

# Consultations prébudgétaires 2024-2025

Mémoire déposé par  
Aéro Montréal

À l'intention du ministre des Finances,  
Monsieur Eric Girard

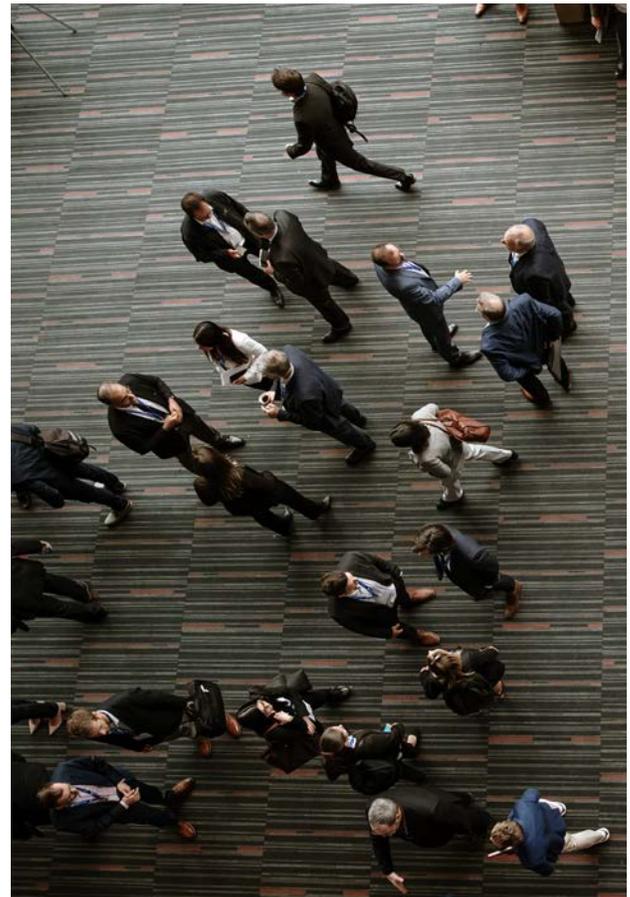


**AÉRO**   
MONTREAL

# Sommaire exécutif et contexte

**Aéro Montréal, la grappe aérospatiale du Québec, est un forum stratégique de concertation qui réunit l'ensemble des premiers dirigeants du secteur aérospatial québécois issus de l'industrie, des institutions d'enseignement, des centres de recherche et incluant les associations et les syndicats. Depuis 2006, Aéro Montréal a pour mission de mobiliser les parties prenantes de l'écosystème aérospatial du Québec en vue de soutenir son rayonnement sur la scène mondiale, sa capacité d'innovation et sa croissance. Au fil des années, Aéro Montréal a déployé divers chantiers, notamment en lien avec la chaîne d'approvisionnement, la relève et la main-d'œuvre, l'innovation et la commercialisation ainsi que le développement.**

Véritable source de fierté pour le Québec, le secteur aérospatial montréalais est un domaine économique stratégique incontournable. Leader mondial de l'industrie aérospatiale, le Québec se démarque particulièrement en matière de recherche et développement. Cette industrie est un pilier du développement économique du Québec. L'industrie aérospatiale est devenue le premier secteur manufacturier exportateur du Québec avec un chiffre d'affaires annuel évalué à 18 milliards de dollars en 2022.



## **LA GRAPPE AÉROSPATIALE MONTRÉLAISE EN UN COUP D'ŒIL :**

- **1er secteur d'exportation au Québec**
- **37 200 travailleurs et travailleuses hautement spécialisés**
- **Chiffre d'affaires annuel évalué à 18 milliards \$**
- **Plus de 230 entreprises et partenaires**
- **80 % de la production aérospatiale exportée hors du Canada**

Les entreprises du secteur aérospatial contribuent grandement à la croissance économique du Québec et à son rayonnement international, alors que Montréal constitue l'un des principaux centres aérospatiaux à travers le monde. L'industrie fait toutefois face à plusieurs défis qui compromettent sa pérennité et qui demandent des solutions structurantes. En effet, la reprise postpandémique ne signifie pas que les besoins de l'industrie ont disparu. Au contraire, les enjeux sont nombreux pour les entreprises aérospatiales.

Malgré un rayonnement mondial et une notoriété qui n'est plus à faire, les défis qui se présentent à l'industrie aérospatiale québécoise compromettent ses opérations à moyen et long terme. En effet, ce ne sont pas moins de 41 500 postes<sup>1</sup> qui devront être comblés d'ici 2033 dans une multitude de corps de métiers dont les niveaux de formations et de spécialisation varient grandement. Outre cet enjeu de main-d'œuvre majeur, il est primordial pour la grappe de conserver un rôle de chef de file mondial en innovation en maintenant et renforçant les activités de recherche et de développement, essentielles à sa compétitivité. Le fait de stimuler l'innovation,

particulièrement dans le domaine de l'autonomie et de la décarbonation, permettra ainsi à la grappe d'augmenter son attractivité et son rayonnement. Alors que l'industrie s'est dotée d'objectifs ambitieux en matière de carboneutralité, il sera important d'assurer la transition énergétique du secteur aérospatial montréalais pour le positionner comme l'un des acteurs incontournables de la mobilité durable sur la scène mondiale. La cyber-résilience des entreprises doit aussi être améliorée, particulièrement chez les PME, très vulnérables face aux cyberattaques, pour assurer leur pérennité et leur conformité aux certifications de plus en plus exigeantes des donneurs d'ordres en la matière. Finalement, pour garantir la croissance des entreprises, dont les activités reposent principalement sur les exportations, la grappe a besoin d'être supportée dans ses efforts de visibilité et de positionnement à l'international.

Afin de remédier à ces enjeux, Aéro Montréal a rédigé ce mémoire dans le cadre des consultations prébudgétaires afin d'élaborer davantage sur les mesures concrètes que pourrait prendre le gouvernement pour répondre aux enjeux de l'industrie et accompagner le secteur aérospatial québécois afin de conserver son rôle clé sur l'échiquier mondial.

---

1. Rapport sur les prévisions de main-d'œuvre 2023-2025, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ).

## Sommaires des recommandations

### Stimuler et propulser l'innovation en aérospatiale pour conserver le rôle de leader du Québec

1. Octroyer la désignation et le financement de la zone d'innovation aérospatiale pilotée par Aéro Montréal (Espace aéro).
2. Assurer la pérennité et la prévisibilité des crédits budgétaires et du financement de la Stratégie Québécoise de l'Aérospatiale (SQA) au-delà de mars 2024. De plus, dans le cadre de cette même stratégie, s'assurer de soutenir le nouveau modèle d'affaires proposé par Aéro Montréal à hauteur de 15,9 M\$ annuellement.
3. Poursuivre les efforts d'amélioration des appels à projets du gouvernement du Québec, notamment quant à la durée, la prévisibilité et le niveau de détails demandé de ceux-ci.

### Intégrer l'aérospatiale aux secteurs prioritaires de l'Opération main-d'œuvre pour accroître le bassin de travailleur.euse.s

4. Développer des incitatifs financiers (bourses, formations rémunérées et programmes subventionnés) et accroître la flexibilité des écoles à assurer le développement de compétences spécialisées pour favoriser l'attractivité du secteur.
5. Soutenir à hauteur de 2 M\$ les efforts de la grappe aérospatiale québécoise en matière de campagnes publiques visant à rehausser l'attractivité du secteur pour mobiliser la relève.
6. Octroyer un financement global de 2,2 M\$ pour les 2 prochaines années afin d'appuyer la création d'une initiative d'accompagnement adaptée à la réalité des PME pour favoriser l'attraction et la rétention des talents.

### Soutenir la transition durable du secteur aérospatial

7. Accompagner les PME manufacturières afin qu'elles intègrent les pratiques ESG en poursuivant le financement de l'initiative Éco-responsabilité d'Aéro Montréal qui soutient les entreprises dans leur transition verte à hauteur de 3,15 M\$.
8. Faciliter l'accès au SAF pour les entreprises au Québec et développer une filière SAF au Québec, en devenant producteur de SAF et en réalisant des accords adéquats avec les autres provinces canadiennes et à l'international.

### Améliorer la cyber-résilience des entreprises aérospatiales

9. Accompagner les entreprises aérospatiales afin qu'elles soient plus résilientes face aux cyberattaques en finançant l'initiative d'Aéro Montréal pour soutenir les efforts des entreprises à hauteur de 3 M\$.
10. Appuyer les entreprises dans l'obtention de la Certification du modèle de maturité de la cybersécurité (300 000\$ par entreprises) et autres certifications en cybersécurité demandées par les donneurs d'ordres, dont le gouvernement canadien.

### Stimuler le rayonnement des entreprises québécoises à l'international

11. Financer et appuyer Aéro Montréal de façon pérenne dans le développement de missions internationales pour assurer une visibilité aux entreprises et un positionnement fort de la grappe, particulièrement sur des créneaux porteurs.

# Les défis et enjeux

**Aéro Montréal propose diverses recommandations au gouvernement du Québec pour appuyer les entreprises de la grappe. Ces recommandations touchent différents thèmes et s'adressent principalement aux ministères suivants :**

- **Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie;**
- **Ministère de la Cybersécurité et du Numérique;**
- **Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;**
- **Ministère de l'Éducation;**
- **Ministère de l'Enseignement supérieur;**
- **Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs;**
- **Ministère de l'Immigration, Francisation et Intégration;**
- **Ministère des Relations internationales et de la Francophonie;**
- **Ministère des Transports et de la Mobilité durable.**

## Stimuler et propulser l'innovation en aérospatiale pour conserver le rôle de leader du Québec

L'innovation est une qualité distinctive qui a su faire la marque de la grappe aérospatiale montréalaise à l'échelle mondiale, grâce à ses entreprises de toutes tailles à la fine pointe de leurs domaines respectifs et à la synergie qui relie ses différents acteurs. Dans un contexte de transformation majeure de l'industrie pour faire face aux changements climatiques, la grappe est appelée à se redynamiser pour conserver sa place sur l'échiquier mondial et continuer d'attirer de nouveaux investisseurs et collaborateurs.

Alors que le gouvernement du Québec se mobilise de façon importante pour rendre ses secteurs industriels plus agiles et compétitifs, Aéro Montréal souhaite contribuer à ce momentum. La création d'une zone d'innovation en aérospatiale dans la grande région métropolitaine représente le meilleur véhicule pour propulser la grappe à son prochain niveau d'innovation collaborative et d'accélérer la transformation vers la mobilité aérienne durable, tout en attirant des talents et entrepreneurs d'ici et d'ailleurs. Ce projet, regroupant les trois pôles historiques et complémentaires de Saint-Laurent, Mirabel et Longueuil, vise à mobiliser et coordonner les différents acteurs pour créer un écosystème d'innovation incontournable qui attirera des investisseurs et collaborateurs de partout dans le monde. La zone d'innovation renforcera l'attractivité de l'industrie et le positionnement stratégique international du secteur aérospatial québécois.

