments essentiels afin de favoriser la fidélisation.

L'adoption de bonnes pratiques de GRH est un élément clé pouvant faciliter le recrutement et la rétention des travailleurs. Une entreprise qui offre un portfolio d'avantages sociaux, pas nécessairement que monétaires, peut se distinguer dans un contexte de rareté de main-d'œuvre où la concurrence est élevée entre les entreprises et les secteurs. Bien que plusieurs entreprises du secteur aient modifié et amélioré leurs pratiques au cours des dernières années (p. ex. mise en place d'incitatifs monétaires tels que des salaires concurrentiels ou des primes au rendement, adoption d'horaires plus flexibles permettant la conciliation travail-famille, adoption de politique contre le harcèlement et les drogues), il y a de la place pour l'amélioration. Le CSMOPM joue un rôle clé dans la création/promotion des ressources/outils disponibles en GRH pour outiller les employeurs du secteur.

Pistes de recommandations :

- Poursuivre la promotion des outils et services d'aide au recrutement offerts.
- Aider les employeurs à accueillir et à intégrer la main-d'œuvre issue de bassins de recrutement non traditionnels.
- Soutenir les entreprises dans le processus de recrutement et d'intégration des TÉT.
- Soutenir les initiatives de maillage de main-d'œuvre sur la base des acquis tirés dans les différents travaux réalisés (p. ex. Chantier sur la Saisonnalité).
- Appuyer les entreprises qui souhaitent entreprendre un virage vers la diversification de leurs opérations (autant vers d'autres secteurs d'activité que vers d'autres espèces pêchées/transformées) et le développement de la 2^e et la 3^e transformation.
- Explorer les nouvelles avenues pour stimuler encore plus l'adoption de bonnes pratiques de GRH qui visent à améliorer les conditions de travail.
- Partager les bons coups des employeurs en matière de recrutement, rétention et adoptions de pratiques de GRH.

RECOMMANDATION 3 : SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les changements qui s'accroissent dans le secteur (p. ex. adoption de nouvelles technologies, réouverture de certaines pêches tels que le sébaste, pratiques de pêche durable, recours aux TÉT, etc.) entraînent de nouveaux besoins de formation. L'amélioration des compétences essentielles, futures et transversales aux différents métiers est un élément incontournable pour assurer une plus grande polyvalence des travailleurs.

Le CSMOPM joue un rôle clé dans la valorisation de la formation initiale et l'offre de formation continue. L'organisation doit poursuivre ses efforts pour s'assurer que les formations offertes répondent aux besoins prioritaires identifiés par les employeurs et l'industrie (p. ex. santé et sécurité, matelotage, entretien du navire, hygiène/salubrité/qualité des aliments, cours de langue (français et espagnol)).

Pistes de recommandations :

- Rester à l'affût des besoins de formation des entreprises en lien avec les changements qui s'opèrent dans l'industrie (p. ex. technologies, réouverture de certaines pêches).
- Poursuivre les efforts visant à améliorer l'offre de formation et la flexibilité des formats offerts, notamment lors de périodes de travail inoccupées.
- Continuer les efforts nécessaires pour mieux faire connaître l'offre de formation du CSMOPM, notamment dans le secteur de la capture.
- Sensibiliser les employeurs sur les impacts positifs entraînés par la montée en compétences de la main-d'œuvre.

