

PÉNURIES ANTICIPÉES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT MARITIME AU CANADA

Présentation au Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités

Le 28 octobre 2022

CONTEXTE

À propos de la Fondation des carrières maritimes canadiennes

Auparavant connue sous le nom de Fondation de l'industrie maritime canadienne (FIMC), la [Fondation des carrières maritimes canadiennes](#) (FCMC) a été créée au milieu de 2019 d'aider à relever les défis entourant le perfectionnement de la main-d'œuvre dans le secteur maritime commercial et dans le secteur public qui font face à des besoins comparables en matière de personnel à bord des navires et sur la terre ferme.

Nos partenaires comprennent les employeurs du secteur privé, comme les sociétés de transport maritime, les syndicats, les pilotes, les collèges maritimes, ainsi que les principaux ministères du gouvernement qui assument des responsabilités dans le domaine maritime, comme la Garde côtière canadienne, Transports Canada et le Bureau de la sécurité des transports.

Le but de la FCMC consiste à élaborer des solutions dynamiques et innovatrices pour aider ainsi à bâtir une main-d'œuvre diversifiée, inclusive et prête à affronter l'avenir dans le secteur maritime canadien.

Contexte de l'industrie maritime

Le secteur maritime canadien transporte des marchandises et des gens **dans toutes les régions** du pays en ayant sur l'environnement moins d'impact que tous les autres modes de transport. En 2020, le transport sur les routes représentait moins de 50 % du commerce des marchandises au Canada (importations et exportations combinées), soit **23 % sur l'eau**, 15 % par la voie des airs et 12 % sur les voies ferrées.¹

Le Canada possède un vaste réseau de quais privés et de ports publics qui favorisent le commerce international, les industries nationales et le transport des passagers. Près de 200 navires canadiens enregistrés réalisent leurs activités commerciales au pays, en plus de soutenir les échanges commerciaux entre le Canada et les États-Unis.

Le secteur maritime canadien regroupe au-delà de 1 000 employeurs et embauche **plus de 100 000 travailleurs spécialisés dans les secteurs privé et public**. Au cours de la pandémie, les gens de mer et le personnel sur la terre ferme étaient des travailleurs essentiels désignés qui ont poursuivi leur travail important pour que la chaîne d'approvisionnement du Canada demeure résiliente et réceptive afin de livrer les biens sur lesquels les Canadiens comptent.

Le secteur maritime reçoit peu d'aide gouvernementale destinée à des programmes de sensibilisation, de formation, de stages et de diversité, etc. La concurrence au niveau des talents est féroce lorsqu'elle provient d'autres industries et professions qui bénéficient d'un financement

¹ [Rapport final de 2022 du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement](#)

considérable du secteur privé et du gouvernement (c'est-à-dire par l'entremise de conseils de secteur et d'autres programmes d'Emploi et Développement social Canada au cours des 30 dernières années).

Perspective de la main-d'œuvre dans le secteur maritime

Le besoin de main-d'œuvre à toutes les étapes de la chaîne d'approvisionnement dans le domaine du transport est énorme et il est urgent d'y répondre, et ce, tant dans l'industrie qu'au niveau du gouvernement. La marine est une industrie unique qui présente un problème commun. Le rajeunissement de la main-d'œuvre compte parmi les trois principales menaces auxquelles sont confrontés la plupart des secteurs d'activités qui s'arrachent depuis quelque temps les travailleurs aux niveaux les plus élevés, alors que les navires maritimes restent en cale en raison du manque d'équipage.