La grappe montréalaise à l'occasion de concrétiser son positionnement en tant qu'acteur innovant incontournable et reconnu internationalement dans le cadre du virage vert de l'industrie, particulièrement en matière d'autonomie et de décarbonation. Or, il est essentiel qu'elle bénéficie d'un terrain propice à sa croissance et à l'innovation ouverte. La désignation d'une zone d'innovation représente le meilleur véhicule pour soutenir la transition durable du secteur et préserver le positionnement du Québec en R&D dans le domaine du développement durable.

### Recommandation :

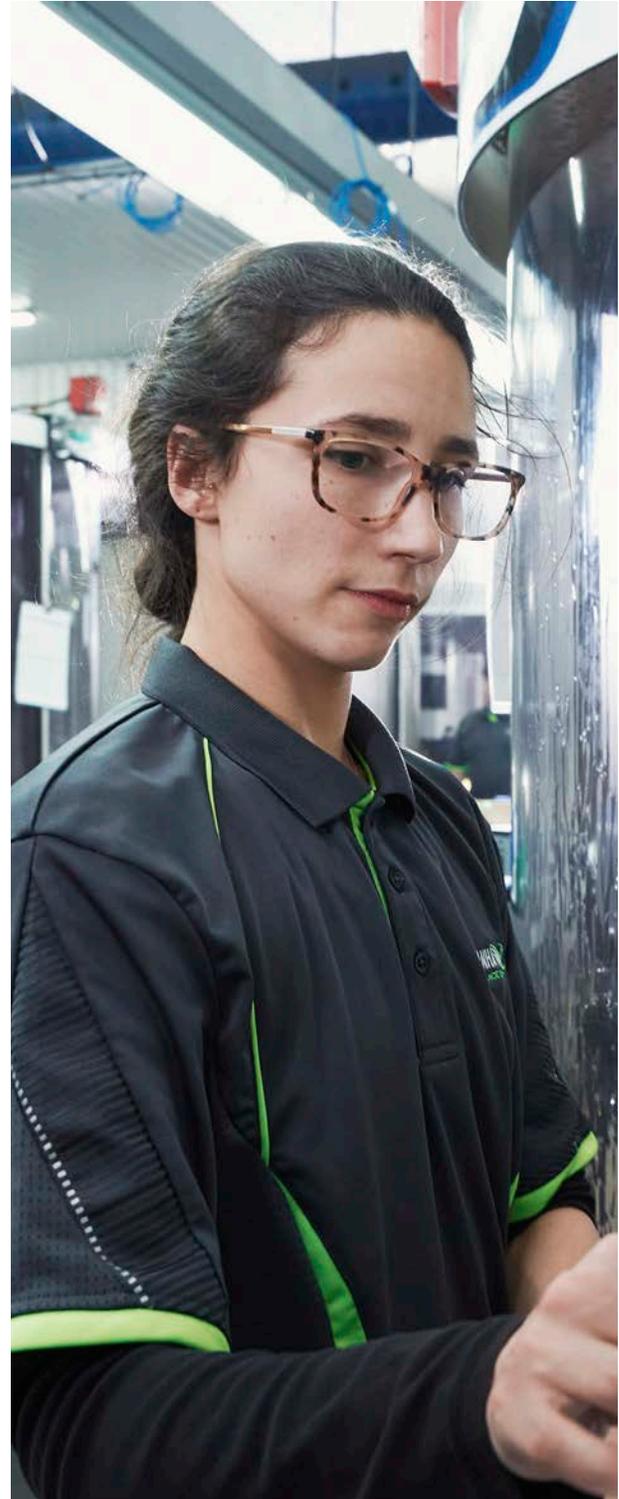
**Octroyer la désignation et le financement de la zone d'innovation aérospatiale pilotée par Aéro Montréal.**

Dans un contexte de reprise postpandémique, le gouvernement du Québec a présenté en 2022 la Stratégie québécoise de l'aérospatial – Horizon 2026 (SQA), prévoyant des appuis financiers et des crédits bonifiés pour stimuler l'investissement en matière d'innovation principalement. Or, il est primordial que ces derniers soient pérennisés au-delà de mars 2024 pour permettre au Québec de demeurer dans le peloton de tête, alors que les hubs d'importance ailleurs dans le monde continuent de bénéficier du soutien de leurs gouvernements. Pour concrétiser les nombreux projets d'innovation, tirer pleinement profit du cycle de croissance de l'industrie aérospatiale et rendre l'écosystème plus résilient, il est essentiel que le financement du gouvernement soit reconduit.

À ce sujet, Aéro Montréal a récemment contacté le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie pour proposer une évolution de son modèle opérationnel qui vise à passer d'une approche par initiatives à un modèle complet de soutien aux membres. En travaillant de pair avec le gouvernement, Aéro Montréal souhaite devenir un acteur de premier plan pour permettre à l'écosystème d'atteindre les objectifs ambitieux qui ont été fixés dans la SQA.

### **Recommandation :**

**Assurer la pérennité et la prévisibilité des crédits budgétaires et du financement de la Stratégie Québécoise de l'Aérospatiale (SQA) au-delà de mars 2024. De plus, dans le cadre de cette même stratégie, s'assurer de soutenir le nouveau modèle d'affaires proposé par Aéro Montréal à hauteur de 15,9 M\$ annuellement.**





Nous saluons l'intention du gouvernement du Québec d'améliorer et de simplifier les appels à projets en matière de recherche et développement. Des progrès importants restent cependant à faire pour assurer la productivité de la recherche et de l'innovation en aérospatiale, attirer davantage de partenaires et multiplier les opportunités de collaborations internationales. Actuellement, les échéanciers irréalistes pour postuler et le manque de prévisibilité des appels à projets représentent des freins importants au développement de l'innovation, qui affectent autant les entreprises privées que le milieu académique.

Le gouvernement fédéral a annoncé en juin 2023 un investissement de 350 millions de dollars sur 7 ans en appui à la nouvelle Initiative de technologie aéronautique durable (INTAD) visant à financer des projets collaboratifs de recherche-développement entre les entreprises à l'échelle du pays, particulièrement en matière d'aviation durable. L'harmonisation des appels à projets du gouvernement du Québec avec ceux de l'INTAD permettrait de faciliter le développement de l'innovation collaborative entre les différentes entreprises du secteur aérospatial.

### Recommandation :

Poursuivre les efforts d'amélioration des appels à projets du gouvernement du Québec, principalement en :

- Allongeant les appels à projets pour une durée minimale de 3 mois afin de permettre le délai nécessaire au développement des soumissions et une meilleure prévisibilité pour les entreprises dans leur planification des projets de R&D;
- Augmentant la durée des projets de 3 à 5 ans au minimum, pour mieux refléter la réalité des délais de développement de technologies en aérospatiale;
- Réduisant la rigidité des appels à projets et le niveau de détails demandé;
- Arrimant les critères des appels à projets avec ceux des futurs appels à projets de l'Initiative de technologie aéronautique durable du Canada (INTAD) du gouvernement fédéral;
- Offrant une plus grande flexibilité quant à la durée des projets et du financement (5 ans minimum) dans le milieu académique pour mieux répondre à la réalité des étudiants, des diplômés et des chercheurs, et pour permettre d'atteindre une masse critique.

## Intégrer l'aérospatiale aux secteurs prioritaires de l'Opération main-d'œuvre pour accroître le bassin de travailleur.euse.s

L'industrie aérospatiale québécoise doit rivaliser avec les autres hubs à l'échelle internationale pour former, attirer et retenir les meilleurs talents d'ici et d'ailleurs. Or, les besoins en main-d'œuvre sont criants et urgents. Selon le dernier recensement du CAMAQ, dans la prochaine décennie, le secteur manufacturier de l'aérospatial créera 5 279 nouveaux postes en plus des 10 378 postes à remplacer, pour un total de 15 657 postes à combler. Dans le secteur du transport aérien, ce sont 18 525 nouveaux postes qui seront créés et 7 387 postes qui devront être remplacés, pour un total de 25 912 postes à combler d'ici 2033. Dans l'ensemble, l'industrie aérospatiale québécoise devra combler près de 41 500 postes au cours des 10 prochaines années.

Actuellement, les besoins sont si importants et la main-d'œuvre qualifiée se fait si rare dans le secteur aérospatial québécois que plusieurs entreprises ont délocalisé certains segments de leurs activités ailleurs dans le monde (Mexique, Maroc, États-Unis), privant ainsi la province d'occasions d'affaires très profitables. Pour pallier cet enjeu majeur, Aéro Montréal propose différents leviers d'action. Le fil conducteur des propositions énoncées fait directement référence à la demande unanime de l'industrie : intégrer l'aérospatiale aux secteurs prioritaires de l'Opération main-d'œuvre.

### Encourager l'inscription aux programmes de formation en aérospatiale

Les métiers du secteur aérospatial québécois ne sont pas suffisamment visibles et attractifs auprès du jeune public. Cette situation se traduit par des taux d'inscription très faibles dans les programmes spécialisés en aérospatiale. Par exemple, l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (ÉMAM) opère à seulement 30% de sa capacité pour les programmes DEP. L'École des métiers du meuble de Montréal (ÉMMM) opère à seulement 50% de sa capacité pour ses trois programmes DEP profil aérospatial. Deux des trois programmes n'ont d'ailleurs même pas démarré de cohorte cette année. Ces écoles doivent régulièrement fermer ou reporter le début de cohortes, faute d'inscriptions suffisantes pour en assurer la rentabilité.

Valoriser le secteur de l'aérospatiale auprès de la relève en offrant des incitatifs financiers aux étudiants permettrait d'attirer une part importante de travailleur.euse.s. Ces offres devraient prioriser des métiers particulièrement en pénurie. Pour ce faire, il serait pertinent de mettre sur pied de nouveaux programmes de bourses adaptés ou de bonifier les bourses et programmes actuels afin d'étendre leur portée au secteur aérospatial et aux programmes qui ne sont pas nécessairement identifiés dans les politiques actuelles.

Parmi les incitatifs proposés, la mise en place d'un salaire à la formation stabilisé à 25\$/h pour les formations de courte durée (COUD) qui voient actuellement leurs budgets revus à la baisse devrait être considérée. Il serait également pertinent d'augmenter le nombre d'heures de formation financées pour les COUD plus longs

(actuellement plafonnés à 25 000\$ par personne, donc 1 000h à 25\$/h). Ces deux modifications contribueraient à attirer davantage d'étudiants vers les programmes de formation professionnelle du secteur aérospatial québécois et permettraient de concurrencer les offres existantes dans le secteur de la construction, entre autres.

