

**PRÉLIMINAIRE**

*pour fins de discussion*

# Prévisions de main-d'œuvre 2023-2025 du secteur aérospatial québécois

Présentation sommaire aux entreprises

Novembre 2023

# Industrie du transport aérien

# Méthodologie | Transport aérien



Un total de 184 entreprises directement contactées\*

\* Plusieurs appels dans les communications officielles du CAMAQ permettaient également à une entreprise de s'ajouter au recensement



4 questionnaires éliminés dont :

- 1 refus de répondre
- 2 entreprises fermées
- 1 entreprise n'œuvrant plus dans le transport aérien



Résultats provenant de 102 questionnaires\*\* sur 180, soit un taux de participation de 56,7% des entreprises

\*\* Tous les joueurs majeurs de l'industrie (plus de 500 employé-e-s) ont participé

## Limites méthodologiques

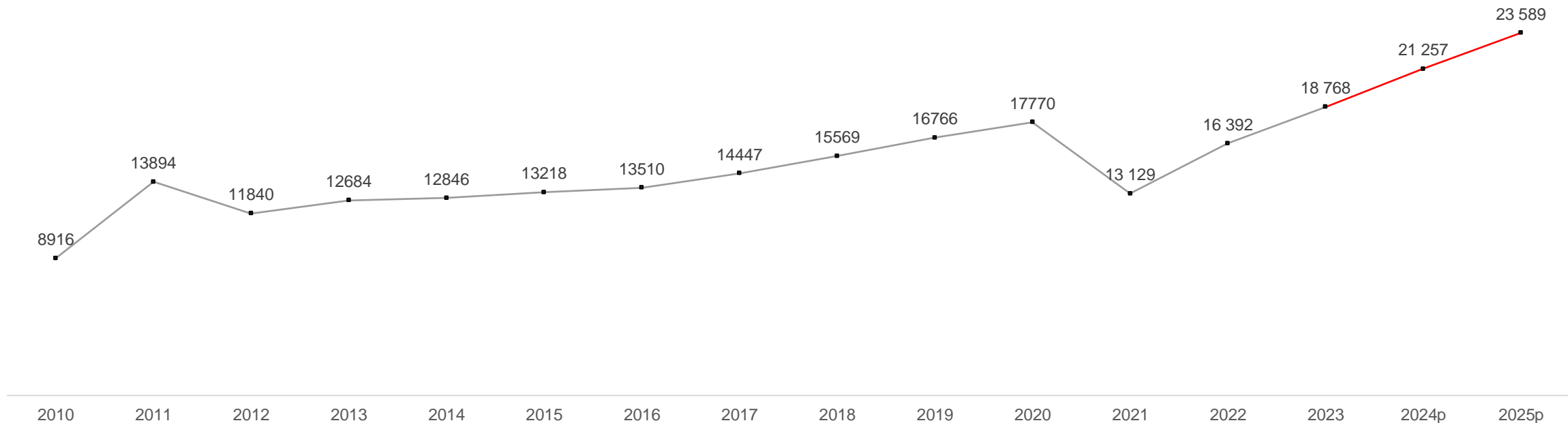
Contrairement aux recensements précédents, le CAMAQ a pris la décision de ne présenter que les données recueillies en 2023 sans compléter les données manquantes avec des données historiques.

# Évolution des emplois en transport aérien au Québec de 2010 à 2025

**PRÉLIMINAIRE**  
pour fins de discussion

- De 2010 à 2023, le taux de croissance annuel composé de l'emploi a été de 5,9% avec 11 années de croissance et 2 années de décroissance. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'industrie du transport aérien atteignait 105,6% du bassin pré-pandémique observé en 2020, complétant le rattrapage qui a suivi les mises à pied massives durant la pandémie.
- D'ici 2033, avec le taux de croissance historique de chaque industrie depuis la compilation des données (1984 pour la fabrication aéronautique et spatiale et 2010 pour le transport aérien), nous anticipons que 18 525 nouveaux postes seront créés et 7 387 postes seront à remplacer, pour un total de 25 912 postes à combler.