En février 2021, Transports Canada réalisait une étude intitulée *Lacunes actuelles et futures chez les marins au Canada*.² Dans cette étude, on souligne les principaux facteurs qui influencent le marché de la main-d'œuvre au Canada. Parmi les principales constatations, mentionnons :

- **On compte tout près de 28 000 marins dans le secteur maritime.**
- **Près de 33 % des travailleurs maritimes ont 55 ans ou plus**, ce qui dépasse la moyenne canadienne de 22 %.
- Le secteur maritime est aux prises avec une pénurie grave de talents, alors que **43 % des marins canadiens devraient partir pour la retraite au cours des 10 prochaines années**. On estime que les taux de départ à la retraite des principaux métiers dans le domaine maritime sont supérieurs à la moyenne pour les autres occupations maritimes, alors que 52 % des officiers ingénieurs et 47 % des officiers de pont devraient prendre leur retraite au cours des 10 prochaines années.
- On prévoit qu'il **faudra embaucher tout près de 19 000 nouveaux travailleurs** au cours des dix prochaines années, ce qui représente 68 % de la main-d'œuvre estimée.
- **Les emplois les plus critiques sont les plus difficiles à pourvoir**. On comptait près de 1 200 postes vacants à bord des navires commerciaux et des traversiers.
- On constate **une concurrence féroce lorsqu'on doit puiser dans un petit bassin de travailleurs hautement qualifiés**. La concurrence au niveau des marins spécialisés continue d'entraîner la hausse des salaires, des avantages sociaux et des bonis.
- **Le manque de sensibilisation et les idées fausses font en sorte qu'il est difficile d'attirer de nouveaux candidats**.
- **Le coût de la formation et l'accès limité au temps en mer représentent des obstacles clés à l'admission**. Le coût d'un programme d'une durée de trois à quatre ans afin d'acquérir les qualités permettant de travailler à bord d'un navire s'élève entre 11 000 \$ et 20 000 \$, alors que le soutien financier qui s'offre aux stagiaires est limité.

Ces chiffres ne comprennent pas la plupart des emplois du service public dans le domaine maritime ou les positions à terre qui, à l'instar de nombreux autres secteurs, doivent également composer avec le défi d'une population vieillissante.

ENJEUX LIÉS À LA MAIN-D'OEUVRE MARITIME

1. Amélioration des données sur le marché de la main-d'œuvre

² *Lacunes actuelles et futures dans la capacité des marins au Canada* – Résumé, février 2021, Politique maritime, Transports Canada

Un défi majeur que doit relever le secteur maritime réside dans les nombreuses lacunes que présentent les statistiques gouvernementales actuelles, de sorte qu'il est difficile d'obtenir et tenir des données à jour sur la main-d'œuvre afin de pouvoir : (1) établir l'étendue véritable du problème de main-d'œuvre; (2) aider à répondre aux exigences en matière de planification et de formation à court terme et à long terme de la main-d'œuvre; (3) évaluer le degré de diversité et d'inclusion de la main-d'œuvre; (4) identifier les obstacles à l'admission des jeunes et des groupes sous-représentés; et (5) établir des repères et suivre les progrès.

L'obtention de données à jour et uniformisées sur la main-d'œuvre provenant de sources gouvernementales, d'entreprises, d'écoles et de syndicats s'est révélée difficile en raison des différentes méthodes de collecte de données et de production de rapports ou simplement parce qu'on ne recueille pas de données.

2. Sensibiliser davantage les gens au secteur maritime

Contrairement aux navires en mer, l'industrie maritime est efficace la plupart du temps et réalise souvent ses activités de manière discrète et loin du regard public. Pour cette raison, on connaît peu les possibilités de carrière dans l'industrie.

Pendant des décennies, la génération suivante faisait son entrée dans le secteur maritime principalement « par chance », alors qu'on entendait parler des avantages par un ami ou un membre de la famille ou après avoir évolué dans une autre industrie dans le domaine logistique. La plupart des jeunes et des personnes en quête d'une deuxième carrière n'imaginent pas la navigation ou les nombreux cheminements de carrière connexes dans l'industrie. En fait, on a constaté, dans l'Enquête nationale auprès des jeunes³, lors de laquelle on a interrogé des jeunes Canadiens de 14 à 29 ans, que le principal obstacle que doit surmonter le secteur réside dans le manque de connaissances sur la diversité des emplois offerts dans le secteur maritime, alors que 40 % des répondants ont affirmé « n'en avoir jamais entendu parler ». En tout, 67 % des répondants croient qu'il est difficile d'accéder au secteur maritime et 60 % étaient incapables de nommer plus que quelques emplois.