Annexe 1

LISTE DES INTERVENANTS CONSULTÉS

Nom	Organisation	Date d'entrevue	Type
Benoît St-Onge	Pêcheries UAPAN	22 août 2023	Intervenant/
Camille Langford	E. Gagnon et Fils	25 août 2023	Employeur
Cédric Arseneau	Ministère des Pêches et des Océans Canada (MPO)	14 août 2023	Intervenant
Célia Lemay	Fumoir Grizzly	23 août 2023	Employeur
Danielle Bouchard	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)	31 juill. 2023	Intervenant
Denis Fortin	Fruits de mer du Québec	18 août 2023	Employeur
Gil Thériault	Association des chasseurs de phoques intra-Québec (ACPIQ)	2 août 2023	Intervenant
Guillaume Synnott	Crevette	4 août 2023	Employeur
Jean-Paul Gagné	Association québécoise de l'industrie de la pêche (AQIP)	12 sept. 2023	Intervenant
Luc Labrie	Poisson de fond	29 août 2023	Employeur
Marilou Vanier	Créneau Ressources, sciences et technologies marines (RSTM)	8 août 2023	Intervenant
Marylène Nicolas	École des pêches et de l'aquaculture du Québec (ÉPAQ)	22 août 2023	Intervenant
Pascale Chevarie	Pêcheries LéoMar	14 août 2023	Employeur
Samantha Bois-Roy	Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie (ACPG)	11 août 2023	Intervenant

BIBLIOGRAPHIE

- AAC. (2023). Analyse des tendances du marché – Tendances dans le secteur du poisson et des produits de la mer au Canada. Rapport d'analyse mondiale. Récupéré de <https://agriculture.canada.ca/fr/commerce-international/renseignements-marches/rapports/analyse-tendances-du-marche-tendances-secteur-du-poisson-produits-mer-au-canada#a>
- Alberio, M., Soubirou, M. et Grech, T. (2023). Vivre de la mer dans un contexte de changements globaux. Quel futur pour les pêches? *Réseau Québec Maritime*. https://www.rqm.quebec/wp-content/uploads/2023/02/2023-02_Rapport_CrevetteNordique_HR.pdf
- Aubert Bonn, A. (2019). Valorisation des coproduits : l'heure est propice au développement, *Pêche Impact*. Volume 32, 1 Février-Mars 2019. p.16. <https://www.pecheimpact.com/valorisation-des-coproduits-lheure-est-propice-au-developpement/>
- Baum, J. K., & Fuller, S. D. (2016). *Canada's Marine Fisheries : status, recovery potential and pathways to success*. Toronto, Ontario : Oceana Canada, 154 pp.
- Bérubé, J. (2017). Les pêcheurs accueillent avec appréhension les nouveaux refuges marins, *Radio-Canada*. 31 octobre 2017. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1064548/pecheurs-refuges-marins>
- Bérubé, J. (2020). Valorisation des résidus marins : une filière en construction, *Radio-Canada*. 31 janvier 2020). Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1501256/valorisation-residus-marins-filiere-transformation-crevette-crabe-homard-poisson-sebaste>
- Bérubé, J. (2023a). Flétan du Groenland : le mystère plane, même au MPO. *ICI Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1996724/fletan-groenland-turbot-peche-rarete-nourriture>
- Bérubé, J. (2023b). Où est le flétan du Groenland? *ICI Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1995066/fletan-groenland-turbot-peche-declin-rarete>
- Bérubé, J. (2023 c). L'avenir de la crevette nordique s'assombrit, *ICI Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1994415/stocks-crevette-nordique-femiture-peche-mpo>
- Bourduas Crouhen V., Siron, R. & Blondlot, A. (2017). État des lieux des pêches et de l'aquaculture au Québec en lien avec les changements climatiques. Montréal, Québec. *Ouranos*, 84 p.
- Bourgault-Faucher, G. (2020). L'économie des pêches au Québec : Analyse et propositions pour favoriser la commercialisation des produits de la mer du Québec sur le marché domestique, *Institut de Recherche en Économie Contemporaine (IRÉC)*. Récupéré de <https://irec.quebec/ressources/publications/Leconomie-des-peches-au-Quebec.pdf>
- Boyce, D. G., Schleit, K., & Fuller, S. (2020). Incorporating climate change into fisheries management in Atlantic Canada and the Eastern Arctic, *Oceans North*. Halifax, Nova Scotia, Canada.

