

## Les pilotes professionnels non syndiqués au Québec : du mythe à la réalité

### Non unionized professional pilots in Québec : from myth to real

Louise Roy, Marcel Deschamps and Chantale Chartier

Volume 10, Number 2, November 1985

Santé mentale et travail

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/030298ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/030298ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (print)

1708-3923 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Roy, L., Deschamps, M. & Chartier, C. (1985). Les pilotes professionnels non syndiqués au Québec : du mythe à la réalité. *Santé mentale au Québec*, 10(2), 121–125. <https://doi.org/10.7202/030298ar>

Article abstract

In this article, the working conditions of 875 non syndicated professional pilots who work on small third class airline companies are analysed. This research was made on behalf of the pilots themselves through the intermediary of the Association of the Air People of Quebec. First, a socio-demographic profile of this masculine man power is outlined, made of young and low income persons. Emphasis is put on the working characteristics that are risk factors for health and security and on sources of stress for the pilots which are: the seasonal peaks, recurrent unemployment, remuneration by the volume of work done, un-sufficient rest, the employer's threats, the deficient state of the airplanes. It is also shown that certain symptoms are present in these workers: a general fatigue, headaches and insomnia. Lastly, their perception of their work and the satisfaction gained from it is presented.

# Les pilotes professionnels non syndiqués au Québec : du mythe à la réalité

*Louise Roy, Marcel Deschamps, Chantale Chartier\**

Dans cet article, nous analyserons les conditions de travail de 875 pilotes professionnels non syndiqués, qui travaillent dans des petites compagnies aériennes de troisième niveau. Cette recherche a été faite suite à une demande de leur part par l'intermédiaire de l'Association des gens de l'Air du Québec.

Nous dresserons d'abord un profil socio-démographique de cette main-d'oeuvre masculine, jeune et à bas revenus. Nous ferons ressortir les caractéristiques de travail qui constituent des facteurs de risques à la santé et à la sécurité, et sont sources de stress pour les pilotes: soient les pics saisonniers et le chômage récurrent, la rémunération au volume de travail effectué, le repos insuffisant, les menaces de l'employeur, l'état déficient des aéronefs. Nous verrons aussi que certains symptômes sont présents chez ces travailleurs: une fatigue générale, des maux de tête, des insomnies. Enfin, nous présenterons leur perception et satisfaction au travail.

Plusieurs personnes ont pour image du pilote professionnel celle du commandant de Boeing, voyageant dans le Sud ou ailleurs. La réalité des 875 pilotes professionnels non syndiqués au Québec est toute autre. En aviation, on utilise souvent la notion de niveau pour situer les transporteurs aériens. Le premier niveau est celui des «transporteurs nationaux» qui détiennent des permis pour exploiter des routes aériennes allant des vols courts courriers à plusieurs escales aux vols transcontinentaux (par exemple, Air Canada). Le deuxième niveau est constitué des «transporteurs régionaux» détenant des permis pour exploiter des services aériens réguliers sur un territoire distinct d'une province et qui peuvent, avec une approbation, effectuer des vols nolisés nationaux ou intercontinentaux (par exemple, Nordair, Québécoir).

Le troisième niveau regroupe tous les autres transporteurs et opérateurs aériens. La majorité effectue du transport de passagers et/ou de fret, et certains fournissent des services commerciaux spécialisés (arrosage, photo, etc.) principalement à l'intérieur du Québec. C'est à ce niveau que se situent les professionnels dont il est question ici. Ils travaillent pour

plus de 112 petites compagnies aériennes réparties à travers la province. Il est important de noter ici que le jeu de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre a pour effet que la quasi totalité des pilotes professionnels au Québec doit travailler au troisième niveau pour accumuler des heures de vol, et avoir une mince chance d'accéder aux compagnies de deuxième et premier niveau. Nous devons aussi noter, qu'en étudiant la problématique des pilotes de troisième niveau, nous avons été confrontés à une mentalité patronale réfractaire à l'examen de la situation de ses employés: des pilotes ont en effet été menacés de représailles s'ils participaient à cette étude et une association patronale a tenté de la boycotter.

## QUELQUES MOTS SUR LA MÉTHODE

La population cible se compose de tous les pilotes professionnels non syndiqués du Québec (avions et hélicoptères) qui ont travaillé comme pilote au cours des 24 mois précédant l'enquête, de façon continue ou non. Comme les données que nous voulions recueillir étaient nombreuses et touchaient plusieurs aspects de cette main-d'oeuvre, et comme les pilotes étaient de plus éparpillés à travers la province, difficilement regroupables, non syndiqués et craignant des représailles suite à leur participation à l'étude, nous avons donc opté pour

\* Louise Roy, médecin, travaille dans l'équipe Santé au travail, au C.L.S.C. Basse-Ville de Québec. Marcel Deschamps est secrétaire général de l'Association des Gens de l'Air, et Chantale Chartier, travailleuse sociale, est aussi membre de l'équipe Santé au travail, du C.L.S.C. Basse-Ville de Québec.

une enquête par questionnaire et adopté le mode d'envoi postal individuel. Le questionnaire a été préparé en équipe et un pré-test a été effectué auprès de 20 pilotes. Au total, 529 questionnaires dûment complétés nous ont été retournés, soit un taux de réponse de 60%. Par ailleurs, 71 de ces questionnaires furent jugés non éligibles. Donc, 458 questionnaires furent analysés par informatique (52% de la population cible), ce qui permet des estimés à moins de 3.3% des pourcentages réels au moins 19 fois sur 20 pour les résultats d'ensemble. Toutes les régions du Québec ont été atteintes de façon satisfaisante.