Il est important que le secteur maritime collabore avec les établissements d'enseignement et les groupes en lien avec les étudiants au sein de la communauté afin d'ouvrir davantage de chemins menant aux carrières dans le domaine maritime, incluant les crédits pour études, les possibilités de sensibilisation, ainsi que les expériences interactives.

³ [Enquête nationale auprès des jeunes – La marine et la prochaine génération](#), Fondation des carrières maritimes canadiennes (mars 2022)

3. Améliorer la diversité de la main-d'œuvre

D'autres réalités que vit le domaine maritime sur le plan des ressources humaines, et qui ne concernent pas exclusivement le secteur, concernent ses efforts de recrutement qui sont tout aussi difficiles. Les statistiques de Transports Canada qu'on retrouve dans l'étude du document intitulé *Lacunes actuelles et futures dans la capacité des marins au Canada*⁴ (basé sur un échantillon de 2016) démontrent que l'actuel personnel des marins est extrêmement dominé par les hommes (à peine cinq pour cent du personnel navigant est constitué de femmes); et qu'il est sous-représenté par les travailleurs des Premières nations (leur nombre est trop faible pour qu'on puisse le mesurer). 17 % des personnes qui travaillent dans le secteur des transports sur l'eau sont identifiés comme étant des immigrants.

Alors qu'on compte des pourcentages bien plus élevés de femmes occupant des postes à terre, le nombre de candidats variés et/ou de diplômés des programmes maritimes reste faible. Les employeurs souhaitent diversifier leur main-d'œuvre, mais ils bénéficieraient d'une augmentation du nombre d'outils et de programmes de sensibilisation et de mentorat spécifiques dans le but premier d'attirer et de retenir un plus grand nombre de travailleurs des communautés diverses et dignes d'équité.

4. Augmenter la formation et le perfectionnement des compétences

La mise sur pied de notre pipeline de futurs travailleurs représente une urgence, puisque le secteur maritime dépend d'un bassin continu de talents prêts à suivre une formation précise à tous les niveaux, incluant celui de débutant. La marine est une industrie qui dépend grandement des talents pour occuper les postes à terre, mais particulièrement les postes à bord des navires. Par exemple, cela peut prendre jusqu'à 6 à 8 ans ou plus pour accéder au poste de capitaine à bord d'un gros navire commercial.

On compte un nombre limité de centres ou de collèges de formation maritime au Canada et plusieurs stagiaires éventuels qui devraient voyager et défrayer les droits de scolarité liés au programme et des frais de subsistance. Par conséquent, la formation maritime peut être difficilement accessible pour de nombreuses communautés, mais également pour les travailleurs qui évoluent déjà dans l'industrie et qui souhaitent mettre leurs compétences et leurs licences à niveau.

Les ministères du gouvernement fédéral et les administrations de pilotage doivent également embaucher des navigateurs ayant suivi une formation spéciale pour assumer leurs propres responsabilités dans le domaine maritime. L'embauche pour ces postes repose généralement sur les capitaines en second et les capitaines qui possèdent des années d'éducation continue et plusieurs années d'expérience. Cependant, le gouvernement fédéral collabore peu à la formation et apporte peu d'aide aux stagiaires.

Voici quelques secteurs spécifiques pouvant faire l'objet d'améliorations :

- **Moderniser la manière de former la main-d'œuvre**

On constate un besoin urgent d'accélérer et d'étendre les efforts ayant pour but d'élaborer et de préparer des cours/didacticiels asynchrones et des solutions de perfectionnement de la main-d'œuvre pour aider à contrer les pénuries de main-d'œuvre, améliorer la résilience du secteur et la stabilité en offrant un soutien adéquat au niveau de l'avancement professionnel et accroître l'accessibilité des possibilités de formation. L'accès à des environnements d'apprentissage asynchrones en ligne aidera à trouver rapidement les talents manquants tout en respectant le besoin du travailleur à titre d'individu et celui de l'employeur en matière