De plus, les écoles des métiers peinent à atteindre le seuil minimal de 22 personnes requises pour démarrer une cohorte. En adaptant les critères institutionnels pour permettre une plus grande flexibilité dans le démarrage de nouvelles cohortes d'étudiants (groupes de 8 à 14 personnes dans des compétences plus spécialisées), les écoles seraient en mesure de s'assurer de former celles et ceux qui le souhaitent. Compte tenu des seuils de rentabilité des Centres de services scolaires, un soutien financier sera certainement nécessaire.

### Recommandation :

**Développer des incitatifs financiers (bourses, frais de scolarité, et programmes subventionnés) et accroître la flexibilité des écoles à assurer le développement de compétences spécialisées, par exemple :**

- En modifiant le programme COUD ou en octroyant une enveloppe supplémentaire de 3 millions de dollars sur 3 ans visant à :
  - Maintenir un salaire pour les apprenant.e.s à un taux compétitif pendant toute la durée du programme;
  - Rendre financièrement possible l'ouverture de groupes plus petits dans des formations plus spécialisées, requises à moins grands volumes.

## Une campagne pour attirer la main-d'œuvre

Pour contrer le manque de main-d'œuvre, une campagne d'attraction et de rétention a été lancée à grande échelle en 2022-2023. Plus de 50 acteurs (écoles, entreprises et organismes) se sont mobilisés aux côtés d'Aéro Montréal pour investir plus de 800 000\$ dans une campagne de promotion « #Ose l'aéro ».

Cette initiative, qui devrait être poursuivie dans les prochaines années pour réellement porter ses fruits, n'a pas pu être reconduite par manque de financement. Avec l'aide du gouvernement, la grappe souhaiterait poursuivre les efforts engagés pour faire connaître le secteur et les multiples opportunités professionnelles qui s'y rattachent auprès d'un public jeune.

Dans une stratégie long-terme, l'industrie souhaite également outiller les enseignant.e.s dans la présentation des types de métiers reliés à l'industrie aérospatiale québécoise. Grâce à des initiatives dédiées et en collaboration avec d'autres grappes internationales comme celles d'Hambourg, Aéro Montréal, conjointement avec le CAMAQ, souhaiterait notamment créer des kits pédagogiques destinés aux plus jeunes.

### Recommandation :

**Soutenir les efforts déployés par la grappe aérospatiale québécoise en matière de campagnes publiques visant à rehausser l'attractivité du secteur.**

- Une enveloppe de 2 millions de dollars est demandée pour poursuivre la campagne promotionnelle à grande échelle pour l'industrie.

## Créer des initiatives d'accompagnement adaptées à la réalité des PME du secteur aérospatial

L'écosystème aérospatial québécois est composé de plus de 215 petites et moyennes entreprises pourtant peu connues du grand public. Or, ces PME ne sont pas toujours considérées dans les recherches d'emploi des candidat.e.s qui privilégient souvent les plus grandes entreprises. Les PME doivent donc multiplier les efforts pour attirer, mais aussi retenir les talents qu'elles ont formés et qui privilégient parfois des conditions de travail et un salaire plus avantageux offerts par des compétiteurs de plus grande envergure.

À travers l'initiative MACH actuellement en place, Aéro Montréal offre déjà de réaliser un audit de performance des PME qui permet de définir la maturité de l'organisation et sa capacité d'amélioration opérationnelle. Offerte depuis plus de 10 ans, cette initiative adresse également les sujets de la formation, de l'intégration, de la gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ou encore de la marque employeur. Or, Aéro Montréal souhaite bonifier l'apport de cette initiative en dotant les entreprises qui en ont besoin d'un accompagnement personnalisé dédié à la mise en place d'une stratégie RH et d'une marque employeur.

Avec cette initiative dédiée, Aéro Montréal offrirait à ses membres un diagnostic approfondi sur l'image de marque véhiculée par l'entreprise auprès de ses talents. Ce diagnostic serait suivi d'un accompagnement personnalisé pour identifier les actions et outils à mettre en place afin d'améliorer la marque employeur et d'attirer et retenir davantage de talents.

### Recommandation :

**Appuyer la création d'une initiative d'accompagnement adaptée à la réalité des PME pour favoriser l'attraction et la rétention des talents.**

- **Octroyer un financement de 1 million de dollars pour les 2 prochaines années à Aéro Montréal afin de mettre en œuvre une initiative d'accompagnement stratégique et une vision RH auprès des PME.**
- **Octroyer un financement de 1,2 million de dollars pour les 2 prochaines années à Aéro Montréal afin de mettre en œuvre une initiative dédiée à la création de la marque employeur des PME.**



## Soutenir la transition durable du secteur aérospatial

L'industrie aérospatiale s'est dotée d'objectifs très ambitieux de décarbonation pour 2050 qui obligent tous les acteurs à accélérer la transition écologique du milieu.

La grappe québécoise en aérospatiale se démarque à l'international par la proactivité de ses acteurs, son savoir-faire et son innovation. Or, des investissements importants doivent être réalisés afin qu'elle préserve ces avantages dans un monde qui a maintenant pour objectif l'éco-efficience.

C'est un moment charnière pour la grappe montréalaise, qui est appelée à prendre action afin de rapidement consolider son rôle de leader et de vecteur essentiel de la transition écologique sur la scène mondiale. Pour y arriver, l'industrie a besoin d'une vision claire et d'une politique structurante de la part du gouvernement du Québec.

L'industrie québécoise, dépendante de ses exportations, compte de nombreuses PME qui peinent à se moderniser pour répondre à des réglementations ou exigences ESG de plus en plus contraignantes, notamment en Europe. L'initiative Éco-responsabilité d'Aéro Montréal, soutenue par Développement économique Canada pour les régions

du Québec (DEC), offre aux entreprises un support envers l'engagement environnemental, à travers un diagnostic complet en développement durable et l'opérationnalisation d'une feuille de route. Cette initiative prendra toutefois fin en mars 2024.

Le carburant d'aviation durable (SAF) est la solution d'avenir du milieu aérospatial pour atteindre ses cibles. Alors que des pays comme les États-Unis sont déjà engagés dans sa production, l'absence de production de SAF au Québec et la difficulté d'approvisionnement au Canada retardent considérablement certains projets développés ici par rapport aux autres pays leaders comme la France et les États-Unis.

### Recommandation :

**Accompagner les PME manufacturières afin qu'elles intègrent les pratiques ESG en poursuivant le financement de l'initiative Éco-responsabilité d'Aéro Montréal qui soutient les entreprises dans leur transition verte à hauteur de 3,15 M\$**

### Recommandation :

**Faciliter l'accès au SAF pour les entreprises au Québec et développer une filière SAF au Québec, en devenant producteur de SAF et en réalisant des accords adéquats avec les autres provinces canadiennes et à l'international.**

## Améliorer la cyber-résilience des entreprises aérospatiales

La grappe aérospatiale montréalaise a la particularité d'être composée de nombreuses PME qui se démarquent dans des technologies de pointe, notamment dans le secteur de la défense. Les entreprises aérospatiales québécoises ont d'ailleurs remporté 40 % des contrats alloués par le ministère de la Défense canadien depuis 2016.

Or, la clientèle de ce secteur, notamment le gouvernement canadien, demande des certifications en matière de cybersécurité de plus en plus onéreuses aux entreprises. L'obtention de ces certifications est plus pertinente que jamais pour les entreprises de la grappe montréalaise, alors que le gouvernement fédéral est en processus d'appels d'offres pour plusieurs contrats d'envergure dans le secteur de la défense actuellement. Les tensions géopolitiques croissantes et les besoins d'approvisionnements importants du Canada en matière de défense et sécurité représentent une opportunité importante pour l'industrie aérospatiale québécoise.

Aéro Montréal, avec le soutien du ministère de l'Économie et de l'Innovation du Québec (MEIE) et de Développement économique Canada pour les régions du Québec (DEC), accompagne de nombreuses entreprises dans la formation et l'obtention des certifications via l'initiative Cybersécurité. Or, cette initiative prendra fin en mars 2024, ce qui aura de larges impacts sur le développement de la cyber-résilience des entreprises, particulièrement chez les PME, qui sont vulnérables aux cyberattaques. On estime qu'une PME par mois est victime d'une cyberattaque au Québec. Alors que 70 % des PME n'arriveront pas à se relever d'une cyberattaque, cette réalité est d'autant plus vraie pour celles qui opèrent dans le secteur aérospatial.

### Recommandation :

Accompagner les entreprises aérospatiales afin qu'elles soient plus résilientes face aux cyberattaques en finançant l'initiative d'Aéro Montréal pour soutenir les efforts des entreprises à hauteur de 3 M\$.

### Recommandation :

Appuyer les entreprises dans l'obtention de la Certification du modèle de maturité de la cybersécurité (300 000\$ par entreprises) et autres certifications en cybersécurité demandées par les donneurs d'ordres, dont le gouvernement canadien.



## Stimuler le rayonnement des entreprises québécoises à l'international

Les activités des entreprises de la grappe aérospatiale montréalaise reposent essentiellement sur l'exportation de leur production (80 % de la production est exportée hors du Canada). Pour maintenir leur position avantageuse sur la scène mondiale dans un marché de plus en plus compétitif et assurer leur croissance, les entreprises ont besoin d'être supportées dans leur déploiement et leur positionnement à l'international.

Aéro Montréal se mobilise pour accompagner les entreprises de la grappe lors de missions internationales plus spécifiques, notamment dans le domaine de la MRO (maintenance, réparation et révision), des drones et de la mobilité aérienne avancée, alors qu'Investissement Québec International coordonne les missions pour les événements « signatures ». Or, les missions plus spécifiques, essentielles à la croissance des entreprises de la grappe œuvrant dans des créneaux niches et porteurs, sont menacées alors que le financement octroyé à Aéro Montréal par Développement économique Canada pour les organiser prendra fin en mars 2024.



### Recommandation :

**Financer et appuyer Aéro Montréal de façon pérenne dans le développement de missions internationales pour assurer une visibilité aux entreprises et un positionnement fort de la grappe, particulièrement sur des créneaux porteurs.**

- Cet appui se caractérise par un financement demandé de 332 000\$ par année sur deux ans, mais aussi par le soutien du Québec à l'étranger, que ce soit à travers le réseau de contacts du ministère, dans les pays de la francophonie notamment, ou l'expertise de ses équipes.

# Conclusion

L'industrie aérospatiale est en pleine transformation à l'échelle mondiale, dans un contexte de transition énergétique. Pour conserver sa place de leader sur l'échiquier mondial, la grappe montréalaise se doit de s'adapter à cette nouvelle réalité et d'y contribuer, en misant sur les forces qui ont fait de Montréal l'un des principaux centres en aérospatial. Forte du dynamisme et de la résilience de ses entreprises, notre industrie aérospatiale est reconnue pour sa grande capacité à se réinventer et à s'adapter aux changements. Des actions structurantes sont toutefois nécessaires pour maintenir la compétitivité de ce secteur, grande source de fierté et de rayonnement pour le Québec. Les défis sont nombreux pour l'industrie aérospatiale québécoise, fortement affectée par les enjeux de disponibilité de la main-d'œuvre et le manque de relève.

