



FONDATION
DES CARRIÈRES
MARITIMES
CANADIENNES

Étude sur le parcours des gens de mer canadiens



REMERCIEMENTS

R. A Malatest & Associates Ltd. a été retenu par la Fondation des carrières maritimes canadiennes (FCMC) pour effectuer cette recherche et cette analyse. Cette étude a été parrainée par un consortium d'intervenants du secteur maritime comprenant la FCMC, la Chambre de commerce maritime, le Council of Marine Carriers, l'Administration de pilotage des Laurentides, les Capitaines de la marine marchande du Canada, British Columbia Coast Pilots, BC Ferries, L'Administration portuaire Vancouver-Fraser et les membres de la Western Marine Community Coalition. Une subvention a également été accordée par la Lloyds Register Foundation. Nous tenons à remercier ces organisations pour leur contribution à l'amélioration de la disponibilité de l'information sur le marché du travail dans le secteur maritime canadien.

Au cours du processus d'étude, un groupe consultatif d'étude a fourni des conseils sur les domaines de recherche, la collecte de données et la validation des résultats. Nous tenons à remercier les membres du groupe consultatif de l'étude pour le temps, les connaissances et la diligence dont ils ont fait preuve dans l'exercice de cette fonction, qui a été essentielle à la réussite du projet. Le groupe consultatif de l'étude comprenait des représentants d'un large éventail de parties prenantes des secteurs de l'éducation, de la main-d'œuvre et de l'industrie, comme indiqué ci-dessous.

- British Columbia Institute of Technology – Marine Campus
- Garde côtière canadienne
- Association canadienne des traversiers
- Guilde de la marine marchande du Canada
- Chambre de commerce maritime
- Council of Marine Carriers
- Georgian College
- I.L.W.U. Local 400 Marine Section and General Workers
- Administration de pilotage des Laurentides
- Capitaines de la marine marchande du Canada
- Administration de pilotage du Pacifique
- Syndicat International des Marins Canadiens







RÉSUMÉ DU RAPPORT



Introduction

Les 243 000 kilomètres de côtes du Canada (plus longues que dans n'importe quel autre pays), ses lacs et ses rivières innombrables font en sorte que le secteur maritime contribue grandement au tissu économique, environnemental et social de notre pays. En 2023, l'économie maritime a généré plus de 50 milliards de dollars en produit intérieur brut, dont plus de 9 milliards de dollars pour les activités de transport maritime et de soutien pour le transport maritime.

Les navires commerciaux et publics canadiens qui naviguent en eaux intérieures – soit les navires de charges et d'approvisionnement, les remorqueurs et les barges, les traversiers, les bateaux d'excursion, les navires de la Garde côtière, du gouvernement et autres utilisés dans le cadre des activités scientifiques et de sécurité – sont les pivots de l'économie maritime, alors qu'ils transportent des marchandises et des passagers; établissent un lien avec des milliers de communautés et assurent le fonctionnement sécuritaire et efficace de nos ports et nos voies navigables. Le maintien d'une source fiable de gens de mer canadiens représente un aspect essentiel du fonctionnement continu du secteur, ainsi que du succès de nombreuses autres industries, notamment l'énergie, le secteur manufacturier, l'agriculture, la construction, les mines, les forêts, les loisirs, la vente au détail et le tourisme.

But de l'étude

La Fondation des carrières maritimes canadiennes (FCMC) a été créée dans le but de relever les défis entourant le perfectionnement de la main-d'œuvre dans le secteur maritime canadien, incluant le personnel à bord des navires et sur la terre ferme. La FCMC a pour but d'élaborer des solutions dynamiques et innovatrices pour aider à bâtir une main-d'œuvre à la fois diversifiée, inclusive et prête pour l'avenir dans le secteur maritime.

Ces dernières années, les exploitants de navires canadiens des secteurs privé et public ont connu des taux élevés de départ à la retraite et se sont efforcés d'embaucher et de conserver des marins talentueux au niveau national, ce qui a donné lieu à une concurrence féroce pour les travailleurs et à des cas de navires immobilisés en raison d'un manque d'équipage. Pour aider à contrer ces pénuries et à élaborer des stratégies axées sur des données probantes, la FCMC a fait appel à l'entreprise R.A. Malatest & Associates Ltd. (Malatest) pour procéder à une étude du parcours des marins canadiens et analyser les données sur la main-d'œuvre nationale et régionale de manière à identifier clairement les lacunes sur les plans du perfectionnement et de la formation de la main-d'œuvre, ainsi que pour recommander des mesures dans le but de combler ces lacunes.

Méthodes

L'étude du parcours des gens de mer canadiens présente l'état du secteur maritime canadien en 2023 en ce qui concerne le profil des employeurs, la composition de la main-d'œuvre, les défis et les possibilités en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, les capacités du système de formation, les lacunes sur les plans des compétences et de la formation, ainsi que les perspectives d'emploi. De façon particulière, l'étude compare les besoins estimés sur le plan de l'embauche sur une période de cinq ans (2025 à 2029) à la capacité du secteur de l'éducation de répondre à ces besoins.