⁴ Lacunes actuelles et futures dans la capacité des marins au Canada – Résumé, février 2021, Politique maritime, Transports Canada.

d'options axées sur la demande, de flexibilité, d'abordabilité et de praticité. Les didacticiels et les programmes de perfectionnement en ligne de la main-d'œuvre visent à faire en sorte que la formation soit plus accessible, flexible et abordable pour les personnes intéressées par une carrière dans la marine. Plusieurs établissements de formation maritime prévoient qu'en offrant des possibilités de formation asynchrone accrues, on parviendrait à éliminer jusqu'à 90 pour cent de la formation requise sur place, puisqu'il suffirait d'administrer les examens sur place une fois les modules terminés. Une modalité asynchrone accrue assurera de surmonter les obstacles géographiques et d'offrir la formation dans les régions éloignées du pays qui sont présentement mal desservies, comme les communautés autochtones dans le nord de l'Ontario, du Québec et de l'Arctique canadien.

- **Accroître la capacité de formation consacrée aux fonctions d'urgence en mer (FUM)**

La formation sur les FUM est demandée par Transports Canada et représente une exigence clé de l'émission de licences maritimes, ainsi qu'un élément essentiel et primordial du perfectionnement d'un marin. Les installations utilisées pour donner les cours de FUM sont limitées au Canada et, dans certains cas, elles ont atteint la limite de leur capacité d'expansion si on ne procède à aucun nouvel investissement. La disponibilité et la capacité accrues pour la formation sur les FUM sont essentielles pour offrir une solution vraiment nécessaire afin d'aider les marins actuels et futurs à se préparer à respecter les normes du monde réel dans le domaine maritime et peuvent aider à combattre le problème d'une main-d'œuvre très essentielle, mais en décroissance. En améliorant l'équipement utilisé pour donner la formation sur les FUM, ces installations peuvent continuer d'assurer que les marins bénéficient de la formation la plus récente disponible et contribuent ainsi à assurer la sécurité globale dans l'industrie maritime.

- **Établir des solutions de formation innovatrices dans le domaine de la réalité virtuelle (RV)**

Il est essentiel que la formation maritime suive le rythme des technologies émergentes et qu'elle favorise les attentes de l'industrie. La RV est en train de devenir une technologie profondément perturbatrice. Dans l'industrie maritime, en particulier dans les domaines, comme la gestion des ressources liées aux ponts, les manœuvres et l'évaluation des navires, la RV a évolué lentement et il a fallu un temps énorme pour l'adopter. Malgré son arrivée lente dans l'industrie, il est prévisible que la RV remplacera bientôt une part importante de la formation en personne sur les simulateurs toutes missions. À l'heure actuelle, la formation sans RV demande une empreinte substantielle pour un gros simulateur, qui nécessite habituellement une vision horizontale sur 240 degrés. De plus, on doit répondre à des besoins considérables en matière d'alimentation électrique pour accommoder jusqu'à 20 ordinateurs et 16 écrans et projecteurs, sans compter les ententes d'entretien annuelles qui peuvent coûter jusqu'à 20 000 \$ par simulateur. L'acquisition de nouveaux simulateurs est exorbitante, sans compter les coûts d'immobilisations qui peuvent se chiffrer à un million de dollars par simulateur. De plus, les utilisateurs ayant accès à la formation sur les simulateurs encourent des coûts substantiels incluant le transport en direction et en provenance de l'installation, le gîte et le couvert pendant la formation et les droits de scolarité qui peuvent atteindre 4 000 \$ par semaine de formation sur un simulateur. L'utilisation de la technologie de RV peut modifier de manière radicale l'apprentissage par simulation et la rendre plus accessible à de nombreux marins de partout au Canada, et ce, peu importe leur emplacement, sans compter qu'elle peut se révéler bien plus abordable pour les employeurs, les marins et les établissements de formation.

