

ENTREVUE DU MOIS PRÉSENTÉE PAR



**CLAUDE MAILLOUX
DIRECTEUR GÉNÉRAL**

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MARITIME



Monsieur Claude Mailloux est détenteur d'un Baccalauréat en géographie et d'une Maîtrise en géographie politique de l'Université Laval.

Depuis avril 2005, il œuvre à titre de directeur général au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime qui a pour mission d'appuyer les organisations maritimes du Québec pour tout ce qui concerne le développement de la main-d'œuvre, incluant la formation et la promotion des métiers et professions.

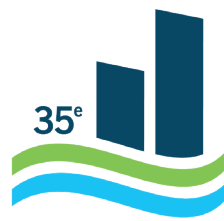
Il est également représentant de la formation pour le Forum de concertation sur le transport maritime et siège sur le conseil d'administration de la Sodes, où il a d'ailleurs exercé la fonction de directeur général adjoint durant 15 ans.

Question 1 : Vous avez rendu public cet été des données sur les besoins de main-d'œuvre dans l'industrie maritime québécoise. Selon vous quelles en sont les grandes lignes?

Réponse 1 : Cette étude est basée sur une enquête en ligne réalisée auprès des organisations maritimes du Québec durant les mois de janvier, février et mars 2020. Elle visait essentiellement à recenser la population maritime actuelle avec ses principales caractéristiques (métier, âge, sexe, etc.) ainsi que les prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années. Les organisations maritimes ont également été dénombrées et classées par type d'activités.

Nous savons maintenant qu'il y a 332 organisations au Québec dont l'activité principale est maritime. Le secteur maritime considéré inclut le transport de marchandises et de passagers, les administrations portuaires, les services portuaires et les services maritimes. La construction navale n'est pas incluse.

En ce qui concerne la population des travailleurs maritimes, nous apprenons qu'elle a continué de progresser au cours des dernières années. Avant aujourd'hui, les données les plus complètes dont nous disposions dataient de 2016. Nous avons alors dénombré 14 300 emplois directs dans l'industrie maritime. En 2020, ce nombre a grimpé à 15 600, ce



SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU SAINT-LAURENT

qui représente une hausse de 9%. Plus précisément, on compte 5 541 employés navigants et 9 446 employés non navigants.

Question 2 : Quels sont les constats que vous dégagés de cette étude versus celle que vous aviez publiée en 2016?

Réponse 2 : Le principal constat est que le nombre d'emplois directs continue d'augmenter, suivant la progression de l'industrie maritime en général qui connaît un essor régulier depuis de nombreuses années. Et les prévisions d'embauche témoignent de cette croissance puisque les employeurs maritimes prévoient recruter près de 4 000 personnes au cours des trois prochaines années, dont plus de 3 000 du côté du personnel navigant.

Ces données reflètent les préoccupations profondes exprimées par les employeurs au cours des dernières années concernant les difficultés énormes de recrutement de personnel spécialisé comme les officiers maritimes et, surtout, les officiers d'expérience comme les capitaines et les chefs mécaniciens. Ça explique aussi les démarches visant le recrutement de personnel maritime d'autres pays et les pressions exercées à l'endroit du gouvernement fédéral pour qu'il assouplisse les conditions d'entrée de personnel maritime au Canada. Des ententes bilatérales ont d'ailleurs été conclues avec certains pays dans ce but en 2019, dont la France et la Norvège

L'étude nous informe aussi sur quantités d'autres aspects intéressants concernant la population maritime. Par exemple, la proportion de travailleurs navigants (35 %) et non navigants (65 %) n'a pratiquement pas changé

depuis l'étude précédente (2016). On y apprend aussi que la présence des femmes reste marginale dans les métiers d'opérations.

Ainsi, bien qu'on en trouve dans tous les métiers en mer, elles s'y font rares. Dans la salle des machines, elles ne comptent que pour 4 % de la main-d'œuvre. Par contre, leur présence est très forte dans les emplois administratifs.

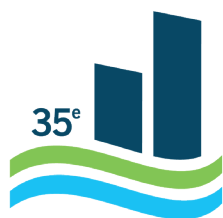
La moyenne d'âge pour l'ensemble du personnel navigant est de 44 ans. Mais elle est bien plus élevée pour certaines professions. Par exemple, elle franchit la cinquantaine chez les détenteurs de brevets supérieurs comme les capitaines avec mention STCW.

Pour plus de détails sur les différents constats dégagés de cette étude, il est possible de consulter [l'étude complète](#) ou [les faits saillants](#) sur le site internet du Comité sectoriel.

Question 3 : Selon vous, quels sont les défis reliés au besoin de main-d'œuvre auxquels l'industrie maritime devra faire face au cours des 5 ou 10 prochaines années?