En prévision du budget du gouvernement du Québec 2024-2025, Aéro Montréal formule donc 11 recommandations en vue de répondre aux préoccupations des entreprises de la grappe aérospatiale, axées principalement sur cinq plans : stimuler l'innovation, pallier la pénurie de main-d'œuvre, soutenir la transition durable du secteur, améliorer la cyber-résilience des entreprises et assurer leur positionnement et leur visibilité à l'international. Aéro Montréal offre sa pleine collaboration et disponibilité pour appuyer le gouvernement dans le déploiement de ces mesures concrètes.



# Annexes

# Annexe 1

## Emplois en pénurie

### En pénurie et avec enjeux de reconnaissance de compétences :

- 72600 Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien
- 22313 Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs
- 72404 Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs
- 21321 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
- 21390 Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale

### En pénurie :

- 21230 Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de systèmes informatiques
- 21231 Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel
- 22230 Vérificateurs/vérificatrices et inspecteurs/inspectrices des essais non destructifs



## Annexe 2

### **Formations COUD (de courte durée) financées par la CPMT en ce moment pour le secteur de l'aérospatiale, et programmes à l'étude pour un même financement prochainement :**

#### **En cours :**

- DEP7 usinage
- DEP montage de structures
- DEP montage mécanique
- DEP tôlerie (en collaboration avec le comité sectoriel PERFORM)
- DEP laminage (en collaboration avec le comité sectoriel Plasticompétences)

#### **À l'étude :**

- Formation Nomade pour mécaniciens d'aéronefs (en remplacement de l'AEC pendant son adaptation pour la délocalisation)
- DEP rembourrage
- DEP ébénisterie
- DEP montage de câbles et circuits

#### **Autres formations subventionnées pour le secteur de l'aérospatiale via le CAMAQ en ce moment :**

- AFP usinage CNC (mise à niveau pour machinistes sans les connaissances pour opérer une machine à commande numérique)
- AFP peinture d'aéronefs
- AFP régulateur de vol
- AFP préposé d'aéroport
- Gestion des approvisionnements appliquée à l'aéronautique
- Ambition 4.0 (leadership pour chefs d'équipe)
- Gestionnaires efficaces (développement professionnel de gestionnaires)
- Communication clientèle pour ingénieurs et personnel technique

## Annexe 3

Préoccupés par la situation de pénurie de main-d'œuvre qui touche l'industrie aérospatiale québécoise, Aéro Montréal et le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ) se sont mobilisés pour partager un mémoire sur les défis de main-d'œuvre du secteur au cabinet de la ministre de l'Emploi. Le mémoire «Opération main-d'œuvre - Recommandations du secteur aérospatial» est ici partagé en annexe.



# Mémoire – Opération main-d’œuvre Recommandations du secteur aérospatial

Présenté au cabinet de la ministre de l’Emploi

Par Aéro Montréal et le Comité sectoriel de main-d’œuvre en aérospatiale (CAMAQ)

Décembre 2023



# Sommaire

AERO MONTREAL, LA GRAPPE AEROSPATIALE DU QUEBEC .....	3
LE COMITE SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AEROSPATIALE (CAMAQ).....	3
UNE MAIN-D'ŒUVRE QUI SE DEMARQUE .....	5
DES DIPLOME.E.S TROP PEU NOMBREUX.EUSES .....	6
<i>Des solutions insuffisantes.....</i>	6
UN VIEILLISSEMENT INEVITABLE DE LA POPULATION.....	7
DES DEFIS AU RECRUTEMENT D'UNE MAIN-D'ŒUVRE INTERNATIONALE .....	7
LEVIER 1 : DEVELOPPER DES INCITATIFS FINANCIERS (BOURSES ET FORMATIONS REMUNEREES, PROGRAMMES SUBVENTIONNES) ET ACCROITRE LA FLEXIBILITE DES ECOLES A ASSURER LE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES SPECIALISEES POUR FAVORISER L'ATTRACTIVITE DU SECTEUR.....	9
<i>Privilégier les incitatifs financiers pour encourager l'inscription aux programmes de formation</i>	9
<i>Accroître la flexibilité des écoles à assurer le développement de compétences spécialisées.....</i>	10
LEVIER 2 : SOUTENIR LES EFFORTS QUI SERONT DEPLOYES PAR LA GRAPPE AEROSPATIALE QUEBECOISE ET LE COMITE SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN MATIERE DE CAMPAGNES PUBLIQUES VISANT A REHAUSSER L'ATTRACTIVITE DU SECTEUR POUR MOBILISER LA RELEVE. ....	11
<i>Poursuivre les efforts engagés par la campagne de promotion #Ose l'Aéro.....</i>	11
<i>Promouvoir les métiers de l'aérospatiale en région et dans les écoles secondaires.....</i>	11
LEVIER 3 : ENCOURAGER LE DEPLOIEMENT DE FORMATIONS DECENTRALISEES POUR MIEUX DESSERVIR LES ENTREPRISES ET PME SITUEES EN REGION.....	12
<i>Améliorer le fonctionnement des annexes de l'ÉMAM.....</i>	12
<i>Offrir le programme Nomade pour mécanicien.ne.s d'aéronefs.....</i>	13
LEVIER 4 : IDENTIFIER LES COMPETENCES-CLES A DEVELOPPER EN REGION POUR LE SECTEUR AEROSPATIAL QUEBECOIS ET FACILITER L'ARRIVEE D'ETUDIANT.E.S ET DE TRAVAILLEUR.EUSE.S ETRANGERS.ERE.S POUR PALLIER CES BESOINS A COURT TERME .....	13
<i>Allonger les délais pour permettre aux entreprises de répondre aux exigences en matière de francisation et favoriser l'intégration des immigrant.e.s.....</i>	14
<i>Améliorer le processus de reconnaissance des acquis et de formation manquante.....</i>	14
LEVIER 5 : CREER DES INITIATIVES D'ACCOMPAGNEMENT ADAPTEES A LA REALITE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DU SECTEUR AEROSPATIAL : PRIVILEGIER LA MARQUE-EMPLOYEUR .....	15
<i>Mettre en place une stratégie et définir la marque employeur.....</i>	15
<i>Veiller à la rétention des savoirs spécialisés.....</i>	16
<i>Encourager la modernisation des métiers liés à la gestion des ressources humaines.....</i>	16
LEVIER 6 : VALORISER L'ENGAGEMENT DURABLE DE L'INDUSTRIE .....	17
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>21</b>
<b>ANNEXE 2 .....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEXE 3.....</b>	<b>23</b>

# Introduction

Véritable source de fierté pour le Québec, le secteur aérospatial est un domaine économique stratégique incontournable au Québec et un leader mondial, particulièrement en matière de recherche et développement.

En 2022, le secteur aérospatial québécois a réalisé des ventes totalisant près de 18 G\$, ce qui représente une hausse de plus de 18 % par rapport à celles de 2021. Il regroupait près de 37 200 emplois au Québec. Grâce aux cinq maîtres d'œuvre, à la quinzaine de partenaires de premier rang (« Tier 1 »), équipementiers et principales entreprises de révision et d'entretien lourd (« MRO ») et aux 215 fournisseurs (PME), il est permis de croire que cette industrie rencontre des conditions favorables qui lui permettent de se développer à sa pleine capacité. Malheureusement, le secteur doit faire face à l'adversité sur différents fronts.

À l'heure où elle se transforme pour atteindre les ambitieux objectifs de décarbonation que le secteur s'est donnée, l'industrie aérospatiale québécoise doit rivaliser avec les autres hubs à l'échelle internationale pour former, attirer et retenir les meilleurs talents d'ici et d'ailleurs. Malgré tous les efforts déployés par Aéro Montréal et le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en aérospatial (CAMAQ) au cours des derniers mois et des dernières années, force est de constater que la main-d'œuvre actuelle et future n'est pas au rendez-vous et surtout, qu'elle n'est pas suffisamment nombreuse pour assurer la pérennité des activités du secteur aérospatial au Québec.<sup>1</sup> **Ce mémoire conjoint entre Aéro Montréal et le CAMAQ présentera les principaux éléments problématiques et les solutions potentielles à cet enjeu de disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée au sein de l'industrie aérospatiale québécoise. Il explicitera la pertinence d'intégrer le secteur aérospatial dans l'Opération main-d'œuvre.**

---

<sup>1</sup> À titre d'exemple, incapable de combler ses besoins de main d'œuvre pour des postes professionnels et techniques, Bombardier a dû faire des missions de recrutement à l'international. 108 offres ont été faites en 2023 pour combler des postes de mécaniciens prévol, peintre d'aéronefs, ébénistes et rembourreurs.

## Aéro Montréal, la grappe aérospatiale du Québec

Aéro Montréal, la grappe aérospatiale du Québec, est un forum stratégique de concertation qui réunit l'ensemble des premiers dirigeants du secteur aérospatial québécois issus de l'industrie, des institutions d'enseignement, des centres de recherche et incluant les associations et les syndicats. Depuis 2006, Aéro Montréal a pour mission de mobiliser les parties prenantes de l'écosystème aérospatial du Québec en vue de soutenir son rayonnement sur la scène mondiale, sa capacité d'innovation et sa croissance. Au fil des années, Aéro Montréal a déployé divers chantiers, notamment en lien avec la chaîne d'approvisionnement, la relève et la main-d'œuvre, l'innovation et la commercialisation et le développement.

## Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ)

Le CAMAQ réunit à la même table des représentant.e.s des employeur.euse.s et des travailleur.euse.s du secteur aérospatial dans un esprit de paritarisme et ce, depuis 40 ans. Il représente à la fois les industries de la fabrication aéronautique et spatiale, le transport aérien et entretien d'aéronefs, et les aéroports pour un secteur regroupant aujourd'hui plus de 450 entreprises et 50 000 travailleur.euse.s. Pour ce faire, le CAMAQ s'assure que les organisations aient des outils de développement de main-d'œuvre répondant aux besoins actuels, que l'offre de formations initiales et continues soit adaptée au secteur, et tient un rôle conseil auprès des ministères sur les actions pertinentes à apporter en soutien au secteur.

