

Recensement 2021-2024 des prévisions de main-d'œuvre du secteur aéroportuaire

Rapport détaillé

Janvier 2023

Table des matières

Sommaire exécutif	3	Annexes	16
Méthodologie	4	1. Données détaillées du recensement par région administrative, pour les réseaux	16
Niveau d'activité prépandémique	5	2. Formulaires de recensement	26
Nombre d'emplois réguliers et contractuels en 2022 et distribution des aéroports par taille	6		
Évolution des emplois du secteur aéroportuaire au Québec de 2012 à 2024	7		
Évolution du nombre d'emplois réguliers par catégorie de personnel entre 2021 et 2024	8		
Postes à combler en 2022-2023	9		
Évolution du nombre d'emplois réguliers par région entre 2021 et 2024	10		
Emplois en pénurie d'ici 2025	11		
Besoins prioritaires en formation continue	12		
Principales stratégies recensées pour l'attraction et la rétention des talents	13		
Enjeux rencontrés au cours des 24 derniers mois et anticipés pour les 24 prochains mois	15		

Sommaire exécutif

- Les impacts de la pandémie de COVID-19 ont eu un impact majeur sur les activités aéroportuaires, mais, à l'été 2022, plus de la moitié des aéroports déclarent être revenus à un niveau d'activité égal ou supérieur à leur niveau pré-pandémique.
- Dans le secteur aéroportuaire, entre juillet 2021 et juillet 2022, ce sont une centaine des postes qui ont été créés, soit près de 10% des emplois du secteur. D'ici au 1^{er} juillet 2024, avec un taux de croissance annuel composé de emplois de 7,0 %, nous estimons que qu'environ 85 emplois seront créés, ce qui ne permettra pas d'atteindre les seuils pré-pandémiques mesurés par le CAMAQ dans le passé.
- Plus de 6 catégories de postes professionnels sont ou seront en pénurie d'ici 2 ans selon les entreprises du secteur. Les catégories de postes les plus affectés sont les techniciens et techniciennes en entretien d'aéronefs, les proposés et proposées Unicom, les mécaniciens et électromécaniciens ainsi que les directeurs d'aéroports et gestionnaires des opérations.
 - Au cours des prochaines années, de nombreux directeurs d'aéroport ont l'intention de quitter leur fonction, ce qui créera une demande pour des ressources avec des compétences de gestion aéroportuaire.
- Les principaux enjeux rencontrés par les entreprises aéroportuaires sont en lien avec la pénurie de main-d'œuvre, la rétention des employés ou les départs à la retraite massifs ou de joueurs clés, ce qui force les entreprises à embaucher des candidats moins performants ou pourrait mener à la réduction des services offerts.
 - Les aéroports ont mis en place des stratégies d'attraction et de rétention relativement classiques qui ont des résultats variables d'un aéroport à l'autre.

Méthodologie



Un total de 163 aéroports identifiés pour le recensement, dont 12 aéroports fermés et 3 aéroports sans aucun point de contact



Après validation avec les joueurs clés de l'industrie, un total de 94 aéroports se sont qualifiés pour ce recensement



Les résultats présentés proviennent de 82 aéroports sur 94, soit un taux de participation de 87,2% des aéroports qualifiés