- **Accroître l'aide financière pour la formation sur le tas**

Un aspect essentiel du secteur maritime concerne les connaissances et les aptitudes que doivent posséder tous les nouveaux candidats qui font leur entrée dans le secteur, alors

qu'ils doivent avoir suivi une formation de base sur les opérations et la sécurité à bord d'un navire avant même d'y mettre le pied. Ces exigences augmentent en fonction du niveau d'expertise et de maîtrise associé à chaque poste à bord d'un navire.

La formation sur le tas fait partie intégrante du cheminement lorsqu'on désire devenir marin. On ne peut passer de temps en mer sans avoir obtenu l'accréditation de Transports Canada, de sorte que les stagiaires doivent réaliser plusieurs stages au cours de leur parcours éducatif pour atteindre le seuil établi par l'organisme de réglementation. Les actuels programmes de bourses, qui s'offrent présentement aux étudiants qui suivent des cours dans le domaine maritime, qu'il s'agisse de nouveaux candidats inscrits à des cours de débutant ou à un apprentissage dans le secteur ou des professionnels actuels qui sont inscrits à un programme d'avancement professionnel sous forme d'apprentissage continu, sont peu nombreux et abordables.

Pour combler le fossé entre les ressources organisationnelles surutilisées lors de la formation des cadets et pour aider à encourager les entreprises à accepter davantage de stagiaires, on a besoin d'une assistance financière du gouvernement pour aider à financer des stages en mer et aider ainsi l'industrie à atténuer en partie le coût de la formation.

Les travailleurs en transition ou en quête d'une nouvelle carrière devraient se voir offrir l'occasion de recevoir l'équivalent de prestations d'assurance-emploi (AE) s'ils maintiennent une moyenne donnée et s'ils étudient à temps complet dans un établissement de formation maritime. L'industrie voit cette possibilité pour les futurs stagiaires de maintenir un certain niveau de vie et la possibilité de joindre les deux bouts alors qu'ils suivent le volet technique de leur formation comme un moyen d'attirer un plus grand nombre de stagiaires. On pourrait également étendre le programme d'AE aux marins actuels qui désirent accroître leurs compétences.

5. Faciliter l'accès aux travailleurs étrangers

Les dispositions qu'on retrouve déjà dans la Loi sur la marine marchande du Canada permettent au Canada de signer des accords bilatéraux avec des pays étrangers, favorisant ainsi la reconnaissance réciproque rapide des certificats de compétences remis aux gens de mer de ces pays. Depuis la fin de 2019, Transports Canada a conclu des accords bilatéraux avec la Norvège, la France, l'Australie et, plus récemment, l'Ukraine et la Géorgie. Les marins de ces pays peuvent ainsi occuper un poste à bord de navires battant pavillon canadien grâce à un permis de travail sans devoir posséder la résidence permanente. Ce système a permis de combler le manque critique d'officiers de navigation plus chevronnés et d'employés occupant des postes de génie.

On doit cependant en faire plus en continuant d'établir des accords réciproques avec davantage de pays et assurer le traitement de permis de travail pour gens de mer et faire en sorte que le Canada priorise et accélère la reconnaissance de leurs certificats étrangers. Les délais interminables augmentent le risque de perdre des travailleurs éventuels en raison du temps d'attente.

RECOMMANDATIONS

Recommandation no 1 : Amélioration des données sur le marché de la main-d'œuvre.

L'industrie maritime et les organismes gouvernementaux doivent travailler en partenariat afin de réaliser des sondages de recherche basés sur une méthodologie et un processus de collecte de données uniformisées pour ainsi présenter un rapport des données de la main-d'œuvre nationale dans l'ensemble du secteur maritime, et ce, tant pour les postes en mer que ceux sur la terre ferme.

Recommandation no 2 : Sensibiliser davantage les gens au secteur maritime. Le soutien du gouvernement est essentiel pour sensibiliser davantage les gens à la diversité des cheminements de carrière dans le domaine maritime, aux salaires alléchants, ainsi qu'aux taux de jumelage élevés

des emplois dans le secteur maritime qui sont très souvent inconnus de la population générale, en particulier les jeunes Canadiens, leurs parents et les éducateurs.