# Recommandations

Aéro Montréal et le CAMAQ ont formulé des propositions concrètes, mettant en avant 6 leviers stratégiques orientés par un même fil conducteur : **intégrer le secteur aérospatial dans l'Opération main-d'œuvre.**

- **Levier 1** : Développer des incitatifs financiers (bourses, formations rémunérées et programmes subventionnés) et accroître la flexibilité des écoles à assurer le développement de compétences spécialisées pour favoriser l'attractivité du secteur (*3 000 000\$ répartis sur 3 ans*)
- **Levier 2** : Soutenir les efforts qui seront déployés par la grappe aérospatiale québécoise et le comité sectoriel de main-d'œuvre en matière de campagnes publiques visant à rehausser l'attractivité du secteur pour mobiliser la relève (*2 500 000 \$ répartis sur 2 ans*)
- **Levier 3** : Encourager le déploiement de formations décentralisées pour mieux desservir les entreprises situées en région (*500 000\$ sur 1 an*)
- **Levier 4** : Identifier les compétences à risque localement pour le secteur aérospatial québécois et faciliter l'arrivée de travailleur.euse.s étranger.e.s pour pallier ces besoins
- **Levier 5** : Créer des initiatives d'accompagnement adaptées à la réalité des petites et moyennes entreprises du secteur aérospatial (*2 880 000 \$ répartis sur 2 ans*)
- **Levier 6** : Valoriser l'engagement durable de l'industrie

# Mise en contexte

## Une main-d'œuvre qui se démarque

Dans le secteur aérospatial, les besoins de main-d'œuvre sont régis par des critères rigoureux notamment pour répondre à des exigences de sécurité, de précision et de fiabilité des équipements. Transports Canada réglemente certains métiers en octroyant des licences selon des normes très strictes (notamment les pilotes et mécanicien.ne.s) et de nombreuses entreprises ont pour règle de n'embaucher que des personnes officiellement diplômées dans leur métier.

En se basant sur cette prémisse, les difficultés de recrutement doivent être considérées sous deux angles : le nombre de talents disponibles très restreint et la difficulté à attirer et retenir des expertises de pointe.

Selon le recensement 2023-2025 du CAMAQ, certains métiers sont considérés comme étant en pénurie <sup>2</sup> au Québec et requièrent un grand nombre de nouvelles recrues. C'est notamment le cas pour les mécanicien.ne.s/technicien.ne.s en maintenance d'aéronefs et mécanique pré-vol qui sont essentiels à la fois pour le secteur manufacturier et pour le transport aérien. Tandis qu'une pénurie importante de pilotes d'expérience se dessine déjà pour le transport aérien, le manque de machinistes et opérateur·trice·s CNC, de technicien.ne.s en avionique, de spécialistes en assemblage de structures, matériaux et procédés de composites et de peinture d'aéronefs inquiète le volet manufacturier. À ces métiers spécifiques au secteur aérospatial s'ajoutent d'importants besoins de développeur.euse.s de logiciels et électromécanicien.ne.s de production.

Au fil des années, le Québec a su créer son unicité par sa capacité à concentrer une expertise dans des domaines très pointus, essentiels au bon fonctionnement de la production et l'assemblage des aéronefs. Parmi eux, il est important de noter que les métiers de tôlier.ère.s, outilleur.euse.s, inspecteur·trice.s ainsi que les compétences spécialisées en finition d'intérieur adaptées à l'aéronautique que le secteur souhaite garder actif au Québec tels que les métiers d'ébénistes, finisseur.euse.s et restaurateur·trice·s de meubles et rembourreur.euse.s, sont aujourd'hui en péril.

---

<sup>2</sup> Données colligées dans le recensement 2023-2025 du CAMAQ et validées dans les comités et chantiers d'Aéro Montréal et du CAMAQ

## Des diplômé.e.s trop peu nombreux.euses

Encore très méconnus au Québec<sup>3</sup>, les métiers du secteur aérospatial québécois ne sont pas suffisamment visibles et attractifs auprès du jeune public. Ce manque d'attractivité de l'industrie se traduit par des taux d'inscription très faibles dans les programmes spécialisés en aérospatiale (liste des programmes à l'Annexe 1) :

- L'**École nationale d'aérotechnique** (ÉNA) opère à 55% de sa capacité, soit de 800 à 900 étudiant.e.s sur une capacité d'accueil de 1600.
- L'**École des métiers de l'aérospatiale de Montréal** (ÉMAM) opère à seulement 30% de sa capacité pour les programmes DEP (+/- 300 élèves), sur une capacité totale de 1200.
- L'**École des métiers du meuble de Montréal** (ÉMMM), instrumentale à la formation de finisseurs d'intérieur, opère à seulement 50% de sa capacité pour ses trois programmes DEP profil aérospatial (+/- 100 élèves), sur une capacité totale de 200 élèves. Deux des trois programmes n'ont pas démarré de cohorte cette année.

Ces écoles doivent régulièrement fermer ou reporter le début de cohortes faute d'inscriptions suffisantes pour en assurer la rentabilité. Préoccupées par la situation, les entreprises en viennent à contribuer financièrement au lancement des cohortes afin d'assurer la formation des personnes inscrites et le maintien des compétences au Québec. À titre d'exemple, l'École des métiers du meuble de Montréal a rassemblé trop peu d'élèves cet automne pour démarrer ses programmes de finition de meubles et de rembourrage et le financement de Bombardier a été nécessaire pour démarrer des groupes de 12 élèves dans ces deux programmes.

Par ailleurs, en plus de manquer d'élèves, ces écoles doivent aussi faire face à une pénurie de formateurs. Les salaires sont plus attractifs en entreprise pour des professionnel.le.s ou technicien.ne.s que pour des formateur.trice.s dans les écoles, ce qui force ces dernières à reporter le début de cohortes, à initier des campagnes de recrutement coûteuses, et à demander l'aide de l'industrie pour recruter dans leurs effectifs actifs ou retraités.

### *Des solutions insuffisantes*

Des bourses sont actuellement allouées par le gouvernement (bourses Perspectives Québec et Formations de courte durée pour des métiers de la construction notamment) pour attirer les étudiant.e.s vers des programmes où les besoins sont particulièrement

---

<sup>3</sup> En 2019, Aéro Montréal et Léger ont réalisé une [Étude de perception de l'industrie auprès de la relève](#). Les conclusions de cette étude mettaient notamment de l'avant que le domaine aérospatial était perçu comme étant hors de portée. Elles soulignaient également que ce domaine évoquait exclusivement les voyages dans l'espace et la découverte de nouvelle vie – excluant totalement l'aviation et tout ce qui l'entoure. Les métiers associés à cette industrie étaient ceux d'ingénieur.e.s ou d'astronautes mais ne faisaient aucunement référence à des machinistes, technicien.ne.s en avionique ou à encore peintres ou ébénistes.

criants - comme le génie ou la construction - mais de nombreuses formations jugées critiques pour l'aérospatiale (liste de métiers en pénurie à l'Annexe 2) sont actuellement exclues et souffrent de la concurrence que leur font ces programmes. À titre d'exemple, au sein même de l'ÉNA, l'ajout des bourses *Perspectives Québec* pour la Technique de génie aérospatial a permis de pratiquement doubler les inscriptions dans ce programme, au détriment de leurs deux autres.

Le résultat est sans appel : les établissements québécois qui offrent des programmes en aérospatiale ne fournissent pas assez de diplômé.e.s pour répondre aux besoins du secteur et n'ont pas suffisamment d'outils à leur disposition pour éviter le déclin de la situation.

## Un vieillissement inévitable de la population

Alors que le marché de l'emploi au Québec est impacté depuis plusieurs années par le vieillissement de la population, le secteur anticipe de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années et de nouveaux postes à créer<sup>4</sup>. La disponibilité de cette main-d'œuvre ne suit pas la même tangente et le constat est alarmant. Les besoins de main-d'œuvre qualifiée ne font qu'augmenter.

Selon le dernier recensement du CAMAQ, dans la prochaine décennie, le secteur manufacturier de l'aérospatial créera 5 279 nouveaux postes en plus des 10 378 postes à remplacer, pour un total de 15 657 postes à combler. Pour ce qui concerne le secteur du transport aérien, ce sont 18 525 nouveaux postes qui seront créés et 7 387 postes qui devront être remplacés, pour un total de 25 912 postes à combler. **Au total, l'industrie aérospatiale québécoise devra combler près de 41 500 postes dans la prochaine décennie.**

Actuellement, les besoins sont criants et la main-d'œuvre qualifiée se fait si rare dans le secteur aérospatial québécois que plusieurs entreprises ont délocalisé certains segments de leurs activités ailleurs dans le monde (Mexique, Maroc, États-Unis), privant la province d'occasions d'affaires très profitables.

## Des défis au recrutement d'une main-d'œuvre internationale

Avec un bassin de main-d'œuvre très limité et la perspective d'un bassin d'étudiant.e.s formé.e.s qui s'amenuise, les entreprises se voient dans l'obligation de combler leurs besoins immédiats en recrutant des travailleur.euse.s à l'étranger. À l'heure actuelle, il s'agit du seul levier activable à court terme pour permettre aux entreprises d'améliorer leur sort. Or, l'immigration entraîne son lot de défis pour les organisations en matière de délais,

---

<sup>4</sup> Une majorité des entreprises du secteur aérospatial québécois estiment que 15 à 20% de leur effectif sera en âge de partir à la retraite d'ici 5 ans et qu'il faut, de manière générale, une période d'environ 6 ans avant que les employés deviennent des experts de leur champ d'actions.

d'intégration et de francisation. Il n'est pas viable pour les entreprises du secteur aérospatial de devoir se tourner majoritairement vers la main-d'œuvre étrangère en raison des nombreux freins et délais dans les processus d'immigration. Par ailleurs, la mise en application des exigences gouvernementales en matière de processus d'immigration et de francisation est très exigeante, sans compter que les postes à combler sont souvent des postes qualifiés et normés, pour lesquels une démarche de requalification parfois très longue est exigée.

En conclusion, les défis de main-d'œuvre se déclinent en 5 axes principaux :

- Le **manque d'étudiants** dans les **écoles** spécialisées **qui offrent des formations en aérospatiale** est inquiétant.
- Le fait que les **cohortes dédiées à des métiers très spécialisés** ne puissent **pas débiter** faute d'inscriptions suffisantes **menace la capacité du Québec à maintenir son expertise de pointe.**
- Le **nombre très faible de cohortes de diplômés** et le phénomène de vieillissement de la population contribuent fortement au manque de main-d'œuvre locale dans les métiers de l'aérospatiale. Cette diminution des ressources formées à long terme **met considérablement en péril l'expertise aérospatiale québécoise sur le court, moyen et long terme.**
- Ce manque de main-d'œuvre locale force les entreprises à aller chercher des **travailleurs à l'étranger.** Or, l'immigration entraîne son lot de **défis** pour les entreprises en matière de **délais, de reconnaissance des compétences, d'intégration et de francisation.**
- Découragées par la situation, **certaines entreprises** font déjà le choix de **délocaliser certains segments d'affaires,** une situation qui entraîne et entraînera dans les prochaines années, **la perte d'occasion d'affaires et une baisse drastique de la compétitivité du Québec en aérospatiale.**

# Les leviers d'un secteur attractif

Afin de s'assurer que le secteur aérospatial québécois puisse se développer à la hauteur des ambitions des entreprises qui le composent, une multitude d'initiatives peuvent être mises de l'avant dans le but de répondre au principal enjeu : la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. **Le fil conducteur des propositions énoncées fait directement référence à la demande unanime de l'industrie : intégrer l'aérospatiale aux secteurs prioritaires de l'Opération main-d'œuvre.**

---

**Levier 1 : Développer des incitatifs financiers (bourses, formations rémunérées et programmes subventionnés) et accroître la flexibilité des écoles à assurer le développement de compétences spécialisées pour favoriser l'attractivité du secteur.**

L'une des meilleures façons d'attirer la main-d'œuvre dans un secteur est d'offrir des incitatifs. Notre secteur ne fait pas exception et nous croyons qu'il serait très intéressant d'utiliser des leviers semblables à ceux qui ont été octroyés au secteur de la construction au cours des derniers mois.