L'envoi du questionnaire s'est fait en février 84 et le processus complet de cette recherche, de sa mise en branle à la remise du rapport final aux pilotes, s'est échelonné de juillet 82 à décembre 84.

## PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE

Au Québec, la population des pilotes professionnels non syndiqués se compose de 98.7% d'hommes et de 1.3% de femmes. Cette population est relativement jeune : 61.5% a moins de 30 ans et 86.4% a moins de 35 ans. Toutefois, l'âge de 30 ans constitue une sorte de frontière sur le plan professionnel pour un pilote, surtout pour les pilotes d'avions. En effet, les grandes compagnies aériennes semblent hésiter à recruter des pilotes qui ont atteint ou dépassé 30 ans. Ils ont donc intérêt à accumuler le plus grand nombre d'heures de vol avant cet âge. La scolarité médiane des pilotes est de 14.2 années d'études.

Les pilotes vivent avec un conjoint ou une conjointe dans 65% des cas, alors que 17% vivent avec des parents ou des ami(e)s. Ils ont en moyenne 1.6 personne à charge. Ils tirent du pilotage un salaire brut moyen de 12,600\$ par année<sup>1</sup>, ce qui est inférieur à la moyenne du salaire annuel de tous les travailleurs québécois telle qu'elle s'établissait en 1980 (15,828\$). Le pilote non syndiqué est donc un travailleur mal payé. Ce problème, ajouté à certaines caractéristiques particulières de travail de cette population, entraîne des conséquences néfastes sur sa santé et sa sécurité.

## CARACTÉRISTIQUES DE TRAVAIL DU PILOTE DE TROISIÈME NIVEAU<sup>2</sup>

### Piloter un aéronef

Voler n'est pas le propre de l'humain, et même si nous pouvons maintenant le faire avec une sécurité relative, il n'en demeure pas moins que l'erreur pardonne peu dans les airs. Les exigences du pilotage d'aéronefs se situent beaucoup au plan mental: la concentration, l'intégration mentale de plusieurs «inputs» sensoriels pour déterminer l'orientation et la position spatiale, la capacité de prévoir le comportement de l'aéronef, et celui des passagers avec lesquels le pilote est directement en contact, prendre des décisions dans les situations pouvant présenter beaucoup d'éventualités et d'imprévus. Pour faire face à leurs tâches en vol, les pilotes ont besoin d'être en pleine possession de leurs moyens.

### Contexte économique général

La majorité de ces pilotes vit des périodes de chômage plus ou moins prolongées, pour la plupart saisonnières et répétées. En effet, même si ces pilotes détiennent en moyenne leur licence depuis 8 ans, ils ont travaillé en moyenne 6 ans. Ce type de travail comporte en effet des pics saisonniers au printemps et à l'automne. Ce facteur saisonnier est important car le pilote gagne son revenu annuel total et peut accumuler le plus d'heures de vol presque uniquement durant ces périodes. Le pilote tente donc de travailler au maximum de ses capacités durant ce temps. Et comme les conditions de vol sont plus délicates durant ces saisons, on y retrouve le plus haut taux d'accidents.

### Environnement organisationnel

a) *Le mode de rémunération* de 62% de ces travailleurs est structuré de façon telle qu'il encourage le dépassement des limites d'heures de vol et de travail acceptables pour la santé et sécurité. Ces modes de rémunération sont «au volume», du type salaire fixe avec une prime selon le nombre d'heures de vol ou de milles parcourus. Nous avons d'ailleurs trouvé une relation significative entre ce mode de rémunération et le nombre trop élevé d'heures de vol par période donnée.

b) *Durée de travail et temps de repos.* Lorsqu'ils travaillent de façon continue, les pilotes travaillent

en moyenne 50.1 heures par semaine: soit le temps de vol, la préparation des vols, le chargement et le déchargement de l'appareil et les autres travaux demandés par l'employeur. En période d'activité intense, 90% des pilotes ont 12 heures et moins de repos entre deux journées de travail, et 32% de ceux-ci ont moins de 8 heures de repos. À cela s'ajoutent plusieurs journées consécutives de travail sans congé (la majorité travaille de 20 à 30 jours consécutifs sans congé).

Plus du 3/4 des pilotes doivent rester à la disposition de leur employeur 7 jours sur 7, soit en moyenne 14 heures par jour. Enfin, près de 50% doivent demeurer 5 mois et plus hors de leur domicile pour effectuer leur travail.