## Évolution des emplois en transport aérien au Québec de 2010 à 2025



# Toutes les catégories de personnel poursuivront une croissance nette entre 2023 et 2025

**PRÉLIMINAIRE**  
pour fins de discussion

- Une reprise postpandémique rapide avec la création de 5 639 emplois réels entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 1<sup>er</sup> janvier 2023, ce qui représente un taux de croissance annuel composé (TCAC) de 19,6%.
- Des prévisions de croissance de la main-d'œuvre importantes de la part des entreprises avec une création anticipée de 4 821 emplois entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025, ce qui représente un TCAC de 12,1%, principalement soutenu par la croissance au niveau des pilotes d'avions et les agent-e-s de bord / directeur-ric-e-s de vol (respectivement 20,0% et 29,2% de la croissance 2023-2024, comparativement à une proportion de 13,8% et 19,3% des postes en 2023).

## Évolution du nombre d'emplois réguliers par catégorie de personnel entre 2021 et 2025

	Catégorie de personnel	Réels				Prévisions					
		Au 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Var. 2021-22	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Var. 2022-23	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Var. 2023-24	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Var. 2024-25	Var. 2023-25
Navigation	Pilotes d'avions	1 629	2 104	29,1%	2 592	23,2%	3 062	18,1%	3 556	16,2%	37,2%
	Pilotes d'hélicoptères	122	157	28,7%	194	23,6%	226	16,5%	241	6,6%	24,2%
	Opérateurs de drones	57	62	8,8%	72	16,1%	82	13,9%	94	14,6%	30,6%
	Agent de bord / Directeur de vol	2 136	2 778	30,0%	3 627	30,5%	4 338	19,6%	5 037	16,1%	38,9%
	Régulation de vol	109	152	39,7%	178	17,0%	224	25,7%	252	12,4%	41,4%
	<b>Sous-total – Navigation</b>	<b>4 054</b>	<b>5 254</b>	<b>29,6%</b>	<b>6 663</b>	<b>26,8%</b>	<b>7 932</b>	<b>19,0%</b>	<b>9 180</b>	<b>15,7%</b>	<b>37,8%</b>
Entretien d'aéronefs ou drones	Avionique	233	254	9,0%	273	7,5%	302	10,7%	326	7,9%	19,5%
	Mécanique / Maintenance	1 315	1 432	9,0%	1 540	7,5%	1 704	10,7%	1 839	7,9%	19,5%
	Structure	155	169	9,0%	182	7,5%	201	10,7%	217	7,9%	19,5%
	Finition intérieure	144	157	9,0%	169	7,5%	187	10,7%	202	7,9%	19,5%
	Finition extérieure	69	75	9,0%	81	7,5%	89	10,7%	96	7,9%	19,5%
	Montage / Entretien / Réparation Drones	104	113	9,0%	121	7,5%	134	10,7%	145	7,9%	19,5%
	<b>Sous-total – Entretien d'aéronefs et drones</b>	<b>2 019</b>	<b>2 200</b>	<b>9,0%</b>	<b>2 365</b>	<b>7,5%</b>	<b>2 617</b>	<b>10,7%</b>	<b>2 825</b>	<b>7,9%</b>	<b>19,5%</b>
Autres	Autres postes connexes	2 494	4 219	69,2%	4 072	-3,5%	4 070	0,0%	4 239	4,2%	4,1%
	Personnel administratif	4 562	4 719	3,4%	5 668	20,1%	6 638	17,1%	7 345	10,7%	29,6%
	<b>Sous-total – Autres</b>	<b>7 056</b>	<b>8 938</b>	<b>26,7%</b>	<b>9 740</b>	<b>9,0%</b>	<b>10 708</b>	<b>9,9%</b>	<b>11 584</b>	<b>8,2%</b>	<b>18,9%</b>
	<b>Grand total</b>	<b>13 129</b>	<b>16 392</b>	<b>24,9%</b>	<b>18 768</b>	<b>14,5%</b>	<b>21 257</b>	<b>13,3%</b>	<b>23 589</b>	<b>11,0%</b>	<b>25,7%</b>
				Croissance absolue nette	3263	2376	2489	2332	4821		

# Distribution régionale des emplois entre 2021 et 2025

- Ce recensement a permis d'obtenir des données de l'industrie du transport aérien dans 16 des 17 régions administratives du Québec.
- C'est dans la région de Montréal qu'est concentré le plus grand nombre d'entreprises (19 entreprises, soit 18,8% des entreprises recensées) et le plus grand nombre d'emplois (14 248 emplois en 2023, soit 78,7% des emplois totaux).