Cabinet du ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation. (2024). Près de 24 M\$ pour soutenir le développement du secteur des pêches aux Îles-de-la-Madeleine. Récupéré de <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pres-de-24-m-pour-soutenir-le-developpement-du-secteur-des-peches-aux-iles-de-la-madeleine-55573>

Cloutier, J. et Roy, M.-C. (2021). Réduction du gaspillage alimentaire des consommateurs québécois, *CIRANO*. Récupéré de <https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2021RP-24.pdf>

Council of Canadian Academies. (2019). Canada's Top Climate Change Risks, Ottawa (ON) : The Expert Panel on Climate Change Risks and Adaptation Potential, *Council of Canadian Academies*. Récupéré de <https://cca-reports.ca/wp-content/uploads/2019/07/Report-Canada-top-climate-change-risks.pdf>

De Marcellis-Warin, N. et Peignier, I. (2021). Baromètre de la confiance des consommateurs québécois à l'égard des aliments, *CIRANO*. Récupéré de https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/agriculture-pecheries-alimentation/politique-bioalimentaire/rencontres-partenaires/Rapport_barometre_confiance_consommateurs.pdf

De Marcellis-Warin, N. et Peignier, I. (2023). Baromètre de la confiance des consommateurs québécois à l'égard des aliments – 3^e édition, *CIRANO*. Récupéré de <https://cirano.qc.ca/files/publications/2023RP-09.pdf>

Environnement et Changement climatiques Canada (2021). Indicateurs canadiens de durabilité de l'environnement : Pratiques de pêche durables. Récupéré de https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/eccc/en4-144/En4-144-34-2021-eng.pdf

Environnement et ressources naturelles. (2023). Conférence de l'ONU sur la biodiversité : COP15 à Montréal, *gouvernement du Canada*. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/services/environnement/faune-flore-especes/biodiversite/cop15.html>

FAO. (2018). Impacts du changement climatique sur les pêches et l'aquaculture : synthèse des connaissances actuelles, options d'adaptation et d'atténuation. *Résumé du Document technique de la FAO sur les pêches et l'aquaculture no 627*. Rome. 48 pp.

FAO (2020). The State of World Fisheries and Aquaculture 2020. Sustainability in action. Rome. <https://doi.org/10.4060/ca9229en>.

Fournier, J. (2023). Un comité spécial pour l'industrie de la crevette est créé pour trouver des solutions communes et durables, *Pêche Impact*. <https://www.pecheimpact.com/un-comite-special-pour-lindustrie-de-la-crevette-est-cree-pour-trouver-des-solutions-communes-et-durables/>

Ganter, S., Crawford, T., Irwin, C., Robichaud, V., DeMaio-Sukic, A., Wang, J., Andrews, J. et Larocque, H. (2021). Océans du Canada et contribution économique des secteurs maritimes, *Pêches et Océans Canada et Statistique Canada*. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/16-002-x/2021001/article/00001-fra.htm>

Gerlat, P.-Y. (2021). Le deep learning pour développer des filets intelligents de chalutiers au cœur du projet Game of Trawls, *Actu IA*. Récupéré de <https://www.actuia.com/actualite/le-deep-learning-pour-developper-des-filets-intelligents-de-chalutiers-au-coeur-du-projet-game-of-trawls/>

Gouvernement du Québec. (2018). Plan d'action ministériel 2018-2025 : Pour l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales du Québec, Québec, Canada, 40 pages.

Harper, S., Burt, J., Nelson, L., Hunter, K., Levin, P., Runnebaum, J., McIsaac, J., Burrridge, C., Olson, A. et Ban, N. (s. d.). Fishing for Solutions: Harvester perceptions of climate change vulnerability in Canada's Pacific fisheries, *Nature United*. Récupéré de <https://www.natureunited.ca/content/dam/tnc/nature/en/documents/canada/harvester-perceptions-climate-change-canada-pacific-fisheries.pdf>

La Semaine Verte. (2023). Pêcher sans vider les océans, un défi planétaire. Épisode du samedi 25 mars 2023. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/tele/la-semaine-verte/site/episodes/696083/ressources-halieutiques-peches-poissons-protection>

Lavoie, D., N. Lambert, S. Rousseau, J. Dumas, J. Chassé, Z. Long, W. Perrie, M. Starr, D. Brickman and K. Azetsu-Scott (2020). "Projections of future physical and biochemical conditions in the Gulf of St. Lawrence, on the Scotian Shelf and in the Gulf of Maine using a regional climate model." *Can. Tech. Rep. Hydrogr. Ocean Sci.* **334**: xiii: 102 p.