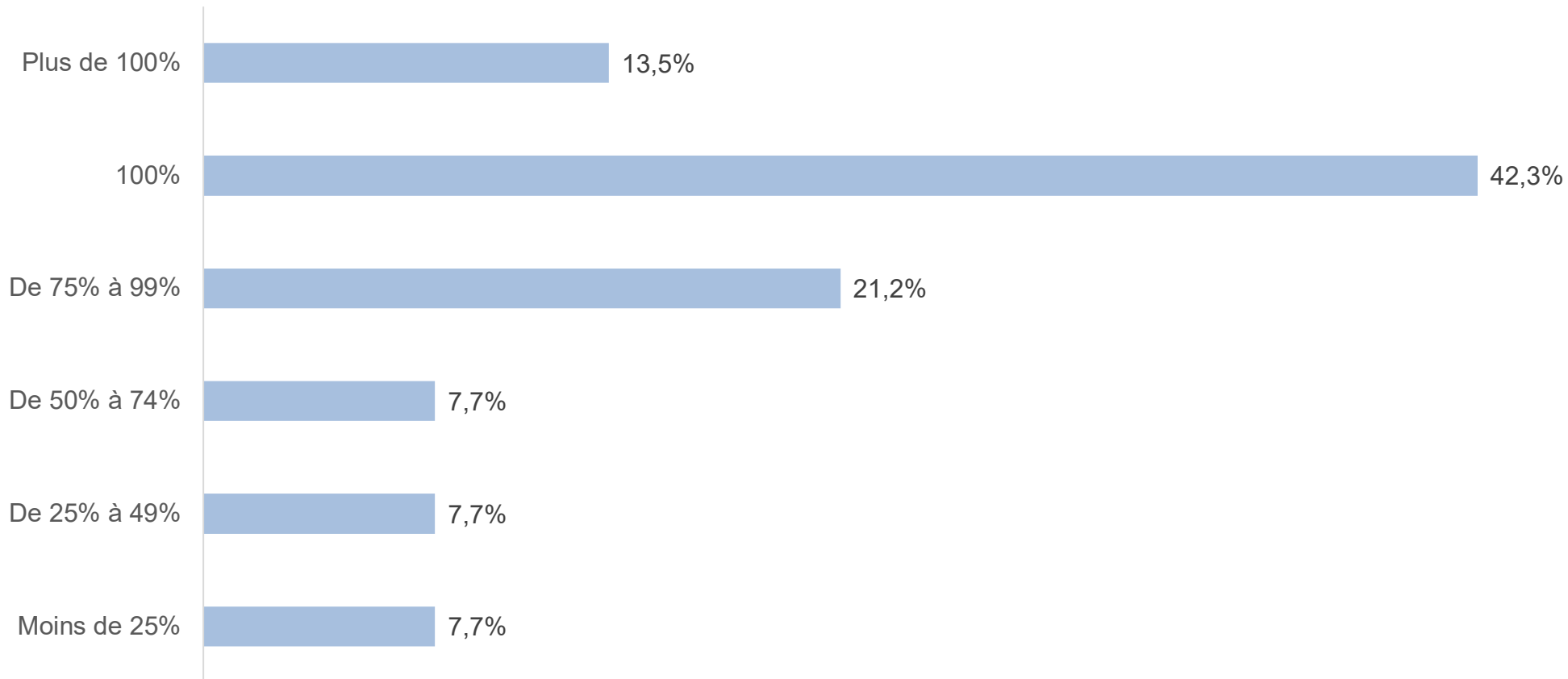
Limites méthodologiques

- Contrairement aux recensements précédents, le CAMAQ a pris la décision de ne présenter que les données recueillies en 2022 sans compléter les données manquantes avec des données historiques
- Plusieurs gestionnaires de réseaux d'aéroports ont répondu uniquement pour l'ensemble de leur réseau ne permettant pas une segmentation par région administrative
- Plusieurs gestionnaires d'aéroports gouvernementaux et municipaux ont mentionné qu'une partie de la main-d'œuvre permettant d'opérer leurs aéroports est partagée avec d'autres services et varie selon les besoins ou priorités, elle n'est donc pas exclusivement dédiés à l'aéroport. Ces ressources ont donc été exclus du recensement.

La majorité des aéroports ont minimalement retrouvé leur niveau d'activité pré-pandémique

- À l'été 2022, 55,8% des aéroports déclarent être revenus à un niveau d'activité égal ou supérieur au niveau pré-pandémique et 21,2 % déclarent se situer à un niveau de 75 à 99 %.

Distribution des aéroports en fonction de leur niveau d'activités en 2022 par rapport à leur niveau pré-pandémique



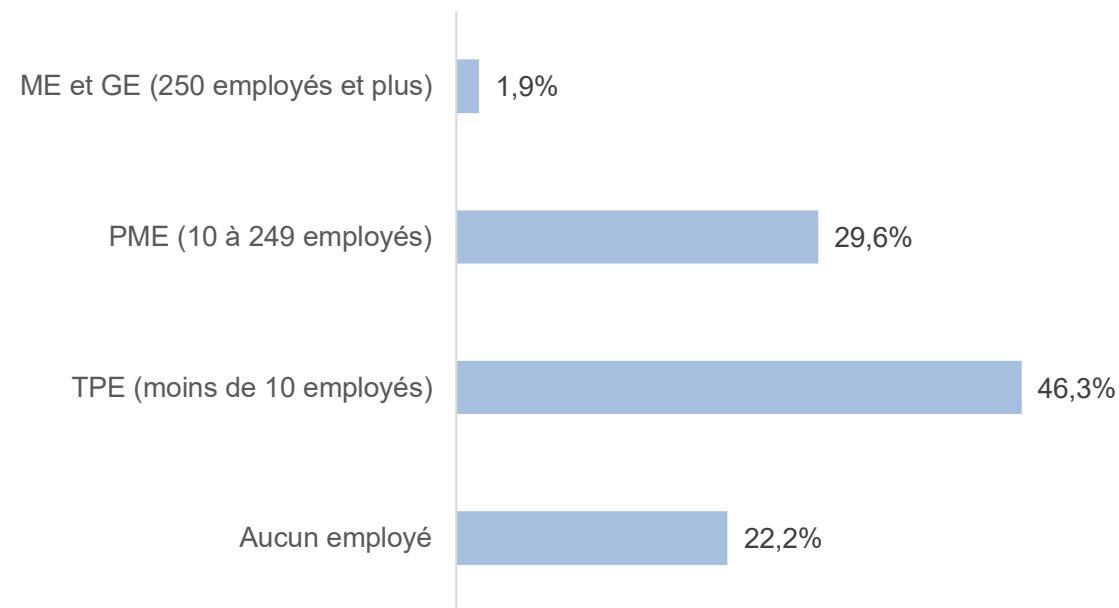
Un total de 1 397 emplois réguliers et contractuels recensés, mais concentrés dans certains aéroports

- Au 1^{er} juillet 2022, le secteur aéroportuaire représente un total de 1 213 emplois réguliers et de 184 emplois contractuels pour un grand total de 1 397 emplois
- Ces emplois se retrouvent principalement dans les PME et les moyennes et grandes entreprises qui ne représentent que 31,5% des aéroports recensés

Nombre d'emplois total par catégorie de personnel au 1er juillet 2022

Catégorie de personnel	Réels au 1er juillet 2022		
	Réguliers	Contractuels	Grand total
Direction, gestion, régie et administration	254	37	291
Entretien	445	62	507
Accueil des aéronefs	137	27	164
Communication avec les aéronefs	96	40	136
Autres	281	18	299
Total	1213	184	1397