Le secteur maritime représenté dans cette étude comprend trois industries cibles, soit le transport de passagers et de marchandises sur l'eau, le transport dans des endroits panoramiques et touristiques sur l'eau, ainsi que les services spécialisés offerts au secteur du transport maritime (n'incluant pas les ports et les opérations portuaires). Le secteur maritime qui fait l'objet de cette étude comprend également la Garde côtière canadienne. L'étude ne porte cependant pas sur la Marine royale canadienne et sur certaines opérations maritimes, comme les opérations de bateaux de croisière battant pavillon étranger à l'extérieur du Canada, les ports et les opérations portuaires, ainsi que le secteur canadien de la pêche.

Les «gens de mer» ou la main-d'œuvre maritime représentés dans cette étude comprennent les occupations maritimes à bord de navires dans tous les secteurs, mais également les occupations sur la terre ferme qui favorisent l'exploitation de navires commerciaux nationaux, ainsi que les navires liés au service public dans les trois industries cibles.

Les données sont présentées à l'échelle nationale, ainsi que par région, incluant la région du Centre (Ontario et Québec), la région de l'Atlantique (Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard), ainsi que la région du Pacifique (Colombie-Britannique et les Prairies) et, si possible, les Territoires.

Les résultats sont basés sur plusieurs sources de données, dont une revue de la littérature, l'analyse des données secondaires provenant de Statistique Canada et d'autres sources, des entrevues qualitatives avec des intervenants maritimes des secteurs privé et public, la collecte de données et des entrevues avec des établissements de formation maritime et des sondages menés auprès des employeurs, des étudiants et des récents diplômés.

CONSTATATIONS PRINCIPALES

On constate un besoin important de former la main-d'œuvre maritime et d'étendre l'accès et les possibilités de formation pour répondre aux exigences actuelles et futures en matière de main-d'œuvre et de compétences.

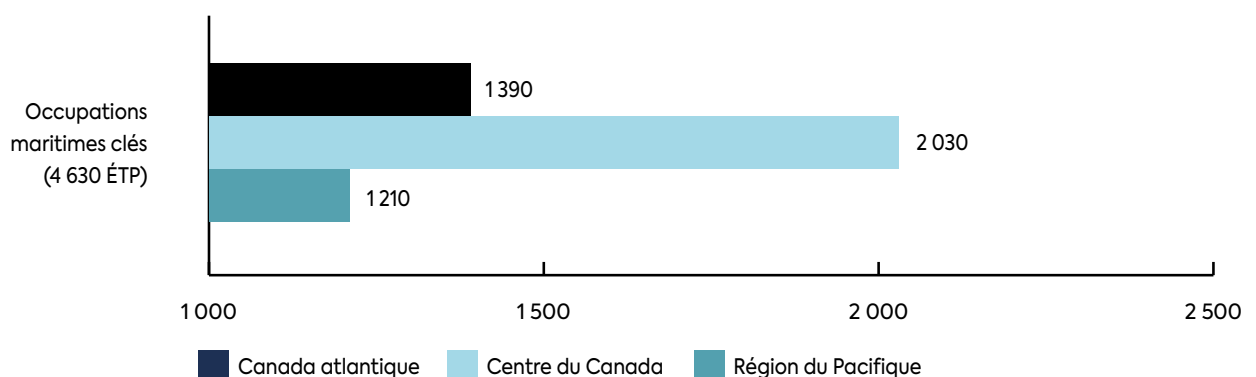
1 Nombre élevé de postes vacants pour plusieurs occupations

- On estime à **28 500** le nombre de personnes employées dans le secteur maritime canadien en 2023.
- 86 % des employeurs** affirment avoir de la difficulté à recruter des candidats. Les candidats sont trop peu nombreux et ne possèdent pas les compétences nécessaires.
- Le **taux d'inoccupation global de 11 % des emplois du secteur représente plus du triple** de la moyenne nationale pour le secteur des transports et de l'entreposage. Si on se base sur les estimations actuelles, on compte déjà au-delà de **3 600 postes vacants chez les gens de mer**, incluant des postes hautement qualifiés qui demandent des années de formation et d'expérience pratique. Si on devait doter ces postes, le secteur pourrait embaucher jusqu'à 32 100 personnes (c'est-à-dire 28 500 plus 3 600).

2 Les besoins futurs sur le plan de l'embauche au cours des 5 prochaines années sont importants

- Selon les estimations actuelles, le secteur aura besoin de **8 300** nouveaux employés équivalents temps plein au cours des cinq prochaines années pour répondre aux demandes de croissance du secteur, pour remplacer les retraités et pour contrer le roulement vers d'autres secteurs. Cela représente **plus de 30 %** de la main-d'œuvre actuelle des gens de mer qui compte 28 500 personnes. La région du Pacifique représentera 64 % des besoins futurs pour toutes les occupations.
- Plus de la moitié (**56 %**) des **8 300** postes correspondent à des **occupations maritimes clés**, incluant les officiers de pont, les officiers mécaniciens et les matelots de pont et de salle des machines, qui sont des postes spécialisés réglementés par le fédéral et essentiels au fonctionnement des navires maritimes. La région du Centre (Ontario/Québec) représentera 44 % des postes clés, suivie de la région de l'Atlantique (30 %) et de la région du Pacifique (26 %).