Lemmen, D.S., Warren, F.J., James, T.S. and Mercer Clarke (2016). Canada's Marine Coasts in a Changing Climate. *C.S.L. editors, Government of Canada, Ottawa, ON*, 274p.

MAPAQ. (2018). Plan d'action ministériel 2018-2025 – Pour l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales du Québec, *gouvernement du Québec*. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Planaction_Peches_2018-2025.pdf

MAPAQ. (2020). Portrait-diagnostic sectoriel du Flétan du Groenland, *gouvernement du Québec*. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Portrait-diagnostic_sectoriel_%20fletan.pdf

MAPAQ. (2022a). Pêches et aquaculture en nouvelles. Décembre 2022-janvier 2023. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Journal_Peche_Impact/2022/Peches_et_Aquaculture_D%3a9cembre_2212.pdf

MAPAQ. (2022b). BioClips – Comportements des consommateurs québécois en matière de gaspillage alimentaire : Identification des enjeux et des pistes de solutions. Vol. 30, n° 32, 22 novembre 2022. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/BioClips2022/Volume_30_no32.pdf

MAPAQ. (2022 c). Bottin consommation et distribution alimentaires en chiffres – Édition 2022. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Bottin_consommation_distribution.pdf

MAPAQ. (2023a). Fonds des pêches du Québec - Des aides financières de près de 2,8 M\$ accordées à 15 entreprises de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, *gouvernement du Québec*. Récupéré de <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/fonds-des-peches-du-quebec-des-aides-financieres-de-pres-de-28-m-accordees-a-15-entreprises-de-la-gaspesie-et-des-iles-de-la-madeleine-46084>

MAPAQ. (2023b). Écocertification – pêches et aquaculture durables. Récupéré de <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/ecocertification/Pages/Ecocertification.aspx>

MAPAQ. (2023 c). Pêches et aquaculture en nouvelles. Février-Mars 2023. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Journal_Pêche_Impact/2023/Pêches_et_Aquaculture_Mars_FR_Accessible.pdf

MAPAQ. (2023d). BioClip : La politique bioalimentaire 2018-2025 - Les ambitions et les cibles - un état de la situation en 2022, *Vol. 31, n° 18, 26 mai 2023*. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/BioClips2023/Volume_31_no18.pdf?utm_source=Cyberimpact&utm_medium=email&utm_campaign=LEcho-des-marches-30-mai-2023

MAPAQ. (2023e). Le Bioalimentaire économique – Bilan de l'année 2022, *gouvernement du Québec*. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/Bioalimentaireeconomique/Bioalimentaire_economique_Bilan2022.pdf

MAPAQ. (2023f). Autonomie alimentaire durable - Québec octroie 15,5 M\$ pour augmenter la productivité et l'écoresponsabilité de nos entreprises de transformation alimentaire, *gouvernement du Québec*. Récupéré de <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/autonomie-alimentaire-durable-quebec-octroie-155-m-pour-augmenter-la-productivite-et-lecoresponsabilite-de-nos-entreprises-de-transformation-alimentaire-48446#>

MELCCPF. (s.d.). Les aires marines protégées au Québec, *gouvernement du Québec*. Récupéré de https://www.environnement.gouv.qc.ca/biodiversite/aires_protegees/aires-marines-protegees.htm

Merinov. (2021). Projets de valorisation des coproduits - Vers une économie circulaire. Récupéré de https://merinov.ca/wp-content/uploads/2021/10/Fiche-technique_02.pdf

Monat, C. (2022). Maquereaux et données manquent à l'appel, *Radio-Canada*. 22 octobre 2022. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1926757/maquereaux-donnees-mpo-peche>