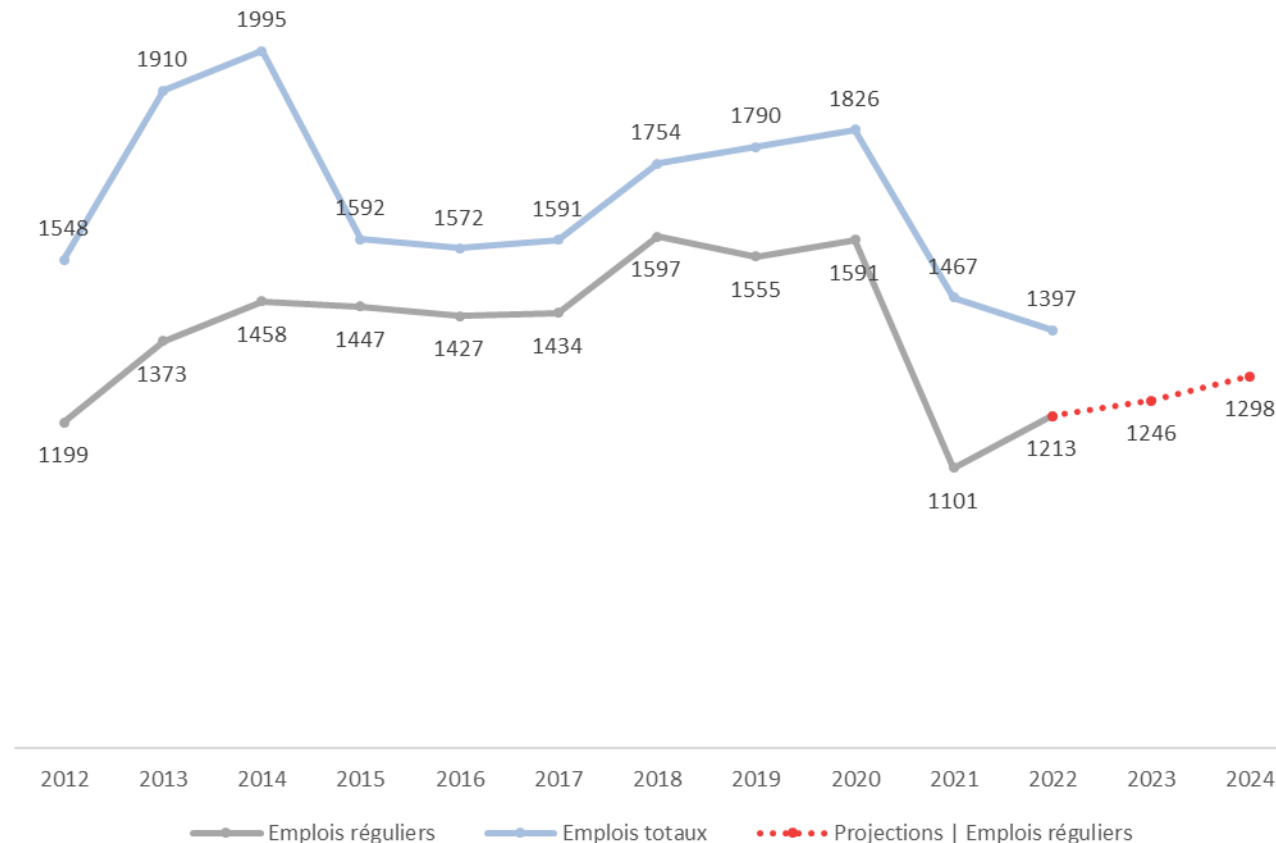
Distribution des aéroports par taille de l'organisation au 1^{er} juillet 2022



Évolution des emplois dans le secteur aéroportuaire au Québec de 2012 à 2024

- La pandémie a eu un impact majeur sur les activités aéroportuaires, notamment sur le nombre d'emplois du secteur, mais une croissance est anticipée pour les prochaines années

Évolution des emplois dans le secteur aéroportuaire au Québec de 2012 à 2024



Toutes les catégories de personnel connaîtront une hausse des emplois réguliers entre 2022 et 2024

- Une croissance réelle de 112 emplois (+10,2%) entre le 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} juillet 2022, principalement au niveau des postes en entretien et des postes de direction, gestion, régie et administration.
- Une création d'emplois anticipée de 2,7% en 2022-2023 (+33 emplois) et de 4,2% en 2023-2024 (+52 emplois), pour un taux de croissance annuel composé de 3,4%.