## *Privilégier les incitatifs financiers pour encourager l'inscription aux programmes de formation*

Valoriser le secteur de l'aérospatiale auprès de la relève en offrant des incitatifs financiers aux étudiants permettrait assurément d'attirer une part importante de travailleur.euse.s. Ces offres devraient prioriser des métiers particulièrement en pénurie<sup>5</sup>. Pour ce faire, il serait pertinent de mettre sur pied de nouveaux programmes de bourses adaptés ou de bonifier les bourses et programmes actuels afin d'étendre leur portée au secteur aérospatial et aux programmes qui ne sont pas nécessairement identifiés dans les politiques actuelles.

Parmi les incitatifs proposés, la mise en place d'un salaire à la formation stabilisé à 25\$/h pour les formations de courte durée (COUD) qui voient actuellement leurs budgets revus à la baisse devrait être considérée. Il serait également pertinent d'augmenter le nombre d'heures de formation financées pour les COUD plus longs (actuellement plafonnés à 25 000\$ par personne, donc 1 000h à 25\$/h). Ces deux modifications contribueraient à attirer davantage d'étudiants vers les programmes de formation professionnelle du secteur

---

<sup>5</sup> Cf. Annexe 2

aérospatial québécois et permettrait de concurrencer les offres existantes dans le secteur de la construction entre autres.

### *Accroître la flexibilité des écoles à assurer le développement de compétences spécialisées*

Le manque d'engouement pour les métiers de notre secteur génère un effet domino sur la capacité des écoles à former la relève dans des domaines spécialisés. Les écoles des métiers peinent à atteindre le seuil minimal de 22 personnes requises pour démarrer une cohorte et sont régulièrement dans l'impossibilité de dispenser la formation aux élèves intéressé.e.s.<sup>6</sup>

En adaptant les critères institutionnels pour permettre une plus grande flexibilité dans le démarrage de nouvelles cohortes d'étudiants (groupes de 8 à 14 personnes dans des compétences plus spécialisées), les écoles seraient en mesure de s'assurer de former celles et ceux qui le souhaitent. Compte tenu des seuils de rentabilité des Centres de services scolaires, un soutien financier sera certainement nécessaire.



#### **Levier 1 - Développer des incitatifs financiers (bourses, frais de scolarité, et programmes subventionnés) et accroître la flexibilité des écoles à assurer le développement de compétences spécialisées pour favoriser l'attractivité du secteur.**

Afin d'atteindre nos objectifs, il s'agirait de compléter les programmes COUD subventionnés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (liste en Annexe 3) afin de :

- Maintenir un salaire pour les apprenant.e.s à un taux compétitif pendant toute la durée du programme
- Rendre financièrement possible l'ouverture de groupes plus petits dans des formations plus spécialisées, requises à moins grands volumes.
- À cette fin, une modification au programme ou une enveloppe supplémentaire de 3 millions de dollars sur 3 ans permettrait de mieux répondre aux besoins de l'industrie.

<sup>6</sup> A titre d'exemple, l'École des métiers du meuble de Montréal a été incapable de rencontrer le nombre d'étudiants minimum pour initier une cohorte d'ébénistes et de rembourreurs. Bombardier a dû faire un don à l'école pour compenser le financement manquant et permettre le lancement d'une cohorte de seulement 12 étudiant.e.s.

## **Levier 2 : Soutenir les efforts qui seront déployés par la grappe aérospatiale québécoise et le comité sectoriel de main-d'œuvre en matière de campagnes publiques visant à rehausser l'attractivité du secteur pour mobiliser la relève.**

Force est de constater que dans les dernières années la jeunesse a tourné le dos à l'aérospatiale, considérée en opposition aux objectifs environnementaux et aux valeurs de la relève. Une étude de perception réalisée par Aéro Montréal et Léger a permis de constater que la méconnaissance du secteur contribue à son manque d'attraction. Ainsi, des efforts de démystification, de vulgarisation et de promotion doivent être faits afin de susciter l'engagement de la relève.

### *Poursuivre les efforts engagés par la campagne de promotion #Ose l'Aéro*

Pour contrer ces freins importants à notre plein développement, une campagne d'attraction et de rétention a été lancée à grande échelle en 2022-2023. Plus de 50 acteurs (écoles, entreprises et organismes) se sont mobilisés aux côtés d'Aéro Montréal pour investir plus de 800 000\$ dans une campagne de promotion « #Ose l'aéro » permettant d'attirer et de retenir la main-d'œuvre. Cette initiative, qui devrait être poursuivie dans les prochaines années pour réellement porter ses fruits, n'a pas pu être reconduite par manque de financement. La grappe aérospatiale québécoise souhaiterait poursuivre les efforts engagés pour faire connaître le secteur et les multiples opportunités professionnelles qui s'y rattachent auprès d'un public jeune et de futurs professionnels.

Dans une stratégie long-terme, l'industrie souhaite également outiller les enseignants dans la présentation des types de métiers reliés à l'industrie aérospatiale québécoise. Grâce à des initiatives dédiées et en collaboration avec d'autres grappes internationales comme celles d'Hambourg, Aéro Montréal et le CAMAQ souhaiteraient notamment créer des kits pédagogiques à destination des plus jeunes.

### *Promouvoir les métiers de l'aérospatiale en région et dans les écoles secondaires*

Pour stimuler les efforts de recrutement, le CAMAQ souhaite quant à lui organiser une *Tournée des aéroports* régionaux où les jeunes auraient l'occasion de découvrir les différents métiers de l'aérospatiale à travers une exposition. Cette tournée sera associée à une foire locale d'emploi qui impliquera l'ensemble des entreprises de l'aérospatiale établies en région. Positionnée dans des aéroports un peu partout sur le territoire québécois, cette initiative serait une occasion pour la relève de s'approprier les lieux et découvrir le potentiel local de l'industrie aérospatiale.

En parallèle, le CAMAQ déploiera *l'Opération relève* dans l'objectif de promouvoir les métiers dans les écoles secondaires. Avec la collaboration des écoles nationales et des entreprises du secteur, des duos formateur.trice/expert.e iront faire des ateliers-découverte dans les classes du secondaire 3 et 4. Les conseiller.ère.s d'orientation seront aussi invité.e.s à visiter l'ÉNA et l'ÉMAM, et une version virtuelle de cette visite permettra de faire rayonner nos écoles auprès d'étudiant.e.s potentiel.le.s à l'international.



**Levier 2 - Soutenir les efforts qui seront déployés par la grappe aérospatiale québécoise et le comité sectoriel de main-d'œuvre en matière de campagnes publiques visant à rehausser l'attractivité du secteur pour mobiliser la relève**

Afin de mettre en œuvre ces actions de promotion à Montréal et en région, Aéro Montréal et le CAMAQ estiment qu'une enveloppe de 2,5M\$ serait nécessaire pour opérer les différents projets.

- Campagne promotionnelle à grande échelle pour l'industrie : 2 000 000\$
- Projet de tournée des aéroports : 250 000\$
- Projet Opération relève : 250 000\$

### **Levier 3 : Encourager le déploiement de formations décentralisées pour mieux desservir les entreprises et PME situées en région.**

L'énergie déployée dans la valorisation des métiers de l'industrie devrait être étendue aux régions qui se heurtent constamment aux difficultés de recrutement de la main-d'œuvre, particulièrement à l'extérieur du Grand Montréal car les deux écoles nationales d'aérospatiale sont respectivement à Montréal et à St-Hubert.

#### ***Améliorer le fonctionnement des annexes de l'ÉMAM***

L'ÉMAM a déployé des annexes à Québec, Trois-Rivières et Mirabel pour répondre à ce défi de formation en région. Malheureusement, ces annexes manquent cruellement de matériel de formation très onéreux (notamment de moteurs pour le DEP montage mécanique). Le défi de ce manque d'équipement oblige les écoles à déplacer le matériel d'une annexe à l'autre et à offrir des formations sur des calendriers alternés. En outillant davantage ces annexes, les deux écoles nationales pourraient mieux desservir les régions.

## *Offrir le programme Nomade pour mécanicien.ne.s d'aéronefs*

La formation de maintenance d'aéronefs proposée par l'ÉNA est particulièrement demandée en région en raison de nombreuses installations pour l'entretien des aéronefs du réseau de transport aérien de la province. Afin de répondre au besoin croissant de formation, un programme nomade pour mécanicien.ne.s d'aéronefs (reconnu par Transports Canada) a été mis sur pied en 2007. Ce dernier a été actif jusqu'à ce que Services Québec retire son financement en 2010.

Aéro Montréal et le CAMAQ sollicitent l'appui du gouvernement pour obtenir le retour du programme Nomade pour mécanicien.ne.s d'aéronefs et demandent qu'une dérogation permette son financement en format COUD.



### **Levier 3 - Encourager le déploiement de formations décentralisées pour mieux desservir les entreprises et PME situées en région**

Afin de soutenir les écoles nationales dans le déploiement de formations en région, Aéro Montréal et le CAMAQ souhaitent :

- Un appui financier d'environ 500 000\$ pour équiper suffisamment les annexes de l'ÉMAM à Trois-Rivières, Québec et Mirabel
- Un appui politique pour l'acceptation de la formation nomade pour mécaniciens d'aéronefs dans le programme COUD subventionné par la CPMT

## **Levier 4 : Identifier les compétences-clés à développer en région pour le secteur aérospatial québécois et faciliter l'arrivée d'étudiant.e.s et de travailleur.euse.s étrangers.ère.s pour pallier ces besoins à court terme**

Le processus d'immigration en place ne permet pas au secteur aérospatial québécois de profiter pleinement d'un bassin de main d'œuvre qualifiée qui répondrait aux requis des entreprises et comblerait les besoins à court terme engendrés par la pénurie. La longueur du processus de recrutement international ne permet pas de stabiliser les besoins à court et moyen terme. Par ailleurs, les entreprises se heurtent également à quelques défis d'intégration.

---

<sup>7</sup> Ce programme correspond à une version complète et accélérée de l'Attestation d'Étude Collégiales (AEC).