Monat, C. (2023). Les métiers de la pêche sont parmi les plus mortels au Canada, *Radio-Canada*. 11 mars 2023. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1962252/securite-metiers-peche-mortels-canada>

Morin, M. (2024). La pêche commerciale au sébaste s'ouvre dans le golfe du Saint-Laurent, *Radio-Canada INFO*. 26 janvier 2024. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2044743/sebaste-crevette-peche-annonce-diane-lebouthillier-fonds-des-peches>

MPO. (2021). Fonds des pêches du Québec, gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.dfo-mpo.gc.ca/fisheries-peches/initiatives/fish-fund-quebec-fonds-peche/index-fra.html>

Mucci, A., Chaillou, G, Jutras, M. 2022. L'estuaire maritime du Saint-Laurent est à bout de souffle. *La Conversation*. 15 juin 2022. <https://theconversation.com/lestuaire-maritime-du-saint-laurent-est-a-bout-de-souffle-180069>.

Noisette, F., Alberio, M., Calosi, P., Barria, A., Boissonneault, M., Chemel, M., ... & Soubirou, M. (2022). Vulnérabilité des populations de crevette nordique (*Pandalus borealis*) aux changements climatiques et globaux le long de la côte Est du Canada : de la ressource naturelle aux communautés côtières, *Ouranos*. 174 p.

OCDE. (2010). The Economics of Adapting Fisheries to Climate Change, *OCDE*. Récupéré de <https://doi.org/10.1787/9789264090415-en>

Oceans North. (2021). Turning Up the Heat: Managing the Impacts of Climate Change on Fisheries in Atlantic Canada and the Eastern Arctic. Summary Report and Recommendations for Actions. Récupéré de https://www.oceansnorth.org/wp-content/uploads/2021/05/Climate-Change-and-Fisheries-Report-Final-May5_web.pdf

OCR. (2022). Baromètre de la consommation responsable : Édition spéciale 2022 – Vigie conso COVID-19. Récupéré de <https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2022/11/BCR2022.pdf>

Ojea, E., Lester, S. E., & Salgueiro-Otero, D. (2020). Adaptation of fishing communities to climate-driven shifts in target species. *One Earth*, 2(6), 544-556.

Ouranos. (s.d.). Pêches et aquaculture commerciales – Impacts. Récupéré de <https://www.ouranos.ca/fr/peches-aquaculture-impacts>

Pêches et Océans Canada. (2021). Plan de pêche axé sur la conservation saison 2021-2022 Sous-division 3Ps de l'OPANO - Poissons de fond engins fixes navires de moins de 27,4 mètres (90 pi), *gouvernement du Canada*. Récupéré de <https://www.dfo-mpo.gc.ca/fisheries-peches/decisions/fm-2021-gp/atl-34-fra.html>

Pêche Impact. (2017). Pêche Impact, février – mars 2017 — MAPAQ. Récupéré de https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Journal_Peche_Impact/2017/Peche_et_Aquaculture_1702.pdf

Pelletier, É. (2018). Les aires marines protégées dans le monde. Professeur associé à l'Institut des sciences de la mer de Rimouski (UQAR/ISMER). Récupéré de https://adauqar.uqar.ca/images/ADAUQAR_-_Les_aires_marines_prot%C3%A9g%C3%A9es.pdf

Pérusse, M., Cadieux, C., Lebeau, M., Fecteau, R., Francoeur, L.-A., Dufresne Dubé, V., Drewitt, L. (2020). *Cap sur la prévention : Vers le développement d'une culture de sécurité dans l'industrie de la capture des pêches maritimes commerciales*. Comité permanent sur la sécurité des bateaux de pêche du Québec (CPSBPQ). <https://www.cpsbpq.org/informations>

Protected Planet. (s.d.). Marine Protected Areas. Récupéré de <https://www.protectedplanet.net/en/thematic-areas/marine-protected-areas>

Proulx, A. (2022). L'enfouissement des résidus marins n'est plus une solution pour Merinov et ses partenaires, Radio-Canada. 8 janvier 2022. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1852706/peche-dechets-marins-merinov-coproduits-biomasse-valorisation>

Québec Océan. (s.d.). Axe 1 – Planète bleue : Vers une utilisation durable des écosystèmes marins. Récupéré de <https://www.quebec-ocean.ulaval.ca/programme-scientifique/axe-1>

Rezaee, S., Seiler, C., Pelot, R., & Ghasemi, A. (2016). Will commercial fishing be a safe occupation in future? A framework to quantify future fishing risks due to climate change scenarios. *Weather and climate extremes*, 13, 73-85.