Figure S1: Exigences futures en matière d'embauche par type d'occupation et par région



Source: Les estimations sont basées sur le sondage de 2024 réalisé auprès des employeurs maritimes (n = 73) et sur le recensement canadien de 2021. Les occupations maritimes clés comprennent les officiers de pont, les officiers mécaniciens et les matelots de pont et de salle des machines (non-brevetés).

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

3 Le système de formation maritime du Canada ne répondra pas à la demande de main-d'œuvre

- Si on ne procède pas à des changements importants, le système de formation maritime du Canada sera incapable de répondre à la demande de main-d'œuvre. Aux taux d'inscription et de diplomation actuels, les établissements de formation importants décerneront uniquement le nombre de diplômes nécessaire pour **doter 40 % des ouvertures futures prévues** pour les occupations maritimes clés. Si on étudie davantage la question, cet écart est encore plus accentué lorsqu'on regarde les occupations d'officiers de pont et d'officiers mécaniciens. Au niveau régional, la pénurie sera plus prononcée dans la région du Centre où le nombre actuel de nouveaux diplômés aidera à doter moins de deux occupations clés sur les dix (16 %) qui seront nécessaires au cours des cinq prochaines années, suivie des régions du Pacifique (56 %) et de l'Atlantique (58 %).

Figure S2: Besoins futurs en matière d'embauche à l'échelle nationale par rapport au nombre attendu de diplômés par occupation

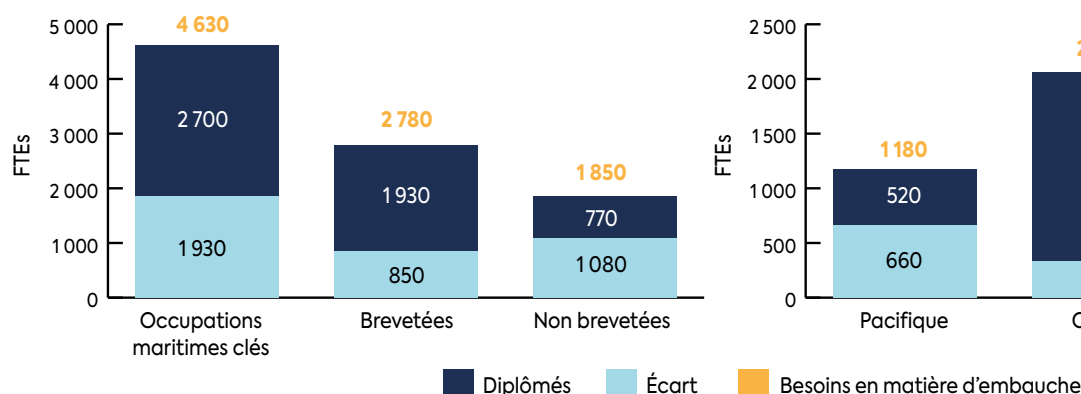
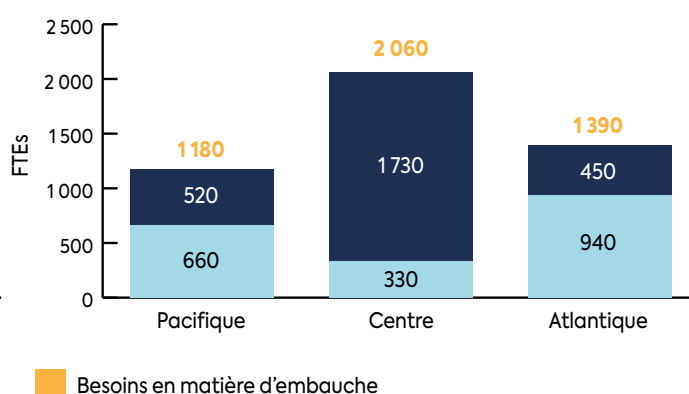


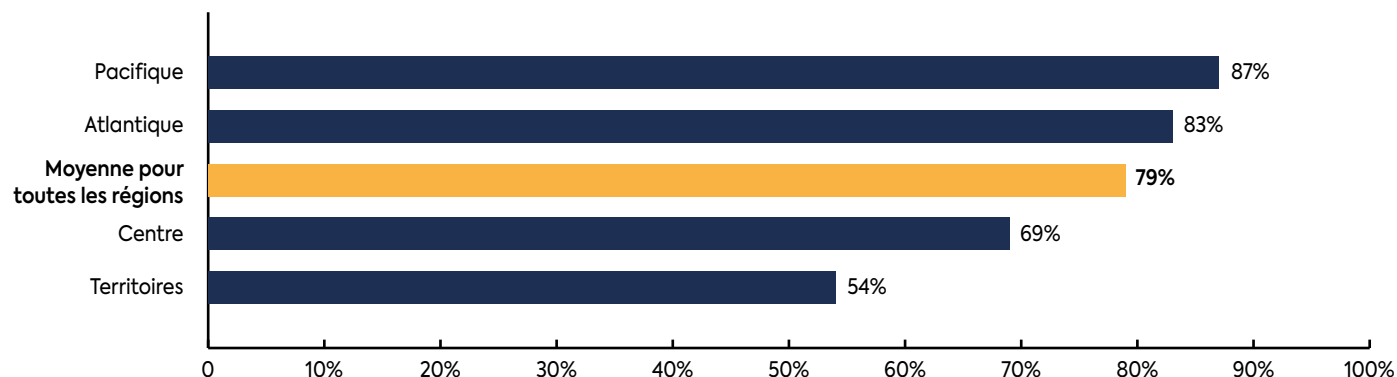
Figure S3: Besoins futurs en matière d'embauche pour les occupations maritimes clés à l'échelle régionale par rapport au nombre attendu de diplômés par région



Source: Les estimations sont basées sur le sondage de 2024 réalisé auprès des employeurs maritimes (n = 73) et sur les données fournies par neuf établissements d'enseignement.