Évolution du nombre d'emplois réguliers par catégorie de personnel entre 2021 et 2024

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	220	254	15,5%	271	6,7%	287	5,9%	13,0%
Entretien	391	445	13,8%	446	0,2%	459	2,9%	3,1%
Accueil des aéronefs	133	137	3,0%	144	5,1%	148	2,8%	8,0%
Communication avec les aéronefs	97	96	-1,0%	92	-4,2%	99	7,6%	3,1%
Autres	260	281	8,1%	293	4,3%	305	4,1%	8,5%
Total	1101	1213	10,2%	1246	2,7%	1298	4,2%	7,0%
Croissance nette			112		33		52	85

Un total de 236 postes à combler en 2022-2023

- En 2022-2023, 236 postes seront créés ou à remplacer (retraites, départs, nouvelles fonctions, etc.)
- À noter que certaines organisations ont des employés en mise à pied actuellement qui représente 0,4% des emplois du secteur

Embauches anticipées du 1er juillet 2022 au 31 juin 2023

Postes vacants au 1^{er} juillet 2022

92
(dont 31 depuis plus de 6 mois)

Création de postes prévue en 2022-2023

33

Roulement de personnel de 8,9% en 2022-2023*

111

Total

236

* Taux de roulement estimé à partir des embauches réalisées en 2021-2022 et la variation réelle des emplois entre 2021-2022

La région administrative de Montréal est celle avec le plus d'emplois en aéroport

- Le CAMAQ a recensé des emplois en aéroport dans 15 des 17 régions administratives du Québec
- C'est dans la région de Montréal (34,6% des emplois) que sont concentrés le plus grand nombre d'emplois du secteur aéroportuaire

Évolution du nombre d'emplois réguliers par région entre 2021 et 2024

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
01 Bas-St-Laurent	6	6	0,0%	5	-16,7%	5	0,0%	-16,7%
02 Saguenay-Lac-St-Jean	44	50	13,6%	53	6,0%	55	3,8%	10,0%
03 Capitale-Nationale	62	62	0,0%	62	0,0%	62	0,0%	0,0%
04 Mauricie	16	18	12,5%	18	0,0%	18	0,0%	0,0%
05 Estrie	12	9	-25,0%	12	33,3%	13	8,3%	44,4%
06 Montréal	363	420	15,7%	462	10,0%	490	6,1%	16,7%
07 Outaouais	14	14	0,0%	13	-7,1%	19	46,2%	35,7%
08 Abitibi-Témiscamingue	24	27	12,5%	27	0,0%	27	0,0%	0,0%
09 Côte-Nord	19	46	142,1%	21	-54,3%	18	-14,3%	-60,9%
10 Nord-du-Québec	28	30	7,1%	29	-3,3%	32	10,3%	6,7%
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	48	60	25,0%	64	6,7%	67	4,7%	11,7%
12 Chaudière-Appalaches	27	30	11,1%	36	20,0%	42	16,7%	40,0%
13 Laval	0	0		0		0		
14 Lanaudière	0	0		0		0		
15 Laurentides	17	20	17,6%	25	25,0%	28	12,0%	40,0%
16 Montérégie	14	14	0,0%	18	28,6%	20	11,1%	42,9%
17 Centre-du-Québec	24	23	-4,2%	26	13,0%	26	0,0%	13,0%
Réseaux gouvernementaux	383	384	0,3%	375	-2,3%	376	0,3%	-2,1%
Total	1101	1213	10,2%	1246	2,7%	1298	4,2%	7,0%
Croissance nette			112		33		52	85

Catégories d'emploi en pénurie d'ici 2025

- 62,5% des aéroports recensés ont mentionné au moins un poste en pénurie actuellement et/ou d'ici 2025
- Seulement 2,2% des aéroports considèrent la possibilité de recruter hors-Québec (dans le reste du Canada) pour combler certains postes

Principales catégories d'emploi identifiées comme en pénurie par les entreprises sondées

#	Catégorie d'emploi en pénurie	Nombre de postes à pourvoir	Nature de la pénurie	Période anticipée	Nombre d'aéroports ayant mentionné cette catégorie	Régions concernées
1	Technicien d'entretien (opérateur d'équipement)	37	Manque de candidats / travailleurs qualifiés disponibles (5) Départs à la retraite (1) Manque d'expérience par rapport aux exigences (1) Attentes salariales trop élevées (2) Horaires difficiles (1)	Dans les 6 prochains mois (6) Dans les 7 à 12 prochains mois (2) Dans les 13 à 18 prochains mois (2)	10	02 Saguenay-Lac-St-Jean (1) 06 Montréal (1) 08 Abitibi-Témiscamingue (1) 10 Nord-du-Québec (1) 11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (2) 17 Centre-du-Québec (2) Réseaux (2)
2	Préposé Unicom	26	Manque de candidats / travailleurs qualifiés disponibles (5) Manque d'expérience par rapport aux exigences (1) Attentes salariales trop élevées (4)	Dans les 6 prochains mois (7) Dans les 7 à 12 prochains mois (2) Dans les 13 à 18 prochains mois (1)	10	02 Saguenay-Lac-St-Jean (1) 04 Mauricie (3) 05 Estrie (2) 17 Centre-du-Québec (1) Réseaux (3)
3	Mécanicien	8	Manque de candidats / travailleurs qualifiés disponibles (6) Départs à la retraite (1) Manque d'expérience par rapport aux exigences (1)	Immédiatement (1) Dans les 6 prochains mois (1) Dans les 7 à 12 prochains mois (2) Dans plus de 19 mois (4)	9	03 Capitale-Nationale (1) 07 Outaouais (1) 09 Côte-Nord (1) 10 Nord-du-Québec (1) 11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (1) 14 Lanaudière (1) 15 Laurentides (1) 16 Montérégie (2)
4	Directeur d'aéroport	7	Départs à la retraite (2) Manque de candidats / travailleurs qualifiés disponibles (3) Manque d'expérience par rapport aux exigences (1)	Dans les 6 prochains mois (4) Dans les 13 à 18 prochains mois (1) Dans plus de 19 mois (1)	7	02 Saguenay-Lac-St-Jean (1) 07 Outaouais (1) 08 Abitibi-Témiscamingue (1) 10 Nord-du-Québec (2) 17 Centre-du-Québec (1) Réseau (1)
5	Électromécanicien	5	Manque de candidats / travailleurs qualifiés disponibles (1)	Dans les 7 à 12 prochains mois (1)	1	06 Montréal (1)
6	Gestionnaire des opérations / Directeur des opérations	5	Départs à la retraite (1) Manque d'expérience par rapport aux exigences (1) Manque de candidats / travailleurs qualifiés disponibles (1)	Dans les 6 prochains mois (1) Dans les 7 à 12 prochains mois (1) Dans les 13 à 18 prochains mois (1)	3	12 Chaudière-Appalaches (1) 17 Centre-du-Québec (1) Réseau (1)