## Évolution du nombre d'emplois réguliers par région administrative entre 2021 et 2025

Régions administratives	Réels					Prévisions				
	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Var. 2021-22	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Var. 2022-23	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Var. 2023-24	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Var. 2024-25	Var. 2023-25
Saguenay-Lac-St-Jean	80	96	16	123	27	143	20	157	14	34
Capitale-Nationale	388	421	33	414	(7)	455	41	483	28	69
Mauricie	333	355	22	386	31	433	47	444	11	58
Montréal	10 074	12 449	2 375	14 248	1 799	16 589	2 341	18 655	2 066	4 407
Abitibi-Témiscamingue	569	571	2	573	2	627	54	637	10	64
Laval	22	24	2	31	7	39	8	54	15	23
Laurentides	263	311	48	361	50	365	4	392	27	31
Montréal	881	1 531	650	1 827	296	1 713	(114)	1 764	51	(63)
Les 8 autres régions (Bas-Saint-Laurent, Estrie, Outaouais, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Lanaudière et Centre-du-Québec)	125	134	9	145	11	147	2	159	12	14
<b>Grand total</b>	<b>12 735</b>	<b>15 892</b>	<b>3 157</b>	<b>18 108</b>	<b>2 216</b>	<b>20 511</b>	<b>2 403</b>	<b>22 745</b>	<b>2 234</b>	<b>4 637</b>

# Distribution des emplois par taille d'entreprise entre 2021 et 2025 (1/2)

- En 2023, les PME (moins de 500 employé·e·s) représentent 20,4% des emplois recensés du secteur, mais représentent 100,0% des pilotes d'hélicoptères et opérateur·trice·s de drones.
- Toutes proportions gardées, les PME anticipent une création d'emplois supérieure aux grandes entreprises (avec un TCAC de 9,5% pour les PME, comparativement à 3,2% pour les grandes entreprises).

## Évolution du nombre d'emplois réguliers par taille d'entreprise entre 2021 et 2025

	Catégorie de personnel	Réels				Prévisions					
		Au 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Var. 2021-22	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Var. 2022-23	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Var. 2023-24	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Var. 2024-25	Var. 2023-25
Plus de 500 employé·e·s	<b>Navigation</b>										
	Pilotes d'avions	1 012	1 432	41,6%	1 829	27,7%	2 234	22,1%	2 613	17,0%	42,8%
	Pilotes d'hélicoptères										
	Opérateurs de drones										
	Agent de bord / Directeur de vol	1 884	2 467	30,9%	3 317	34,5%	3 995	20,4%	4 646	16,3%	40,1%
	Régulation de vol	75	115	52,1%	140	21,9%	183	30,8%	207	13,4%	48,3%
	<b>Sous-total – Navigation</b>	<b>2 971</b>	<b>4 014</b>	<b>35,1%</b>	<b>5 286</b>	<b>31,7%</b>	<b>3 970</b>	<b>-24,9%</b>	<b>4 510</b>	<b>13,6%</b>	<b>-14,7%</b>
Entretien d'aéronefs ou drones	Avionique	74	85	14,6%	95	11,1%	105	10,6%	112	7,2%	18,5%
	Mécanique / Maintenance	452	519	14,6%	576	11,1%	638	10,7%	683	7,1%	18,6%
	Structure	49	57	14,6%	63	11,1%	70	10,6%	75	7,2%	18,5%
	Finition intérieure	46	53	14,6%	59	11,1%	65	10,6%	69	7,2%	18,5%
	Finition extérieure	22	25	14,6%	28	11,1%	31	10,6%	33	7,2%	18,5%
	Montage / Entretien / Réparation Drones										
	<b>Sous-total – Entretien d'aéronefs et drones</b>	<b>644</b>	<b>738</b>	<b>14,6%</b>	<b>820</b>	<b>11,1%</b>	<b>907</b>	<b>10,6%</b>	<b>972</b>	<b>7,2%</b>	<b>18,5%</b>
Autres	Autres postes connexes	2 066	3 789	83,4%	3 601	-5,0%	3 547	-1,5%	3 692	4,1%	2,5%
	Personnel administratif	4 098	4 244	3,6%	5 184	22,1%	6 125	18,2%	6 815	11,3%	31,5%
	<b>Sous-total – Autres</b>	<b>6 164</b>	<b>8 033</b>	<b>30,3%</b>	<b>8 785</b>	<b>9,4%</b>	<b>9 672</b>	<b>10,1%</b>	<b>10 507</b>	<b>8,6%</b>	<b>19,6%</b>
	<b>Grand total</b>	<b>9 779</b>	<b>12 785</b>	<b>30,7%</b>	<b>14 891</b>	<b>16,5%</b>	<b>14 549</b>	<b>-2,3%</b>	<b>15 989</b>	<b>9,9%</b>	<b>7,4%</b>
	Croissance absolue nette			3006		2 106		(342)		1 440	1 098