- **Ces écarts sont attribuables en partie à la capacité de formation sous-exploitée.** Les établissements de formation maritime offrent davantage de places dans leurs programmes que le nombre d'étudiants qui les fréquentent. Dans cette étude, on estime que les niveaux d'inscription actuels représentent 79 % de la capacité du système d'éducation à l'échelle nationale. Il est particulièrement difficile de remplir les programmes de génie mécanique de marine et des matelots de la salle des machines.
- **On devra pouvoir compter sur une capacité accrue sur le plan de la formation pour répondre aux besoins futurs en matière d'embauche.** Même avec une capacité d'inscription maximale et un taux d'obtention de diplôme de 100 % (un scénario irréaliste compte tenu des taux de diplomation actuels), le manque à gagner persistera, puisque les diplômés répondraient à 85 % des besoins en matière d'occupations brevetées et 76 % en ce qui concerne les occupations non brevetées.

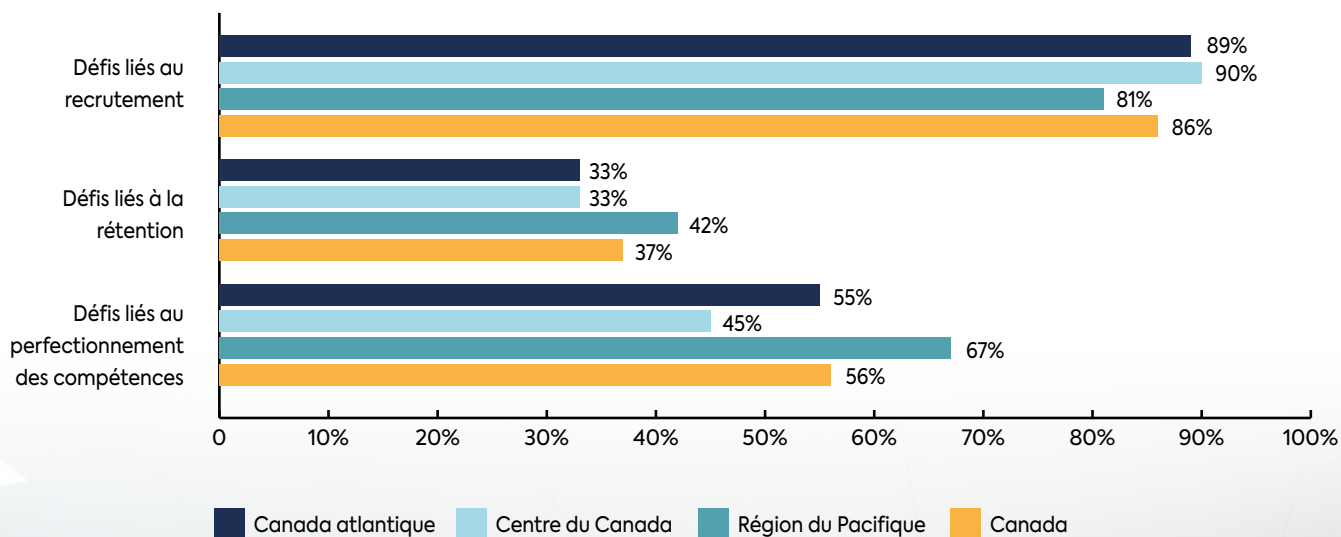
Figure S4: Pourcentage des places occupées dans les programmes de formation maritime par région



Source: Les estimations sont basées sur le sondage de 2024 réalisé auprès des employeurs maritimes (n = 73) et sur les données fournies par neuf établissements d'enseignement.

PRINCIPAUX DÉFIS POUR LES EFFECTIFS

Pourcentage des défis sur le plan de la main-d'œuvre chez les employeurs maritimes



Source: Sondage de 2024 réalisé auprès des employeurs maritimes (n = 73)



Recrutement

Le secteur maritime parvient difficilement à recruter des talents en partie parce que la population connaît trop peu les carrières dans ce secteur. Plusieurs Canadiens, dont tout particulièrement les jeunes, ignorent les options sur le plan des emplois, la valeur de l'expertise maritime et la voie à suivre en matière de formation. Parmi les autres obstacles au recrutement, mentionnons le coût élevé de la vie dans certaines régions comme la Colombie-Britannique et le défi qui consiste à attirer des travailleurs pour occuper des postes à bord en raison du temps qu'on pourrait devoir passer à l'extérieur du foyer. Les employeurs ont jugé les programmes de travailleurs étrangers temporaires complexes et coûteux, et les gens de mer intéressés qui ont souhaité rester ont eu de la difficulté à devenir des résidents permanents.