Seules les catégories nécessitant au moins 5 postes à pourvoir ont été retenues

Besoins prioritaires en formation continue

- Les aéroports recensés ont identifié les besoins en formation continue suivants :
 - Systèmes de gestion de la sécurité (SGS) et leur mise en place / sécurité aéroportuaire
 - Gestion aéroportuaire / d'aérodrome
 - Conformité réglementaire / normes aéroportuaires
 - Compétences de gestion (direction)
 - Gestion des ressources humaines / SST
 - Gestion de la faune
 - TI
 - Services aux sol et opérations aéroportuaires
 - CRFI
 - Entretien de pistes et d'équipement
 - Déneigement
 - Pistes en gravier
 - Circulation côté piste
 - Déglacage
 - Soudure
 - Mesures d'urgence
 - Développement de formations qualifiantes :
 - Préposés Unicom
 - Préposés avitaillement
 - Communications (Observer Communicator/Communicator)

Principales stratégies recensées pour l'attraction et la rétention des talents (1/2)

- Offrir une rémunération globale compétitive
 - Augmenter / bonifier les salaires et avantages sociaux
 - Offrir un régime de retraite à prestations garanties
- Améliorer les conditions de travail offertes
 - Rehausser la flexibilité des horaires de travail
 - Offrir des conditions de travail compétitives par rapport au secteur de la construction
 - Offrir le télétravail pour certains postes (lorsque possible)
 - Permettre aux employés étudiant de fin de semaine de faire leurs travaux scolaires sur les heures de travail lorsque le travail est complété / que c'est tranquille
 - Entretenir des discussions constructives avec nos partenaires syndicaux dans le but d'améliorer les conditions de travail
- Améliorer notre marque employeur
 - Capitaliser sur « l'expérience » de l'aéroport en approchant des candidats potentiels
 - Implanter un programme santé et mieux-être
- Offrir un environnement de travail agréable, sécuritaire, engageant et favorisant la performance
 - Créer et maintenir un environnement favorisant les performances individuelles et collectives, dans lequel chacun parvient à son plein potentiel
 - Mobiliser les employés en les responsabilisant / leur offrant plus d'autonomie
 - Impliquer les employés dans les prises de décisions
 - Créer un bon esprit d'équipe
 - Mettre en place un style de gestion de proximité
 - Reconnaître le travail de qualité

Principales stratégies recensées pour l'attraction et la rétention des talents (2/2)

- Offrir des postes permanents / annuels (minimiser la précarité)
- Améliorer les communications internes
 - Communiquer, communiquer, communiquer et communiquer
- Structurer nos stratégies de communication pour atteindre les candidats potentiels
 - Capitaliser sur les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)
 - Ne pas négliger l'affichage dans les journaux
- Élargir nos bassins de main-d'œuvre traditionnels
 - Se faire accompagner par des entreprises spécialisées
 - Embaucher des retraités
 - Miser sur les contacts de nos employés / implanter un programme de référencement
 - Assurer une présence dans les foires d'emplois
- Miser sur des contractuels pour combler certains besoins
- Miser sur le développement des talents
 - Offrir des opportunités de formations à l'interne et à l'externe
 - Impliquer les employés actuels dans le processus de recrutement

Enjeux rencontrés au cours des 24 derniers mois et anticipés pour les 24 prochains mois

Enjeux des 24 derniers mois

- Impacts de la pandémie
 - Départs en raison des obligations vaccinales
 - Baisse des opérations aéroportuaires qui a affecté notre capacité à offrir une rémunération compétitive et reprise plus rapide du trafic aérien qui engendre un besoin urgent de main-d'œuvre spécialisée
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
 - Obligation d'embaucher des candidats moins performants, compétents ou fiables que requis
 - Difficulté d'attirer des talents dans les régions éloignées
 - Aucune formation en gestion des opérations aéroportuaires reconnue et offerte par une institution accréditée
- Attentes salariales très élevées de la main-d'œuvre et concurrence des entreprises industrielles / minières de la région
- Évolution des attentes en termes de conditions de travail
 - Manque de disponibilité pour les soirs et la fin de semaine
- Attentes de la nouvelle génération et les conflits intergénérationnels pouvant en découler
 - Manque de fiabilité et de maturité, notamment pour le respect des horaires
- Période de formation très longue : les employés quittent après quelques mois
- Négociation des conventions collectives