# Distribution des emplois par taille d'entreprise entre 2021 et 2025 (2/2)

**PRÉLIMINAIRE**  
pour fins de discussion

500 employé·e·s et moins

Catégorie de personnel	Réels		Réels		Réels		Prévisions				
	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Var. 2021-22	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Var. 2022-23	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Var. 2023-24	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Var. 2024-25	Var. 2023-25	
<b>Navigation</b>	Pilotes d'avions	618	672	8,7%	763	13,6%	828	8,5%	944	14,0%	23,7%
	Pilotes d'hélicoptères	122	157	28,7%	194	23,6%	226	16,5%	241	6,6%	24,2%
	Opérateurs de drones	57	62	8,8%	72	16,1%	82	13,9%	94	14,6%	30,6%
	Agent de bord / Directeur de vol	252	311	23,4%	310	-0,6%	343	10,8%	390	13,8%	26,1%
	Régulation de vol	34	38	11,9%	38	2,1%	41	7,4%	45	8,1%	16,1%
	<b>Sous-total – Navigation</b>	<b>1 033</b>	<b>1 186</b>	<b>14,8%</b>	<b>1 318</b>	<b>11,1%</b>	<b>1 456</b>	<b>10,5%</b>	<b>1 644</b>	<b>12,9%</b>	<b>24,7%</b>
<b>Entretien d'aéronefs ou drones</b>	Avionique	158	168	6,3%	178	5,7%	197	10,7%	214	8,4%	19,9%
	Mécanique / Maintenance	862	914	6,0%	964	5,5%	1 066	10,6%	1 157	8,4%	20,0%
	Structure	106	112	6,3%	119	5,7%	131	10,7%	142	8,4%	19,9%
	Finition intérieure	98	104	6,3%	110	5,7%	122	10,7%	132	8,4%	19,9%
	Finition extérieure	47	50	6,3%	53	5,7%	58	10,7%	63	8,4%	19,9%
	Montage / Entretien / Réparation Drones	104	113	9,0%	121	7,5%	134	10,7%	145	7,9%	19,5%
	<b>Sous-total – Entretien d'aéronefs et drones</b>	<b>1 375</b>	<b>1 462</b>	<b>6,3%</b>	<b>1 545</b>	<b>5,7%</b>	<b>1 710</b>	<b>10,7%</b>	<b>1 853</b>	<b>8,4%</b>	<b>19,9%</b>
<b>Autres</b>	Autres postes connexes	428	430	0,5%	471	9,5%	523	11,0%	547	4,6%	16,1%
	Personnel administratif	464	475	2,4%	484	1,9%	513	6,0%	530	3,3%	9,5%
	<b>Sous-total – Autres</b>	<b>892</b>	<b>905</b>	<b>1,5%</b>	<b>955</b>	<b>5,5%</b>	<b>1 036</b>	<b>8,5%</b>	<b>1 077</b>	<b>4,0%</b>	<b>12,8%</b>
<b>Grand total</b>	<b>3 300</b>	<b>3 553</b>	<b>7,7%</b>	<b>3 818</b>	<b>7,5%</b>	<b>4 202</b>	<b>10,1%</b>	<b>4 574</b>	<b>8,9%</b>	<b>19,8%</b>	
Croissance absolue nette			253		265		384		372		756