Démographie et diversité des effectifs

À l'heure actuelle, les effectifs sont dominés par des travailleurs mâles plus âgés, alors qu'on doit répondre à plus de 33 % des besoins futurs en matière d'embauche pour remplacer les employés qui partent à la retraite. Même si on réalise certains progrès lorsqu'il s'agit d'accroître la participation des femmes et des Autochtones, les femmes et les minorités visibles sont encore grandement sous-représentées. Les intervenants ont fait état des défis en lien avec la culture sur le lieu de travail, comme la discrimination et le harcèlement, qui compromettent les efforts de recrutement à partir de ces bassins de talents.

Barrières pour les étudiants dans le domaine maritime

Les étudiants qui entreprennent des carrières dans le domaine maritime doivent relever des défis lorsqu'il s'agit d'acquérir l'éducation et l'expérience dont ils ont besoin pour travailler dans le secteur. En raison du faible nombre d'établissements de formation maritime et du besoin d'une formation en personne, plusieurs étudiants doivent payer des droits de scolarité et assumer les coûts du logement associé à leur séjour à proximité du campus. Le nombre limité de possibilités de passer du temps de formation en mer (ce qui est nécessaire pour obtenir la certification), la pénurie d'instructeurs qualifiés et le manque de financement des programmes de formation des officiers maritimes donnent lieu à des goulots d'étranglement. Les gens de mer actuels ont trop peu de possibilités et reçoivent trop peu d'aide financière pour améliorer leurs compétences ou leurs certifications.

Rétention

Un quart des employeurs sont parvenus difficilement à retenir leurs employés en raison de la concurrence avec d'autres employeurs dans le secteur maritime, alors que 20 % attribuent cette difficulté à la concurrence avec d'autres industries. De plus, les nouveaux diplômés ne souhaitent pas tous occuper des postes de gens de mer tout au long de leur carrière et préfèrent accéder à un poste sur la terre ferme pour différentes raisons (isolement, conditions météorologiques difficiles, tâches ardues, connectivité avec l'Internet, conditions de vie et temps loin du foyer). Les jeunes travailleurs peuvent également constater un écart entre leurs attentes et la réalité, incluant le long délai de progression de la carrière pour acquérir l'éducation et l'expérience en mer requises.

Compétences et formation

La plupart des employeurs font état d'un manque à gagner sur le plan des compétences, alors que les habiletés pratiques et spécifiques au poste représentent les besoins les plus essentiels. Plusieurs intervenants ont fait état d'une disparité entre la formation donnée (conformément au mandat de Transports Canada), ainsi que l'expérience d'apprentissage pratique et les compétences requises, en particulier lorsque les exploitants de navires adoptent de nouvelles technologies. On constate également un financement insuffisant pour permettre aux établissements de formation maritime d'accroître la capacité (coûts de l'équipement et salaires concurrentiels pour les instructeurs) et améliorer l'accès à la formation (c'est-à-dire au sein des communautés qui ont besoin de main-d'œuvre maritime, mais qui n'offrent pas de formation locale aux étudiants ou pour les étudiants aux prises avec des obstacles sur le plan financier ou géographique).

RECOMMANDATIONS

Pour augmenter l'attrait

Court terme

- **Sensibiliser davantage la population** : Mettre en place des initiatives coordonnées par le secteur pour mettre en valeur les possibilités de carrières maritimes ciblant les jeunes, les éducateurs et la population en général. Cela peut comprendre un engagement croissant auprès des écoles et des organisations qui s'occupent d'étudiants en offrant des possibilités sur le plan virtuel et/ou de l'expérience pour s'impliquer directement auprès des marins et explorer la vie à bord de différents types de navires et dans les ports.
- **Démystifier les fausses idées entourant le domaine maritime** : Souligner l'expérience des gens de mer sur le plan national (comme des salaires élevés et des avantages intéressants, moins de temps en mer, un engagement en matière de sécurité, des technologies évoluées), ainsi qu'en ce qui concerne la valeur des «compétences et de l'expérience des gens de mer» qui mènent à une multitude de carrières à bord de navires et sur la terre ferme.
- **Intensifier les efforts sur les plans de l'équité, de la diversité et de l'inclusion** : Élaborer des stratégies de rayonnement ciblées pour certaines populations spécifiques (jeunes, nouveaux Canadiens, femmes, Autochtones) ou certains emplacements précis (zones non côtières, prairies). Embaucher un corps professoral diversifié qui attirerait également un éventail plus diversifié de candidats.
- **Explorer d'autres mesures incitatives** : Les employeurs devraient explorer la possibilité d'offrir des avantages visant à inciter les travailleurs à se réinstaller dans des régions à coût plus élevé ou d'offrir des avantages liés aux déplacements afin qu'ils puissent vivre à l'endroit de leur choix. Certaines entreprises ont mis certaines de ces idées de l'avant, comme le fait de vivre en Alberta et le déplacement de gens par avion à Vancouver ou à Nanaimo.

- **Améliorer le cheminement pour les travailleurs étrangers temporaires** : Transports Canada et les employeurs devraient conjuguer leurs efforts pour simplifier les voies du recrutement international et la reconnaissance des titres maritimes étrangers dans le but de contrer les graves pénuries de main-d'œuvre. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les employeurs pour offrir un cheminement simplifié aux gens de mer intéressés qui possèdent les atouts nécessaires pour devenir des résidents permanents/citoyens canadiens et rejoindre la main-d'œuvre locale.