Enjeux anticipés pour les 24 prochains mois

- Départs à la retraite massifs ou de joueurs clés
 - Manque de relève pour le gestionnaire de l'aéroport
 - Remplacement de direction d'aéroport
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
 - Obligation d'embaucher des candidats moins performants, compétents ou fiables que requis
 - Difficulté d'attirer des talents dans les régions éloignées
- Obligation de réduire les services offerts en raison du manque de main-d'œuvre
- Attentes salariales très élevées de la main-d'œuvre et concurrence des entreprises industrielles / minières de la région
 - Capacité limitée à payer des augmentations par rapport au budget
 - Reconnaissance salariale en fonction du niveau de responsabilité
- Évolution des attentes en termes de conditions de travail
 - Manque de disponibilité pour les soirs et la fin de semaine
- Attentes de la nouvelle génération et les conflits intergénérationnels pouvant en découler
 - Manque de fiabilité et de maturité, notamment pour le respect des horaires
- Période de formation très longue : les employés quittent après quelques mois
- Introduction des outils TI dans l'entretien des pistes et des inspections

Annexes

1. **Données détaillées du recensement par région administrative, pour les réseaux**
2. **Formulaires de recensement**

Région administrative (1/8)

01 Bas-St-Laurent

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	1	1	0,0%	0	-100,0%	0		-100,0%
Entretien	2	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	0,0%
Accueil des aéronefs	3	3	0,0%	3	0,0%	3	0,0%	0,0%
Communication avec les aéronefs	0	0		0		0		
Autres	0	0		0		0		
Total	6	6	0,0%	5	-16,7%	5	0,0%	-16,7%
Croissance nette			0		-1		0	-1

02 Saguenay-Lac-St-Jean

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	7	7	0,0%	9	28,6%	10	11,1%	42,9%
Entretien	3	5	66,7%	3	-40,0%	3	0,0%	-40,0%
Accueil des aéronefs	22	26	18,2%	28	7,7%	28	0,0%	7,7%
Communication avec les aéronefs	3	3	0,0%	3	0,0%	4	33,3%	33,3%
Autres	9	9	0,0%	10	11,1%	10	0,0%	11,1%
Total	44	50	13,6%	53	6,0%	55	3,8%	10,0%
Croissance nette			6		3		2	5

Région administrative (2/8)

03 Capitale-Nationale

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	9	10	11,1%	10	0,0%	10	0,0%	0,0%
Entretien	28	26	-7,1%	26	0,0%	26	0,0%	0,0%
Accueil des aéronefs	2	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	0,0%
Communication avec les aéronefs	2	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	0,0%
Autres	21	22	4,8%	22	0,0%	22	0,0%	0,0%
Total	62	62	0,0%	62	0,0%	62	0,0%	0,0%
Croissance nette			0		0		0	0

04 Mauricie

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	2	4	100,0%	4	0,0%	4	0,0%	0,0%
Entretien	6	6	0,0%	6	0,0%	6	0,0%	0,0%
Accueil des aéronefs	4	4	0,0%	4	0,0%	4	0,0%	0,0%
Communication avec les aéronefs	4	4	0,0%	4	0,0%	4	0,0%	0,0%
Autres	0	0		0		0		
Total	16	18	12,5%	18	0,0%	18	0,0%	0,0%
Croissance nette			2		0		0	0

Région administrative (3/8)

05 Estrie

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	4	3	-25,0%	2	-33,3%	2	0,0%	-33,3%
Entretien	3	3	0,0%	3	0,0%	3	0,0%	0,0%
Accueil des aéronefs	2	1	-50,0%	2	100,0%	2	0,0%	100,0%
Communication avec les aéronefs	3	2	-33,3%	5	150,0%	6	20,0%	200,0%
Autres	0	0		0		0		
Total	12	9	-25,0%	12	33,3%	13	8,3%	44,4%
Croissance nette			-3		3		1	4

06 Montréal

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	90	100	11,1%	110	10,0%	115	4,5%	15,0%
Entretien	175	200	14,3%	220	10,0%	230	4,5%	15,0%
Accueil des aéronefs	0	0		0		0		
Communication avec les aéronefs	8	10	25,0%	12	20,0%	15	25,0%	50,0%
Autres	90	110	22,2%	120	9,1%	130	8,3%	18,2%
Total	363	420	15,7%	462	10,0%	490	6,1%	16,7%
Croissance nette			57		42		28	70

Région administrative (4/8)

07 Outaouais

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	5	5	0,0%	6	20,0%	7	16,7%	40,0%
Entretien	1	1	0,0%	2	100,0%	3	50,0%	200,0%
Accueil des aéronefs	4	4	0,0%	4	0,0%	5	25,0%	25,0%
Communication avec les aéronefs	2	2	0,0%	0	-100,0%	2		0,0%
Autres	2	2	0,0%	1	-50,0%	2	100,0%	0,0%
Total	14	14	0,0%	13	-7,1%	19	46,2%	35,7%
Croissance nette			0		-1		6	5

08 Abitibi-Témiscamingue

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	8	9	12,5%	9	0,0%	9	0,0%	0,0%
Entretien	16	18	12,5%	18	0,0%	18	0,0%	0,0%
Accueil des aéronefs	0	0		0		0		
Communication avec les aéronefs	0	0		0		0		
Autres	0	0		0		0		
Total	24	27	12,5%	27	0,0%	27	0,0%	0,0%
Croissance nette			3		0		0	0