Réponse 3 : Le défi principal reste le même depuis longtemps. Il faut attirer la relève en faisant connaître les métiers maritimes qui souffrent de manque de visibilité chronique. En dépit de tous les efforts faits par de nombreux organismes comme le Comité sectoriel, l'Institut maritime du Québec et bien d'autres comme la Sodes, notre industrie et ses métiers passent trop souvent sous le radar.

On ne sait pas encore si les efforts de recrutement



SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU SAINT-LAURENT

international seront récompensés. Et même si c'est le cas, ça ne pourra aider que quelques métiers d'officiers navigants. Pour toutes les autres professions, les futurs travailleurs ne pourront provenir que de deux sources, les plus jeunes qui sont encore au stade du choix de leurs carrières futures (incluant des choix d'études) et ceux et celles qui sont déjà sur le marché du travail, mais qui pourraient être attirés par les avantages qu'offre le travail maritime. Encore faut-il qu'ils les connaissent. Et ça, ça passe par la promotion.

De nos jours, faire connaître les carrières se fait dans un contexte démographique très défavorable. Les pénuries de travailleurs atteignent presque tous les domaines économiques, de sorte que la compétition pour attirer l'attention est féroce. Par conséquent, tirer son épingle du jeu aux yeux de la relève requiert des efforts considérables et, surtout, en continu. « Cent fois, sur le métier (maritime) remettez votre ouvrage », dit l'adage. Heureusement, notre secteur a des arguments de poids à faire valoir, comme des salaires très généreux et des défis qui sortent de l'ordinaire. Et c'est tout aussi vrai dans la gestion et les opérations maritimes terrestres qu'à bord des navires.

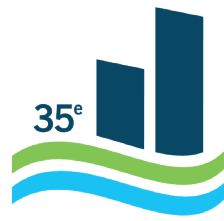
Il est parfois difficile d'évaluer les retombées positives de campagnes de promotion des métiers comme EMBARQUE, que le Comité sectoriel mène sur les réseaux sociaux depuis 2018, et ce même si le nombre de personnes atteintes par la diffusion des messages se chiffre en centaines de milliers. Ce dont on peut être sûr par contre c'est que si on ne fait rien on n'obtiendra aucun résultat. Les messages doivent être répétés en continu pour

avoir une chance de toucher la cible. Il faudra aussi porter une attention spéciale à la clientèle féminine qui, malgré nos appels, tarde à s'intéresser aux métiers d'opérations maritimes.

Question 4 : Sur une note plus personnelle, la fin de l'année 2020 marquera votre départ à la retraite. Si vous aviez un conseil à offrir aux dirigeants d'entreprises maritimes et un autre aux travailleurs de l'industrie, quels seraient-ils?

Réponse 4 : Il faut continuer d'y croire. Trop de facteurs plaident en faveur du développement du transport maritime. La pandémie a bien sûr ralenti la croissance en 2020, mais ce n'est qu'une pause. Le Saint-Laurent représente pour le Québec un outil de développement et d'épanouissement d'une importance considérable. Mais pour que ce soit possible, il faut de la main-d'œuvre. On sait qu'elle ne viendra pas toute seule alors il faut y mettre les efforts de promotion suffisants pour l'attirer. L'un des moyens les plus efficaces consiste à offrir au public et aux jeunes des expériences concrètes, en particulier des visites de navires. C'est très difficile à organiser, mais essentiel pour créer un rapprochement avec la réalité maritime et pour éveiller l'intérêt.

Il faut également un système de formation capable de préparer la relève pour tous les métiers du secteur. Cela veut dire offrir aux travailleurs maritimes les formations nécessaires au maintien et à la progression des compétences à terre et en mer, qu'elles soient ou non requises par la réglementation maritime. De ce côté, il existe des bases solides notamment avec l'Institut maritime du Québec et le Centre de formation aux mesures d'urgence de l'IMQ (CFMU) qui se consacre à la



formation continue. Mais ces institutions ont besoin d'un fort appui de la part des gouvernements et de l'industrie pour être en mesure de répondre aux besoins. Et ça inclut non seulement les besoins actuels, mais aussi les compétences du futur, celles qui seront requises par le développement technologique des opérations portuaires et par les nouvelles générations de navires.

Le Comité sectoriel maritime existe pour jouer un rôle utile dans ces deux grands domaines que sont le développement et l'organisation de la formation et la planification de la relève. La formule qui consiste à réunir autour de la même table tous les acteurs concernés par la main-d'œuvre est porteuse de belles réalisations. Cela demande parfois des compromis, mais je pense qu'on a démontré que ça fonctionne. Et le potentiel est là pour aller encore bien plus loin avec l'appui des organisations maritimes. Aidez-nous à vous aider, comme on dit. Beaucoup reste à faire, mais les outils existent. C'est très prometteur à mon avis.