Moyen terme

- **Faciliter l'accès à la formation** : La collaboration du secteur avec les gouvernements des provinces et le fédéral pour accroître la disponibilité de l'apprentissage à distance, intensif, hybride et par simulation au moyen de programmes de formation maritime, pour aider à réduire les obstacles géographiques, financiers et temporels que doivent surmonter les apprenants qui n'habitent pas à proximité des établissements de formation ou qui doivent jongler avec les responsabilités de la vie. Cela demandera la coordination avec Transports Canada et l'approbation de ce dernier afin de moderniser les modèles de mise en œuvre des programmes.



Pour améliorer le maintien en poste

Court terme

- **Les employeurs doivent accroître la rémunération** : Étudier la possibilité d'offrir des incitatifs financiers en échange du temps passé en mer pour encourager les marins à rester en poste et à évoluer dans leur carrière en occupant différents postes à bord. Cet aspect est particulièrement important pour la Garde côtière mais non exclusif à cette dernière.
- **Évaluer les approches actuelles pour s'attaquer à l'intimidation et au harcèlement** : En plus des politiques actuelles de lutte contre le harcèlement et des initiatives de formation, les employeurs devraient étudier les stratégies qui favorisent un sentiment selon lequel tous ces enjeux sont la responsabilité de tout un chacun et d'autres changements pour améliorer la culture au travail, incluant les changements en lien avec la gestion du rendement, la résolution des conflits et la sécurité sur le plan psychologique.
- **Accroître le soutien en santé mentale** : Élaborer des initiatives pour l'ensemble du secteur afin d'étendre l'impact et aider les petites et moyennes entreprises qui disposent de moins de ressources.

Moyen terme

- **Améliorer l'expérience de vie à bord** : Alors que certains progrès ont été réalisés, il existe encore des possibilités pour les employeurs d'améliorer les locaux et les installations, ainsi que la connectivité en mer. Cela devrait également constituer un facteur important lors du renouvellement de la flotte.
- **Améliorer l'inclusion sur le lieu de travail** : Encourager les employeurs et les aider à développer, mettre en œuvre et évaluer des initiatives qui viennent soit de la direction ou directement des employés et qui visent à favoriser l'inclusion et l'équité au travail. Cela consiste, par exemple, à mettre sur pied des groupes de ressources pour les employés, à mettre en place des systèmes de rétroaction anonymes, des groupes de dialogue ou à créer des programmes de mentorat par les pairs. Ces efforts aideront à créer des lieux de travail qui répondent aux besoins de tous les gens de mer, en particulier ceux qui sont issus de groupes sous-représentés, pour assurer ainsi un environnement inclusif et plus favorable pour tous. Le secteur maritime devrait s'intéresser aux initiatives testées à l'échelle internationale qu'il serait possible d'adapter ou d'appliquer à l'industrie maritime du Canada.¹
- **Revoir la politique en ce qui a trait aux congés de maternité touchant le temps passé en mer et la conservation du certificat** : Pour retenir les femmes dans des postes vitaux, Transports Canada devrait examiner ses exigences en ce qui concerne la conservation du temps en mer pendant le congé de maternité. Cet examen pourrait s'appliquer également à la politique sur les congés parentaux.

¹ Par exemple, Diversity@Sea workstream. Voir <https://globalmaritimeforum.org/diversity-at-sea/>

Pour améliorer la formation et le développement des compétences

Court terme

- **Transports Canada, Emploi et Développement social Canada et les gouvernements provinciaux doivent accroître le soutien accordé à l'éducation dans le domaine maritime :** Améliorer l'aide financière accordée aux étudiants pour la formation et la mise à niveau des compétences maritimes. Une augmentation des investissements dans l'aide financière, comme des subventions d'études et autres, attirerait de nouveaux talents dans le secteur maritime et favoriserait l'évolution de la carrière des gens de mer actuels. Pour ce faire, les intervenants de l'industrie – comme les établissements de formation, les employeurs et les syndicats – devraient collaborer pour défendre l'augmentation des ressources accordées par les gouvernements.
- **Les intervenants de l'industrie – incluant les associations professionnelles/industrielles, les employeurs et les syndicats – doivent augmenter le financement :** Ce financement doit être augmenté pour les bourses versées aux élèves-officiers de la marine, en plus d'accorder davantage de ressources aux moyens permettant d'aider et d'encourager les officiers de la marine et les gens de mer à accroître leurs compétences et à évoluer dans leur carrière. On devrait également améliorer la promotion et la coordination de ces ressources à la grandeur du secteur.
- **Accroître l'accès des étudiants au temps passé en mer :** Le gouvernement fédéral doit collaborer avec les acteurs du secteur maritime pour élaborer des projets pilotes visant à accroître les possibilités de formation à bord afin d'acquérir une expérience pratique tout en tenant compte du temps de mer nécessaire.