# Un minimum de 3 545 postes seront à combler en 2023

- En 2023, 3 545 postes seront créés ou à remplacer (retraites, départs, nouvelles fonctions, etc.), principalement en raison d'une croissance des besoins de main-d'œuvre du secteur (70,3% du total de postes à combler).

## Postes vacants à l'hiver 2023

490  
(dont 230 depuis plus de 6 mois)

## Création de postes prévue en 2023

2 492

## Roulement de personnel minimal (3%\*) en 2023

563

## Total

3 545

\* Taux utilisé historiquement

# Emplois en pénurie d'ici 2025

- En fonction de leurs propres réalités (région, moyens financiers, maturité de la fonction RH, etc.), nous observons peu de consensus de la part des entreprises sur les catégories d'emplois en pénurie d'ici 2025. Cependant, trois principales catégories ressortent de ce recensement : les pilotes d'avion, les mécanicien.ne.s/technicien.ne.s en maintenance d'aéronefs (licencié.e.s ou non) et les pilotes d'hélicoptère.

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

#	Catégorie d'emplois en pénurie	En pénurie ?	Postes à combler	Régions concernées	Raisons de la pénurie selon les entreprises
1.	Pilotes d'avion	 46% 54% N = 41	470	02 Saguenay-Lac-St-Jean (3) 03 Capitale-Nationale (2) 05 Estrie (1) 06 Montréal (6) 08 Abitibi-Témiscamingue (2) 12 Chaudière-Appalaches (1) 16 Montérégie (3) 17 Centre-du-Québec (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétition avec les plus grandes lignes aériennes et réduction de leurs standards</li> <li>Disponibilité de candidats</li> <li>Manque d'expérience par rapport aux exigences</li> <li>Approbation des assureurs</li> </ul>
2.	Mécanicien.ne.s/technicien.ne.s en maintenance d'aéronefs (licencié.e.s ou non)	 48% 52% N = 44	164	02 Saguenay-Lac-St-Jean (2) 03 Capitale-Nationale (4) 04 Mauricie (3) 06 Montréal (3) 08 Abitibi-Témiscamingue (4) 09 Côte-Nord (1) 15 Laurentides (1) 16 Montérégie (5) 17 Centre-du-Québec (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétition du marché (avec les plus grandes lignes aériennes et avec l'industrie de la fabrication aéronautique et spatiale)</li> <li>Disponibilité de candidats, notamment en régions éloignées</li> <li>Manque de diplômés</li> <li>Manque d'expérience par rapport aux exigences</li> </ul>
3.	Pilotes d'hélicoptère	 43% 57% N = 21	32	02 Saguenay-Lac-St-Jean (2) 03 Capitale-Nationale (1) 04 Mauricie (1) 06 Montréal (1) 09 Côte-Nord (2) 14 Lanaudière (1) 16 Montérégie (1) 17 Centre-du-Québec (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilités de candidats</li> <li>Manque d'expérience par rapport aux exigences</li> <li>Manque d'accompagnement et de transfert d'expérience pour les jeunes pilotes</li> </ul>

# Transition de l'industrie du transport aérien vers le 4.0 (1/2)

	Degré d'implantation					Moment prévu d'implantation ou de mise à jour		
	Pas encore considéré	À l'étude	Phase de test	Implantation	Mise à niveau / Mise à jour	N/A	1-2 ans	2-5 ans
Fabrication additive (polymère ou métallique, imprimantes 3D, prototypage, etc.)	82%	2%	2%	1%	1%	87%	1%	1%
Automatisation de la production ou des processus (robots, inspection systématique, etc.)	84%	4%	0%	0%	0%	85%	2%	0%
Internet des objets (technologie de capteurs, maintenance prédictive forcée, etc.)	83%	3%	1%	1%	0%	84%	2%	1%
Big Data (SAP, concentrateur de données, calculateur de risques, etc.)	83%	2%	3%	2%	1%	85%	0%	2%