Région administrative (5/8)

09 Côte-Nord

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	7	7	0,0%	8	14,3%	8	0,0%	14,3%
Entretien	5	32	540,0%	6	-81,3%	3	-50,0%	-90,6%
Accueil des aéronefs	2	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	0,0%
Communication avec les aéronefs	1	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%
Autres	4	4	0,0%	4	0,0%	4	0,0%	0,0%
Total	19	46	142,1%	21	-54,3%	18	-14,3%	-60,9%
Croissance nette			27		-25		-3	-28

10 Nord-du-Québec

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	8	9	12,5%	7	-22,2%	10	42,9%	11,1%
Entretien	12	14	16,7%	13	-7,1%	13	0,0%	-7,1%
Accueil des aéronefs	1	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%
Communication avec les aéronefs	6	5	-16,7%	6	20,0%	6	0,0%	20,0%
Autres	1	1	0,0%	2	100,0%	2	0,0%	100,0%
Total	28	30	7,1%	29	-3,3%	32	10,3%	6,7%
Croissance nette			2		-1		3	2

Région administrative (6/8)

11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	6	20	233,3%	18	-10,0%	20	11,1%	0,0%
Entretien	14	12	-14,3%	15	25,0%	16	6,7%	33,3%
Accueil des aéronefs	18	18	0,0%	19	5,6%	19	0,0%	5,6%
Communication avec les aéronefs	2	2	0,0%	3	50,0%	3	0,0%	50,0%
Autres	8	8	0,0%	9	12,5%	9	0,0%	12,5%
Total	48	60	25,0%	64	6,7%	67	4,7%	11,7%
Croissance nette			12		4		3	7

12 Chaudière-Appalaches

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	11	13	18,2%	16	23,1%	18	12,5%	38,5%
Entretien	5	6	20,0%	7	16,7%	9	28,6%	50,0%
Accueil des aéronefs	4	4	0,0%	5	25,0%	7	40,0%	75,0%
Communication avec les aéronefs	5	5	0,0%	6	20,0%	6	0,0%	20,0%
Autres	2	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	0,0%
Total	27	30	11,1%	36	20,0%	42	16,7%	40,0%
Croissance nette			3		6		6	12

Région administrative (7/8)

15 Laurentides

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	7	7	0,0%	8	14,3%	9	12,5%	28,6%
Entretien	3	4	33,3%	5	25,0%	6	20,0%	50,0%
Accueil des aéronefs	5	6	20,0%	8	33,3%	9	12,5%	50,0%
Communication avec les aéronefs	2	3	50,0%	4	33,3%	4	0,0%	33,3%
Autres	0	0		0		0		
Total	17	20	17,6%	25	25,0%	28	12,0%	40,0%
Croissance nette			3		5		3	8

16 Montérégie

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	9	10	11,1%	12	20,0%	12	0,0%	20,0%
Entretien	4	3	-25,0%	5	66,7%	6	20,0%	100,0%
Accueil des aéronefs	0	0		0		0		
Communication avec les aéronefs	0	0		0		0		
Autres	1	1	0,0%	1	0,0%	2	100,0%	100,0%
Total	14	14	0,0%	18	28,6%	20	11,1%	42,9%
Croissance nette			0		4		2	6

Région administrative (8/8)

17 Centre-du-Québec

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	6	6	0,0%	8	33,3%	8	0,0%	33,3%
Entretien	6	5	-16,7%	6	20,0%	6	0,0%	20,0%
Accueil des aéronefs	6	6	0,0%	6	0,0%	6	0,0%	0,0%
Communication avec les aéronefs	6	6	0,0%	6	0,0%	6	0,0%	0,0%
Autres	0	0		0		0		
Total	24	23	-4,2%	26	13,0%	26	0,0%	13,0%
Croissance nette			-1		3		0	3

Réseaux gouvernementaux

Réseaux gouvernementaux

Catégorie de personnel	Réels			Prévisions				
	Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} juillet 2022	Var. 2021-22 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2023	Var. 2022-23 (%)	Au 1 ^{er} juillet 2024	Var. 2023-24 (%)	Var. 2022-24 (%)
Direction, gestion, régie et administration	40	43	7,5%	44	2,3%	45	2,3%	4,7%
Entretien	108	108	0,0%	109	0,9%	109	0,0%	0,9%
Accueil des aéronefs	60	60	0,0%	60	0,0%	60	0,0%	0,0%
Communication avec les aéronefs	53	51	-3,8%	40	-21,6%	40	0,0%	-21,6%
Autres	122	122		122		122		
Total	383	384	0,3%	375	-2,3%	376	0,3%	-2,1%
Croissance nette			1		-9		1	-8

Annexes

1. **Données détaillées du recensement par région administrative, pour le territoire de la CMM**
2. **Formulaires de recensement**

Formulaire de recensement 2021-2024 (1/2)

CAMAQ RÉSEAU QUÉBÉCOIS DES AÉROPORTS

Prévisions de la main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale du Québec

Le CAMAQ et le RQA en collaboration avec Humance

Pour chacune des catégories suivantes, indiquez combien de personnes effectuent du travail pour l'aéroport.

Il est à noter que ce questionnaire vise les emplois travaillés et/ou rémunérés au Québec seulement qui sont affectés à l'exploitation et l'entretien de l'aéroport. Sélectionnez une catégorie principale pour les personnes se retrouvant dans plus d'une catégorie. S'il n'y a pas de personne dans la catégorie, inscrivez "0".