### *Allonger les délais pour permettre aux entreprises de répondre aux exigences en matière de francisation et favoriser l'intégration des immigrant.e.s*

Lorsque les procédures d'immigration sont finalisées, le chemin à parcourir pour l'intégration des travailleur.euse.s est encore long. Le processus de francisation est particulièrement difficile à compléter dans les délais impartis pour une main-d'œuvre requise à temps plein qui est aussi en période de formation professionnelle à son arrivée. Aéro Montréal et le CAMAQ demandent un allongement des délais de formation à la francisation pour les nouveaux.ille.s arrivant.e.s. Afin d'assurer l'intégration optimale des immigrant.e.s non francophones que les entreprises recrutent, Aéro Montréal et le CAMAQ encouragent la promotion du soutien gouvernemental offert pour débiter la formation linguistique des employé.e.s à distance pendant la période d'attente de l'obtention du permis de travail.

### *Améliorer le processus de reconnaissance des acquis et de formation manquante*

En matière d'immigration, l'industrie se heurte également à la reconnaissance de l'expérience et de la formation du personnel technique formé à l'étranger. À ce jour, les normes de Transports Canada (TC) pour les licences M (mécanique) E (électrique) et S (Structure), ne reconnaissent pas les standards en vigueur Europe et aux États-Unis. Le processus nécessite donc l'évaluation du dossier, la formation des technicien.ne.s, et une période pouvant aller jusqu'à 48 mois durant laquelle la personne doit endosser le statut d'apprenti avant de pouvoir passer ses examens de licence. Pendant ce temps, les technicien.ne.s doivent faire valider leur travail par un licencié, et ce, peu importe leur expertise. Le travail est donc dédoublé et la situation engendre des pertes réelles pour l'entreprise. À ce titre et au nom de la productivité des entreprises du Québec, Aéro Montréal et le CAMAQ demandent un soutien du gouvernement pour alléger les procédures en place.

Aéro Montréal et le CAMAQ suggèrent qu'à ce processus de reconnaissance d'acquis, se greffe de nouveaux outils pour pallier la formation manquante pour répondre aux exigences de Transports Canada. L'octroi d'un financement dédié est nécessaire pour permettre le développement de matériel didactique autoportant et suffisamment interactif pour assurer un apprentissage efficace et individualisé. En ce moment, un cours par correspondance (ICS Canada) est disponible uniquement en anglais, et un nouveau programme de formation plus adapté est actuellement en développement par les équipes du Canadian Council for Aviation & Aerospace (CCAA) sous financement fédéral mais aucune francisation du programme n'est prévue et la collaboration est actuellement difficile à établir.

Dans le cas de métiers non normés, la formation demeure toute aussi importante et prend souvent la forme de compagnonnage dans les entreprises par manque d'offre suffisante dans les centres de formation au Québec. À ce titre, Aéro Montréal et le CAMAQ encouragent l'octroi de bourses aux PME dédiées à soutenir la formation du personnel à l'interne.



#### **Levier 4 - Identifier les compétences à risque localement pour le secteur aérospatial québécois et faciliter l'arrivée de travailleur.euse.s étranger.e.s pour pallier ces besoins**

A cet effet et dans l'objectif d'accélérer la disponibilité à l'emploi de ressources recrutées à l'étranger, Aéro Montréal et le CAMAQ encouragent les actions ministérielles suivantes :

- L'identification et la désignation de certains métiers de l'aérospatiale comme prioritaires à l'immigration
- L'allongement des délais pour la francisation des nouveaux.elles arrivant.e.s embauchées à temps plein
- La création de gabarits de reconnaissance d'acquis pour les principales normes internationales correspondant aux licences M, S et E

### **Levier 5 : Créer des initiatives d'accompagnement adaptées à la réalité des petites et moyennes entreprises du secteur aérospatial : privilégier la marque-employeur**

L'écosystème aérospatial québécois est composé de plus de 215 petites et moyennes entreprises pourtant peu connues du grand public. De fait, ces PME ne sont pas toujours considérées dans les recherches d'emploi des candidat.e.s qui privilégient souvent les plus grandes entreprises. Les PME doivent multiplier les efforts pour attirer mais aussi retenir les talents qu'elles ont formés et qui privilégient parfois des conditions de travail plus avantageuses et surtout, un salaire plus élevé offert par des compétiteurs de plus grande envergure.

Pour relever ce défi d'attraction et de rétention, Aéro Montréal et le CAMAQ proposent la mise en place de 3 initiatives dédiées à l'accompagnement des PME.

#### ***Mettre en place une stratégie et définir la marque employeur***

À travers l'initiative MACH, Aéro Montréal réalise un audit de performance des PME. Cet audit complet permet de définir la maturité de l'organisation et sa capacité d'amélioration opérationnelle. Avec plus de 10 ans d'ancienneté, l'initiative va au-delà de la performance

des opérations et adresse également les sujets de la formation, de l'intégration, de la gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ou encore de la marque employeur.

Aéro Montréal souhaite bonifier l'apport de cette initiative en dotant les entreprises qui en ont besoin d'un accompagnement personnalisé dédié à la mise en place d'une stratégie RH et d'une marque employeur si nécessaire.

En effet, en proposant une initiative dédiée, Aéro Montréal offrirait à ses membres un diagnostic approfondi sur l'image de marque véhiculée par l'entreprise auprès de ses talents. Ce diagnostic serait suivi d'un accompagnement personnalisé pour identifier les actions et outils à mettre en place pour améliorer la marque employeur dans l'objectif d'attirer et de retenir davantage de talents.

### *Veiller à la rétention des savoirs spécialisés*

Les nombreux départs à la retraite évoqués précédemment fragilisent la capacité des entreprises à maintenir l'expertise québécoise dans des domaines très spécialisés. Aéro Montréal et le CAMAQ souhaitent encourager le transfert de connaissances au sein des PME pour assurer la formation des nouvelles générations de travailleurs et maintenir l'expertise recherchée des talents québécois.

Pour cela, il est primordial que les PME puissent préserver du temps pour instaurer des processus et de la documentation adéquate. Le projet imaginé par les deux organisations vise à proposer un suivi des métiers critiques au sein des PME et à identifier les tâches et manipulations non documentées. En offrant un accompagnement périodique avec un auditeur externe, Aéro Montréal et le CAMAQ permettraient ainsi aux PME de sécuriser la pérennité des tâches qui nécessitent une expérience particulière.

### *Encourager la modernisation des métiers liés à la gestion des ressources humaines*

Au cœur des entreprises, la digitalisation a permis d'optimiser la gestion des opérations. Pour la plupart des PME, la gestion numérique des données et des pratiques RH (recrutement, formation et rétention du personnel) peut encore être optimisée.

Aéro Montréal et le CAMAQ souhaitent offrir aux PME un accompagnement pour identifier et proposer une solution intégrant l'automatisation et la digitalisation des métiers liés aux ressources humaines.



## **Levier 5 – Créer des initiatives d’accompagnement adaptées à la réalité des petites et moyennes entreprises du secteur aérospatial : privilégier la marque-employeur**

### ***Améliorer la gestion des talents au cœur des PME et les accompagner dans la définition de leur marque employeur***

- Afin de mettre en œuvre une initiative d’accompagnement stratégie et vision RH auprès des PME un financement annuel de 1 million de dollars pour les 2 prochaines années serait nécessaire (objectif de recrutement de 30 entreprises).
- Afin de proposer une initiative dédiée à la création de la marque employeur des PME un financement annuel de 1,2 million de dollars pour les 2 prochaines années serait nécessaire.

### ***Encourager la modernisation des métiers liés à la gestion des ressources humaines***

- Afin de créer l’initiative d’accompagnement qui viserait à identifier et proposer une solution existante pertinente pour les PME, une enveloppe budgétaire de 80 000\$ serait suffisante pour l’accompagnement de 20 entreprises.

### ***Veiller à la rétention des savoirs spécialisés***

- Dans l’objectif d’identifier et de documenter les connaissances critiques avec un auditeur externe, un accompagnement de 5 jours pourrait être proposé par entreprise comprenant la mise à disposition d’un kit d’accompagnement pour chaque participant. Un objectif de recrutement de 30 entreprises serait fixé. Pour créer cette initiative, une enveloppe budgétaire de 600 000\$ dans les deux prochaines années serait nécessaire.

## **Levier 6 : Valoriser l’engagement durable de l’industrie**

L’industrie aérospatiale s’est dotée d’objectifs très ambitieux de décarbonation pour 2050 qui obligent tous les acteurs à accélérer la transition écologique du milieu.

La grappe québécoise en aérospatiale se démarque à l’international par la proactivité de ses acteurs, son savoir-faire et son innovation. Or, des investissements importants doivent être réalisés afin qu’elle préserve ces avantages dans un monde qui a maintenant pour objectif l’éco-efficience en plus de lui permettre de se doter de la main-d’œuvre nécessaire pour y parvenir. C’est un moment charnière pour le Québec qui est appelé à prendre action afin de rapidement consolider son rôle de leader et de vecteur essentiel de la transition écologique sur la scène mondiale.

La transformation majeure de l'industrie vers la carboneutralité représente une occasion unique d'intéresser la jeune génération au secteur aérospatial, auquel elle a largement tourné le dos en raison de sa réputation environnementale. Pour être convaincue, il est toutefois essentiel qu'elle puisse constater le rôle que la relève d'ici, au Québec, peut avoir sur la transformation à l'échelle mondiale de cette industrie.

L'industrie québécoise, dépendante de ses exportations, compte de nombreuses PME qui peinent à se moderniser pour répondre à des réglementations ou exigences ESG de plus en plus contraignantes, notamment en Europe. L'initiative d'Écoresponsabilité d'Aéro Montréal, soutenue par Développement économique Canada (DEC) pour les régions du Québec, offre aux entreprises un support envers l'engagement environnemental. Cette initiative prendra toutefois fin en mars 2024.

À l'heure où la relève a les yeux rivés sur les entreprises qui œuvrent en faveur d'un monde plus durable, le secteur aérospatial ne peut pas négliger l'impact de l'initiative Écoresponsabilité pour l'image du secteur.

En permettant la poursuite de cette initiative et en soutenant les efforts de valorisation et de promotion qui y sont liés, le gouvernement répond à deux besoins criants : contribuer à réduire l'impact environnemental des petites et moyennes entreprises en aérospatiale et accroître leur potentiel à attirer les talents qui feront la force de l'écosystème au Québec.



#### **Levier 6 : Valoriser l'engagement durable de l'industrie**

La concrétisation des engagements de l'industrie à réduire ses émissions de gaz à effet de serre sera primordiale pour attirer et retenir les talents de demain.

En ce sens, Aéro Montréal et le CAMAQ souhaitent que les efforts engagés pour soutenir les PME dans leur transition durable à travers l'initiative écoresponsabilité soient financés par le gouvernement du Québec ou que ce dernier offre son soutien pour faire pression sur DEC afin que le financement soit renouvelé au-delà du mois de mars 2024.