Recommandation no 3 : Améliorer la diversité de la main-d'œuvre. Augmenter l'aide financière gouvernementale pour aider à cibler et à attirer des travailleurs maritimes issus de régions géographiques différentes du Canada, incluant les Autochtones qui habitent dans les communautés isolées, ainsi que les femmes qui ne trouvent peut-être aucun intérêt à rejoindre un domaine traditionnellement dominé par les hommes.

Recommandation no 4 : Augmenter le soutien à la formation et au perfectionnement des compétences. Le gouvernement doit collaborer avec le secteur pour accroître la disponibilité, la portée et les possibilités de financement des programmes de formation pour ainsi contribuer à entretenir un flux de nouveaux travailleurs dans l'industrie maritime, incluant la garde-côtière, ainsi que les pilotes et les professions apparentées.

Recommandation no 5 : Faciliter l'accès aux travailleurs étrangers. Attribuer davantage de ressources de Transports Canada et d'Affaires mondiales pour continuer ainsi de reconnaître davantage de titres étrangers et afin qu'IRCC utilise ses nouvelles ressources pour accélérer l'attribution de permis de travail à d'éventuels gens de mer.

CONCLUSION ET RÉSULTATS SOUHAITÉS

La Fondation des carrières maritimes canadiennes affirme respectueusement qu'ensemble, les recommandations énoncées ci-dessus offrent des solutions dynamiques et innovatrices qui visent à assurer la durabilité de la main-d'œuvre dans une des industries les plus vitales du Canada, qui est déjà confrontée à des pénuries importantes de talents.

Voici quels sont les avantages et les résultats attendus :

- Disponibilité des renseignements sur le marché de la main-d'œuvre permettant de mieux comprendre et de prévoir les besoins futurs en matière de formation de la main-d'œuvre en fonction des besoins futurs en matière d'emplois et de compétences.
- Identification des obstacles clés à l'admission, des perceptions générales et de l'intérêt que suscitent un emploi et une formation dans le secteur maritime afin de mieux faire la promotion d'un lieu de travail inclusif.
- Élaboration de campagnes de promotion de carrière plus efficaces pour amener les jeunes à suivre une formation maritime et à s'intéresser aux possibilités de carrière, ainsi qu'à relever les défis sur le plan de la diversité de la main-d'œuvre.
- Niveau accru de sensibilisation et d'interaction directe avec les publics cibles / candidats possibles en participant à des journées d'orientation, des visites dans les écoles, des événements parrainés par l'industrie et des présentations.
- Nombre accru de placements de stagiaires/cadets à bord des navires.
- Nombre accru de marins avec ou sans licence qui améliorent leurs compétences.
- Niveau accru de publicité et de sensibilisation à tous les programmes d'aide financière disponibles pour favoriser l'éducation maritime et le perfectionnement des compétences maritimes donnant lieu à une augmentation du niveau des nouveaux travailleurs au cours des années à venir.
- Les didacticiels et les programmes de perfectionnement en ligne de la main-d'œuvre visent à faire en sorte que la formation soit plus accessible, flexible et abordable pour les personnes intéressées par une carrière dans la marine.

- Une disponibilité accrue de la formation dans les régions éloignées du pays qui sont présentement mal desservies, comme les communautés autochtones dans le nord de l'Ontario, du Québec et de l'Arctique canadien.
- Les économies d'argent et de temps dont bénéficient les employeurs, les marins et les collègues grâce aux cours dispensés par les technologies modernes.
- Le soutien au perfectionnement de la main-d'œuvre dans le secteur maritime national profite ultimement à d'autres secteurs clés de l'industrie – comme l'agriculture, la construction, le secteur manufacturier, les ressources naturelles et le tourisme – qui comptent grandement sur l'accès au transport maritime afin de répondre aux besoins de leur chaîne d'approvisionnement.