Moyen terme

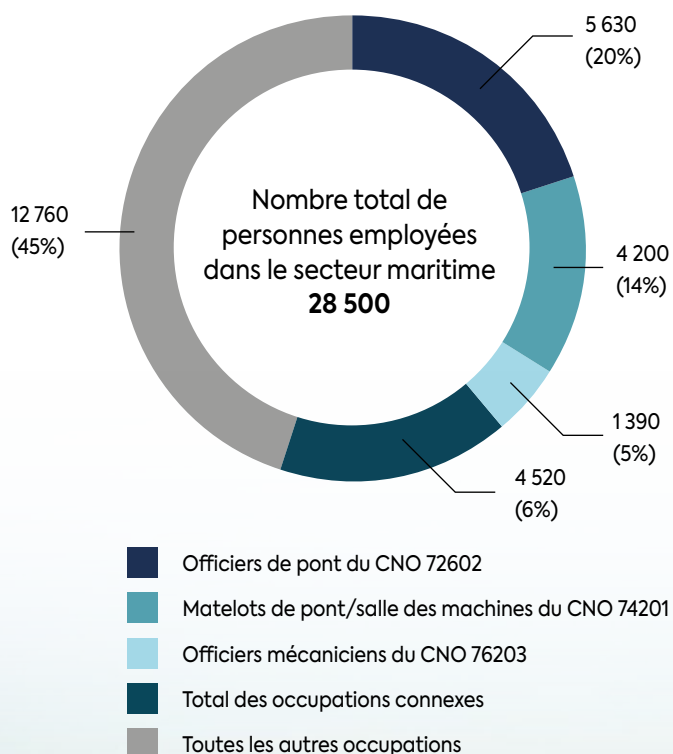
- **Moderniser les programmes de formation :** Le gouvernement fédéral doit collaborer avec les intervenants du domaine maritime pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies efficaces de formation et de perfectionnement afin de préparer la main-d'œuvre en vue des nouveaux développements technologiques à bord des navires. (c'est-à-dire en lien avec la décarbonisation, la numérisation, l'automatisation, la sécurité).
- **Accroître les capacités de formation maritime :** Le gouvernement fédéral et les provinces doivent accroître l'aide financière versée aux établissements de formation maritime pour augmenter la capacité des programmes. Pour ce faire, il faudrait accroître la rémunération des instructeurs et investir davantage dans les locaux et l'équipement.
- **Projet de recherche sur les métiers spécialisés :** Le secteur maritime doit mettre sur pied un projet de recherche ayant pour but d'évaluer la faisabilité et la marche à suivre nécessaire pour obtenir la reconnaissance des métiers spécialisés pour certains postes de marins.

Pour améliorer les données et la recherche sur le marché de la main-d'œuvre

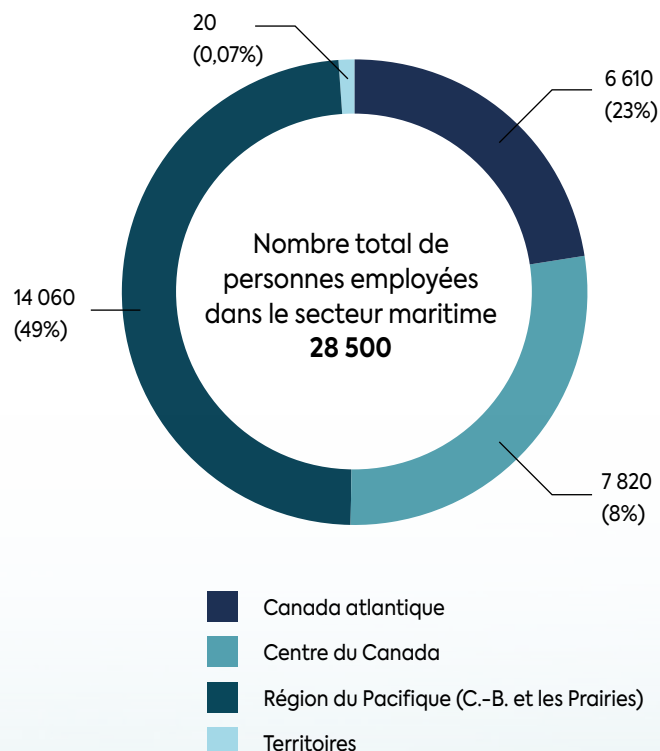
- On devrait reprendre cette étude d'ici trois ans (après la publication des données du recensement de 2026) pour examiner les changements sur les plans de la démographie et des affaires qui pourraient avoir un impact sur les besoins futurs en matière de main-d'œuvre en plus d'évaluer l'évolution du système de formation et les recommandations mises en place suite à ce rapport.