## Conclusion

L'industrie aérospatiale québécoise a su se démarquer au fil des années notamment grâce à un bassin de travailleurs qualifié, diversifié et ultraspécialisé. Au Québec, un travailleur sur 119 détient un emploi en aérospatiale (une proportion 33 % plus élevée qu'en France et près de 2,4 fois plus importante qu'aux États-Unis). Cette expertise acquise et recherchée à travers le monde est aujourd'hui menacée. Menacée par une pénurie<sup>8</sup> de main-d'œuvre critique qui s'accroîtra dans les prochaines années en raison d'un manque d'étudiants dans les écoles spécialisées en aérospatiale et de nombreux départs à la retraite qui ne pourront pas être remplacés. Cette fragilisation des talents s'étend à la capacité du Québec à maintenir son expertise de pointe, avec des cohortes dédiées à des métiers spécialisés qui ne peuvent débiter faute d'inscriptions suffisantes. Le recours à une main-d'œuvre étrangère engendre des défis liés à l'immigration, tandis que certaines entreprises, découragées, optent déjà pour la délocalisation, mettant en péril les opportunités d'affaires et la compétitivité future de l'industrie aérospatiale québécoise.

La situation critique de notre industrie nécessite une action immédiate et coordonnée. Les 230 acteurs de la grappe, conscients de l'urgence de la situation, ont uni leurs forces pour alerter le gouvernement sur la nécessité d'une intervention immédiate. Portant leur voix, Aéro Montréal et le CAMAQ ont formulé des propositions concrètes, mettant en avant six leviers stratégiques orientés par un même fil conducteur : intégrer le secteur aérospatial dans l'Opération main-d'œuvre.

- Le premier levier vise à développer des incitatifs financiers et des programmes de formation rémunérés pour attirer davantage d'étudiants vers les formations aérospatiales, avec un investissement de 3 millions de dollars répartis sur trois ans.
- Le deuxième levier consiste à soutenir des campagnes de promotion qui visent notamment à rehausser l'attractivité du secteur, avec un budget de 2,5 millions de dollars répartis sur deux ans.
- Le troisième levier propose le déploiement de formations décentralisées pour mieux desservir les entreprises en région, avec une allocation de 500 000 dollars.

---

<sup>8</sup> Parmi les métiers répertoriés comme étant en pénurie selon le dernier recensement du CAMAQ : les machinistes et opérateur·trice·s CNC, les mécanicien·ne·s/technicien·ne·s en maintenance d'aéronefs et en avionique, ainsi que des compétences en finition d'intérieur et d'extérieur que l'industrie souhaite conserver au Québec, comme les métiers d'ébénistes, finisseur·euse·s et restaurateur·trice·s de meubles et rembourreur·euse·s, les spécialistes en assemblage de structures, procédés de composites et peinture d'aéronefs. À ces métiers plus exclusifs à l'aérospatiale s'ajoutent d'importants besoins en développeur·euse·s de logiciels et électromécanicien·ne·s de production.

- Le quatrième levier suggère d'identifier les compétences à risque localement et de faciliter l'arrivée de travailleurs étrangers pour combler ces besoins.
- Le cinquième volet rappelle l'importance de créer des initiatives d'accompagnement adaptées à la réalité des petites et moyennes entreprises du secteur, avec un soutien budgétaire de 2 880 000 \$ répartis sur 2 ans.
- Enfin, le sixième levier met l'accent sur la valorisation de l'engagement durable de l'industrie.

Plus que jamais mobilisés, Aéro Montréal et le CAMAQ portent aujourd'hui la voix d'une industrie dont la compétitivité est intimement liée à sa capacité à former et à recruter rapidement la prochaine génération de travailleurs.

# Annexe 1

## Formations et centres de formation

Écoles	Formations
<b>Secondaire professionnel</b>	
<b>École des Métiers de l'Aérospatiale de Montréal (EMAM)</b>	Montage de câbles et de circuits, montage de structures aéronautique, montage mécanique, tôlerie de précision, usinage
École des métiers du meuble de Montréal (ÉMMM)	Ébénisterie, finition de meubles, rembourrage industriel ou artisanal
École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal (ÉMERM)	Carrosserie, peinture industrielle
Centre de formation professionnelle (CFP) des Moulins (Terrebonne)	Ébénisterie, finition de meubles, fabrication de pièces composites, mécanique industrielle
<b>Collégial</b>	
<b>École nationale d'aérotechnique (ÉNA)</b>	Maintenance d'aéronefs, avionique, technique de génie aérospatial
École nationale du meuble et de l'ébénisterie	Finition de meubles, rembourrage industriel ou artisanal, ébénisterie
Centre Québécois de Formation Aéronautique (CQFA)	Pilotage
<b>Universitaire</b>	
Université Laval Université de Sherbrooke McGill University	Maitrise en génie aérospatial
École de Technologies Supérieures (ÉTS) Polytechnique Montréal Concordia University	Baccalauréat en génie aérospatial Maitrise en génie aérospatial

# Annexe 2

## Emplois en pénurie

### **En pénurie et avec enjeux de reconnaissance de compétences :**

- 72600 Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien
- 22313 Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs
- 72404 Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs
- 21321 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
- 21390 Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale

### **En pénurie :**

- 21230 Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de systèmes informatiques
- 21231 Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel
- 22230 Vérificateurs/vérificatrices et inspecteurs/inspectrices des essais non destructifs
- 63221 – Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses
- 72100 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
- 72311 Ébénistes
- 72422 Électromécaniciens/électromécaniciennes
- 93200 Monteurs/monteuses d'aéronefs et contrôleurs/contrôleuses de montage d'aéronefs
- 94106 Opérateurs/opératrices de machines d'usinage
- 94210 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses, restaurateurs/restauratrices et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires
- 94213 Peintres, enduiseurs/enduiseuses et opérateurs/opératrices de procédés dans le finissage du métal - secteur industriel

# Annexe 3

**Formations COUD (de courte durée) financées par la CPMT en ce moment pour le secteur de l'aérospatiale, et programmes à l'étude pour un même financement prochainement :**

**En cours :**

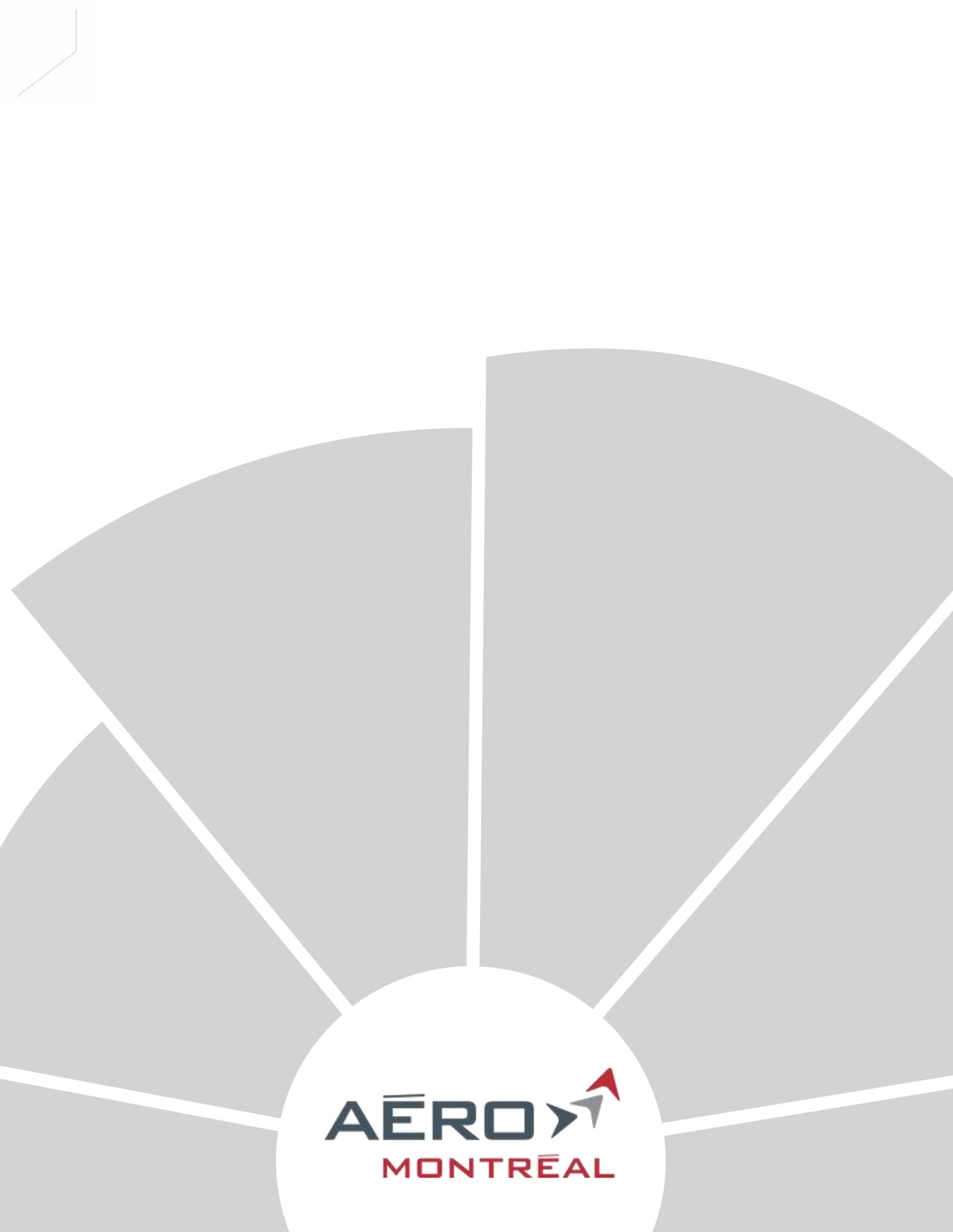
- DEP<sup>7</sup> usinage
- DEP montage de structures
- DEP montage mécanique
- DEP tôlerie (en collaboration avec le comité sectoriel PERFORM)
- DEP laminage (en collaboration avec le comité sectoriel Plasticompétences)

**À l'étude :**

- Formation Nomade pour mécaniciens d'aéronefs (en remplacement de l'AEC pendant son adaptation pour la délocalisation)
- DEP rembourrage
- DEP ébénisterie
- DEP montage de câbles et circuits

**Autres formations subventionnées pour le secteur de l'aérospatiale via le CAMAQ en ce moment :**

- AFP usinage CNC (mise à niveau pour machinistes sans les connaissances pour opérer une machine à commande numérique)
- AFP peinture d'aéronefs
- AFP régulateur de vol
- AFP préposé d'aéroport
- Gestion des approvisionnements appliquée à l'aéronautique
- Ambition 4.0 (leadership pour chefs d'équipe)
- Gestionnaires efficaces (développement professionnel de gestionnaires)
- Communication clientèle pour ingénieurs et personnel technique



**AÉRO**   
**MONTREAL**

**AÉRO**   
**MONTREAL**