# Transition de l'industrie du transport aérien vers le 4.0 (2/2)

	Degré d'implantation					Moment prévu d'implantation ou de mise à jour		
	Pas encore considéré	À l'étude	Phase de test	Implantation	Mise à niveau / Mise à jour	N/A	1-2 ans	2-5 ans
Logiciel RH-formation (dotation, rappel de récurrences, paye, etc.)	62%	10%	2%	6%	6%	72%	13%	3%
Intelligence artificielle (exploitation des données, apprentissage automatique, etc.)	79%	4%	6%	0%	1%	83%	4%	1%

- Les logiciels en ressources humaines ou en formation sont la priorité pour les organisations de l'industrie. 13% des organisations estiment qu'elles auront implanté ces logiciels d'ici une ou deux années et, au total, 16% d'ici 5 ans. En tout, 38% des organisations considèrent ces logiciels.
- L'automatisation de la production ou des processus (robots, inspection systématique, etc.) est très peu considérée dans l'industrie. En effet, aucune organisation n'est en phase d'implantation ou de mise à jour et seulement 4% d'entre elles étudient l'option actuellement.

# Initiatives vertes en entreprise

## Niveau 1

Émissions directes résultant de vos activités (rebut, retailles, etc.)

21% des organisations proposent des solutions de **recyclage**

15% des organisations proposent des solutions de **récupération**

- 10% des organisations ont complètement éliminé l'utilisation du papier ou sont en train de le faire
- La diminution du gaspillage et les campagnes de sensibilisation sont d'autres initiatives
- **16% des organisations n'ont pas d'initiative verte en place à ce niveau actuellement**

## Niveau 2

Émissions indirectes résultant de votre consommation d'énergie (CO<sub>2</sub>, autres émissions)

7% des organisations font de **l'économie d'énergie** en réduisant leur consommation (ex. : baisse automatique du chauffage)

4% des organisations cherchent à **optimiser leur utilisation d'énergie** en utilisant de nouvelles technologies ou en repensant leurs méthodes de travail

- 2% des organisations favorisent l'utilisation de technologies électriques (ex. : voitures)
- La limitation des déplacements, la réduction du nombre de vols par jour et le télétravail sont d'autres initiatives
- **21% des organisations n'ont pas d'initiative verte en place à ce niveau actuellement**

## Niveau 3

Au niveau de votre chaîne d'approvisionnement (émissions de 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> niveaux chez vos fournisseurs)

2% des organisations planifient leurs commandes de sorte à ce que le **nombre de livraisons soit réduit**

2% des organisations exigent du fournisseur qu'il applique leurs **bonnes pratiques** (ex. : réduction des déchets, recyclage, renversement et autres)

- Choisir des fournisseurs reconnus pour leurs bonnes pratiques en matière de GES
- Utilisation d'huile recyclée
- Utilisation d'emballage responsable par le fournisseur
- Faire le choix d'un fournisseur local
- **26% des organisations n'ont pas d'initiative verte en place à ce niveau actuellement**