COUP D'ŒIL SUR LA MAIN-D'ŒUVRE DES GENS DE MER CANADIENS

Nombre estimé de gens de mer occupant un emploi par groupe professionnel – 2023



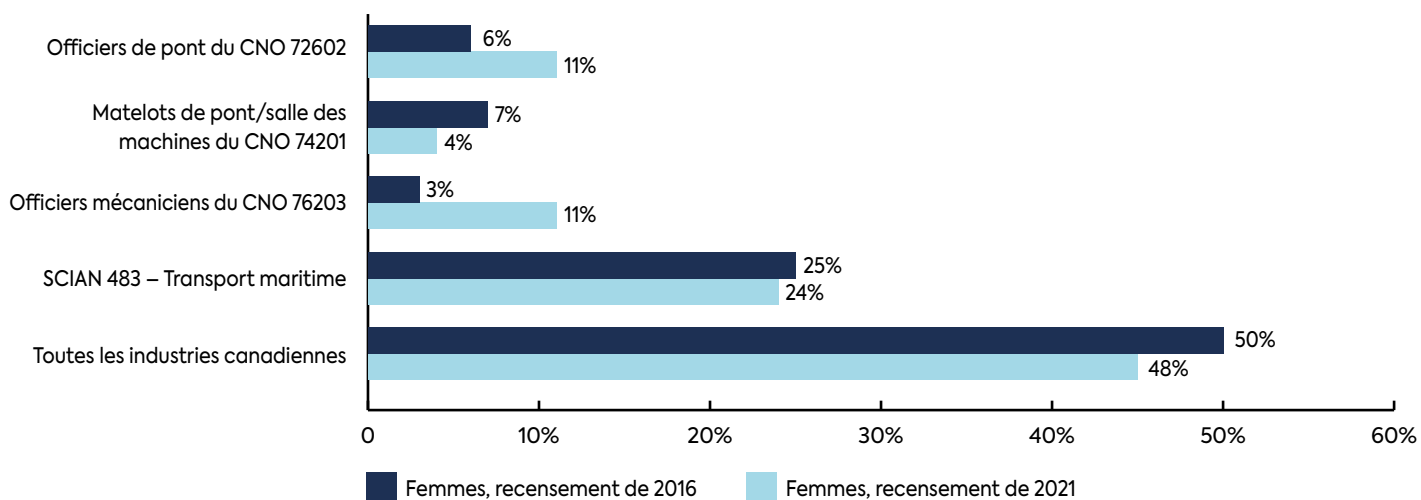
Nombre estimé de gens de mer occupant un emploi par région – 2023



Source: Estimations basées sur les données du recensement de 2021, les caractéristiques de la main-d'œuvre (emploi) pour le SCIAN 48-49, et les paramètres de l'étude de Transports Canada de 2021 sur les « Lacunes actuelles et futures concernant les gens de mer canadiens ».

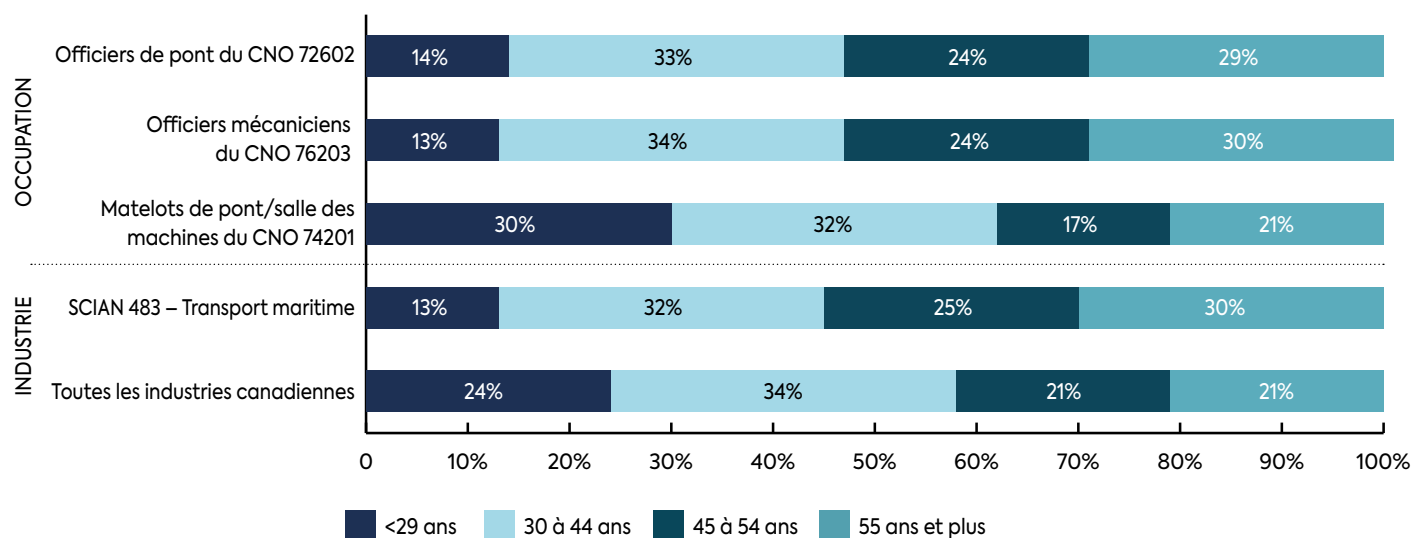


Part de la main-d'œuvre féminine dans les principales industries et occupations maritimes



Source: Données du recensement de 2021.

Répartition par âges de la main-d'œuvre pour les principales occupations maritimes



Source: Données du recensement de 2021.

Étude sur le parcours des gens de mer canadiens



FONDATION
DES CARRIÈRES
MARITIMES
CANADIENNES

info@imagine-marine.ca

imagine-marine.ca

© Copyright 2025 Fondation des carrières maritimes canadiennes.
Tous droits réservés.



MALATEST

solutions@malatest.com
1 800 665-5848