Rezaee, S., Brooks, M. R., & Pelot, R. (2017). Review of fishing safety policies in Canada with respect to extreme environmental conditions and climate change effects. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 16, 1-17.

Robert, D. (2022). La pêche commerciale bouleversée par le réchauffement des eaux du golfe du Saint-Laurent. *La Conversation*, 16 novembre 2022. <https://theconversation.com/la-peche-commerciale-bouleversee-par-le-rechauffement-des-eaux-du-golfe-du-saint-laurent-178103>

Rousseau, S. (2023). De longs délais de traitements pour le Fonds des pêches du Québec, *ICI Radio-Canada Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine*. 24 novembre 2023. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2029566/argent-financement-provincial-crevette-merinov>

Runnebaum, J. M., Nelson, L. K., Harper, S. J., Bell, R. J., Smith, G. S., Cullen, A. C., ... & Levin, P. S. (2023). Harvester perceptions of climate vulnerability: Contributions to building climate resilient fisheries. *Frontiers in Marine Science*, 9, 2827.

Sala, E., & Giakoumi, S. (2018). No-take marine reserves are the most effective protected areas in the ocean. *ICES Journal of Marine Science*, 75(3), 1166-1168.

Senay, C., Ouellette-Plante, J., Bourdages, H., Bermingham, T., Gauthier, J., Parent, G., et al. (2021). Unit1 redfish(*Sebastes mentella* and *S. fasciatus*) stock status in 2019 and updated information on population structure, biology, ecology, and current fishery closures DFO Canadian Science Advisory Secretariat Research Document, xi + 119 p.

Sergerie, N. (2022a). 4,5 millions \$ accordés à des entreprises du secteur des pêches, *Ma Gaspésie*. 24 août 2022. Récupéré de <https://magaspesie.ca/45-millions-accordes-a-des-entreprises-du-secteur-des-peches/>

Sergerie, N. (2022b). Baisse marquée du quota de la crevette en 2022 et 2023, *Ma Gaspésie*, 22 avril 2022. Récupéré de <https://magaspesie.ca/baisse-marquee-du-quota-de-la-crevette-en-2022-et-2023/>

Thibault, J.-P. (2024). Ouverture de la pêche au sébaste; coup de frein pour la crevette, *Chaleurs Nouvelles*. 29 janvier 2024. <https://www.chaleursnouvelles.com/article/2024/01/29/ouverture-de-la-peche-au-sebaste-coup-de-frein-pour-la-crevette>

Toulgoat, M. (2024). Appui unanime des députés québécois pour une hausse du quota de sébaste, *ICI Radio-Canada Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine*. 15 février 2024. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2049794/motion-assemblee-nationale-peche-sebaste>

Valois-Nadeau, B. (2023). Fruits de mer québécois recherchés et savourés au Japon, *Le Devoir*. Récupéré de <https://www.ledevoir.com/plaisirs/alimentation/792078/fruits-de-mer-quebecois-recherches-et-savoures-au-japon>

Vaz, S. et Laffargue, P. (2021). Pêche : ce que la science nous dit de l'impact du chalutage sur les fonds marins, *The Conversation*. Récupéré de <https://theconversation.com/peche-ce-que-la-science-nous-dit-de-limpact-du-chalutage-sur-les-fonds-marins-172325>

Vernet, C. (2023). Les aires marines protégées sont-elles efficaces? Radio-Canada, 3 février 2023. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1949822/ocean-protection-cible-cop15-impac5-daniel-paul>