# Diversité dans l'industrie du transport aérien

		Femmes ou ne s'identifiant pas comme homme	Personnes en situation de handicap	Personnes immigrantes et minorités visibles	Membres des premières nations et Inuits	Québécoises et Québécois d'expression anglaise
Personnel des métiers, technique ou spécialisé	Moyenne	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne est de <b>8,36%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne est de 0,08%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne est de <b>10,76%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne dans l'industrie est de <b>0,9%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne dans l'industrie est de <b>8,26%</b></li> </ul>
	Proportion d'organisation qui...	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>75%</b> des organisations ont <b>20% ou moins</b> de femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>6%</b> des organisations ont au moins 1 employé-e en situation de handicap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>34%</b> des organisations comptent dans leurs employé-e-s des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>10,11%</b> des organisations comptent dans leurs employé-e-s des membres des premières nations et des Inuits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>30,34%</b> des organisations comptent dans leurs employé-e-s des Québécoises et Québécois d'expression anglaise</li> </ul>
	Faits intéressants	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>8%</b> des organisations se rapprochent de l'équité (50-50)</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li><b>16%</b> des organisations en comptent 20% ou plus dans leurs employé-e-s</li> </ul>
Personnel administratif	Moyenne	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne est de <b>23,34%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne est de 0,25%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne est de <b>3,47%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne par organisation est de <b>1,0%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne dans l'industrie est de <b>5,60%</b></li> </ul>
	Proportion d'organisation qui...	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>52%</b> des organisations ont <b>20% ou moins</b> de femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>7%</b> des organisations ont au moins 1 employé-e en situation de handicap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>17%</b> des organisations comptent dans leurs employé-e-s des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>6,7%</b> des organisations comptent dans leurs employé-e-s des membres des premières nations et des Inuits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>19,10%</b> des organisations comptent dans leurs employé-e-s des Québécoises et Québécois d'expression anglaise</li> </ul>
	Faits intéressants	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>26%</b> des organisations se rapprochent ou dépassent l'équité (50-50)</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li><b>7,9%</b> des organisations en comptent 20% ou plus dans leurs employé-e-s</li> </ul>

# Pistes de solution pour la pénurie de pilotes expérimentés

PRÉLIMINAIRE

pour fins de discussion

## Notre constat :

- Avec la croissance anticipée par les compagnies aériennes, nous anticipons une pénurie de pilotes. Cependant, après des rencontres avec des acteurs du milieu, nous comprenons que cette pénurie vise principalement les pilotes expérimentés et plus précisément les pilotes aptes à assumer le poste de commandant de bord.

## Pistes de solution :

- Soutenir les étudiants avec des crédits / emprunts à faible taux d'intérêt pour leur permettre d'augmenter leurs heures de vol
- Soutenir financièrement la filière des instructeurs de vol (salaires moyens très faibles) pour favoriser l'accumulation d'heures de vol à des conditions plus intéressantes
- Faciliter le recrutement de pilotes avec beaucoup d'expérience à l'étranger (p. ex. environ 4 000 à 5 000 heures de vol)
  - Processus d'immigration relativement complexe, il faudrait faire en sorte que certaines professions soient priorisées avec un processus d'immigration accéléré
- Faire des représentations auprès de Transport Canada pour réviser les réglementations encadrant le secteur du transport aérien
  - Cibler les articles réglementaires qui bloquent le passage des 1<sup>ers</sup> officiers au poste de commandant de bord (sans compromettre la sécurité du transport aérien)
  - Cibler les réglementations au niveau du nombre d'heures de vol maximal par jour (les normes actuelles ont été revues à la baisse en 2021 et ont un impact plus important sur les transporteurs régionaux (avec de nombreuses escales))

# Pistes de solution pour la pénurie de mécanicien-ne-s / technicien-ne-s en maintenance d'aéronefs

## Notre constat :

- Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'industrie du transport aérien perçoit un déséquilibre important au chapitre de sa capacité à offrir une rémunération avantageuse par rapport à l'industrie de la fabrication aéronautique et spatiale, ce qui forcerait les entreprises du secteur du transport aérien à constamment former des mécanicien-ne-s et technicien-ne-s qui passeront à des entreprises manufacturières, lorsque formé-e-s.
  - Un déséquilibre entre les grandes compagnies aériennes et les plus petites est également perçu au sein même de l'industrie du transport aérien, ce qui pourrait expliquer les écarts de perception au niveau des professions en pénurie d'ici 2025.

## Pistes de solution :

- Développer l'offre de formations en région pour assurer une formation locale qui favorise une rétention des talents dans les régions
- Réévaluer les critères des bourses Perspective Québec pour les formations collégiales en maintenance d'aéronefs pour élargir la bourse à l'ensemble des programmes afin d'accroître leur attractivité (actuellement un seul programme ciblé, ce qui crée un débalancement dans les inscriptions)
- Créer des formations en mode *gap training* pour cibler les besoins de formation des technicien-ne-s formé-e-s à l'étranger (plutôt que de recommencer l'ensemble de la formation)



# 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