Direction, gestion, régie et administration
(incluant comptabilité, ressources humaines, légal, marketing, communications, réglementation)

Nombre d'employés réguliers - juillet 2021	Nombre d'employés réguliers - juillet 2022	Nombre d'employés temporaires, contractuels - juillet 2022	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2023	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2024
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Entretien
(ex. : pistes, terminal, gazon, déneigement, mécanique, électrique, etc.)

Nombre d'employés réguliers - juillet 2021	Nombre d'employés réguliers - juillet 2022	Nombre d'employés temporaires, contractuels - juillet 2022	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2023	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2024
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Accueil des aéronefs
(ex. : ravitaillement, déglacage, accueil des passagers, fret, etc.)

Nombre d'employés réguliers - juillet 2021	Nombre d'employés réguliers - juillet 2022	Nombre d'employés temporaires, contractuels - juillet 2022	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2023	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2024
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Communication avec les aéronefs
(ex. : UNICOM, radio, contrôle, etc.)

Nombre d'employés réguliers - juillet 2021	Nombre d'employés réguliers - juillet 2022	Nombre d'employés temporaires, contractuels - juillet 2022	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2023	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2024
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Autres
(ex. : sécurité, secours, incendie, stationnement, etc.)

Nombre d'employés réguliers - juillet 2021	Nombre d'employés réguliers - juillet 2022	Nombre d'employés temporaires, contractuels - juillet 2022	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2023	Nombre d'employés réguliers prévus - juillet 2024
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Embauches et postes à combler

Combien de personnes avez-vous embauchées depuis le 1er juillet 2021?	Combien de postes sont à combler actuellement?	Combien de postes sont à combler depuis plus de 6 mois?	Combien de personnes avez-vous en mise à pied actuellement?
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

CAMAQ RÉSEAU QUÉBÉCOIS DES AÉROPORTS

Prévisions de la main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale du Québec

Le CAMAQ et le RQA en collaboration avec Humance

Quel(s) métier(s) rencontre(nt) une pénurie actuellement ou d'ici les 2 prochaines années?
Soyez le plus spécifique possible (ex. : électricien, mécanicien, déneigeur, personnel pour les communications avec les aéronefs, etc.).

Titre du poste (1) Nature de la pénurie

Si 'Autre' précisez :

Quand ce besoin doit-il être comblé? Nombre de personnes recherchées Songez-vous à recruter hors du Québec pour cette fonction? Oui Non Si oui, à quel endroit?

Si 'Autre' précisez :

Titre du poste (2) Nature de la pénurie

Si 'Autre' précisez :

Quand ce besoin doit-il être comblé? Nombre de personnes recherchées Songez-vous à recruter hors du Québec pour cette fonction? Oui Non Si oui, à quel endroit?

Si 'Autre' précisez :

Titre du poste (3) Nature de la pénurie

Si 'Autre' précisez :

Quand ce besoin doit-il être comblé? Nombre de personnes recherchées Songez-vous à recruter hors du Québec pour cette fonction? Oui Non Si oui, à quel endroit?

Si 'Autre' précisez :

Formulaire de recensement 2021-2024 (2/2)



Prévisions de la main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale du Québec

Le CAMAQ et le RQA en collaboration avec Humance

Autres informations

Dans quelle mesure votre niveau d'activité actuel se compare-t-il à votre niveau d'activité pré-pandémique?

Moins de 25 %	De 25 % à 49 %	De 50 % à 74 %
De 75 % à 99 %	100 % (même niveau qu'avant la pandémie)	Plus de 100 %

Est-ce que votre localisation géographique accentue vos difficultés à recruter de la main-d'œuvre spécialisée et qualifiée?

Oui	Non
-----	-----

Quels sont les sujets de formation pouvant correspondre à vos besoins?

Quelles sont vos stratégies pour attirer et retenir la main-d'œuvre?

Au cours des deux dernières années, quels enjeux précis liés à la main-œuvre ou ayant eu un impact sur votre main-œuvre avez-vous rencontrés?

Au cours des deux à trois prochaines années, quels enjeux précis liés à la main-œuvre ou ayant un impact sur votre main-œuvre prévoyez-vous rencontrer?



Prévisions de la main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale du Québec

Le CAMAQ et le RQA en collaboration avec Humance

Identification de votre aéroport

Nom de l'aéroport	Code de l'aéroport
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personne responsable de l'embauche (ou RH)	Courriel de la personne responsable de l'embauche (ou RH)
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Formulaire complété par	Fonction de la personne ayant complété le formulaire
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Numéro de téléphone de la personne ayant complété le formulaire	Courriel de la personne ayant complété le formulaire
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Confidentialité

Les informations fournies dans le cadre de ce recensement annuel sont confidentielles et ne seront utilisées que par le CAMAQ. Seuls les résultats agrégés seront rendus publics, et les données reçues de votre employeur ne seront pas diffusées sans votre consentement.

Pour plus d'informations, veuillez contacter Julie Blain au 514 596-3311, poste 3314 ou jblain@camaq.org.

Nous joindre

LA référence en développement de la main-d'oeuvre



Nos coordonnées

514.596.3311

info@camaq.org



Notre adresse

5300 Rue Chauveau

Montréal, Québec H1N 3v7