L'échelle de salaire des pilotes et la rareté du travail poussent ces derniers à travailler de longues heures sans se reposer adéquatement, parce que leur salaire est souvent basé sur le volume de travail effectué.

c) Le contexte des *relations de travail* est difficile pour beaucoup de pilotes et les *conditions de sécurité*, souvent déficientes et sources de stress. À titre d'exemple, 68% des pilotes ont déjà subi des pressions de la part de leur employeur pour voler dans des conditions illégales: météo sous les minima, chargements excessifs, aéronefs en mauvais état de navigabilité. Pour 36%, le refus de voler comportait un risque de congédiement. Un pilote sur 3 a des doutes sur le bon état de l'aéronef qu'il pilote habituellement. Les réparations demandées sur la fiche de réparation ne sont pas effectuées dans 16% des cas. La moitié des répondants a déjà eu une panne qui a ou aurait pu entraîner une situation d'urgence.

## LA PRÉSENCE DE CERTAINS SYMPTÔMES ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

La présente enquête comportait un volet «état de santé» dont la majorité des questions explorait davantage la présence de problèmes physiques<sup>3</sup> en relation avec des composantes particulières du travail du pilote: bruit excessif, vibrations, sièges inconfortables, soulèvement de charges, etc. Nous retiendrons ici quelques symptômes touchant davantage

l'état général et pouvant être reliés aux facteurs de stress décrits précédemment.

### La fatigue – les maux de tête – l'insomnie

La *fatigue* est un symptôme très important chez les pilotes. Il a des effets non seulement sur la santé mais aussi sur la performance en vol, donc sur la sécurité des pilotes. Ce symptôme est le plus fréquemment ressenti par ces derniers: 71% d'entre eux ont répondu avoir présenté de la fatigue générale durant le dernier mois travaillé.

Durant la même période, 55% ont souffert de maux de tête et 40% d'insomnie. Le tiers des pilotes a présenté ces trois symptômes durant le dernier mois travaillé, et seulement 18% n'en ont présenté aucun durant cette même période.

«... C'est le pilote lui-même qui a l'entière responsabilité de déterminer son aptitude à voler avant de monter dans l'habitacle... Ordinairement, la fatigue ralentit les réflexes et provoque des erreurs d'inattention inadmissibles. Outre la cause la plus courante de la fatigue (repos insuffisant et manque de sommeil), les contraintes professionnelles, les soucis financiers et familiaux contribuent beaucoup à la fatigue. Si vous constatez que vous êtes fatigué avant d'entreprendre un vol, ne partez pas.» Cet extrait est tiré des *Conseils médicaux à l'usage des pilotes*, publication personnelle adressée à tous les pilotes canadiens par Transport Canada. Nous nous permettons de douter que la majorité des pilotes non syndiqués au Québec puisse suivre ce conseil judiciaires.

### Perception et satisfaction du travail

Les pilotes croient que ce métier demande beaucoup de connaissances et d'entraînement, et les 3/4 d'entre eux pensent que la syndicalisation améliorerait leurs conditions de travail. En cas d'accident, la majorité dit que le pilote sera blâmé. Ils se sentent pressés par le temps pour préparer et exécuter leurs vols, et n'ont pas une grande confiance en leurs supérieurs. Ils croient aussi que les inspections ne sont pas assez fréquentes pour assurer le respect des règlements.

Pour la majorité, les principales insatisfactions sont par ordre d'importance: la sécurité d'emploi, les avantages sociaux, le salaire, la façon dont la compagnie est administrée, le temps à consacrer aux

activités hors travail, les vacances et les horaires de travail.

«Aimer voler; passion pour le vol; j'adore voler.» Nous l'avons entendu à plusieurs reprises lors de nos contacts avec des pilotes, malgré leur dénonciation des conditions de travail difficiles. C'est un facteur important à souligner car il est revenu à plusieurs reprises dans les commentaires écrits des 289 répondants.

## CONCLUSION

La présente étude nous démontre que dans l'analyse des problématiques de santé au travail, il faut tenir compte d'un ensemble hétérogène de facteurs: la situation économique du milieu de travail, l'environnement organisationnel et les risques médicaux stricts (par exemple: le bruit, les vibrations, etc.). Tous ces facteurs sont interreliés et cette interrelation concourt le plus souvent à l'accumulation des risques, et produit un effet synergique néfaste sur la santé et la sécurité. Habituellement, lorsque l'on parle de risque professionnel, on fait surtout référence à des éléments comme la présence de bruits excessifs, d'outils de travail dangereux ou de contaminants divers. Nous croyons essentiel d'élargir cette notion et d'englober des facteurs comme un climat de travail perturbé, ou un mode de rémunération au volume ou à la pièce. Cette catégorie de facteurs dits psychosociaux a fait l'objet de très peu d'attention dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Il faut savoir que le milieu du travail en est un où la santé des individus se monnaie plus qu'ailleurs, et les actions entreprises pour modifier cette attitude n'en sont qu'à leurs balbutiements. La reconnaissance des risques physiques, chimiques ou ergonomiques est encore difficile à faire valoir et la résistance est encore plus grande lorsqu'on aborde la zone des risques psychosociaux du travail.

## NOTES

1. Les données brutes de l'enquête ont révélé que les pilotes tiraient un revenu du pilotage pendant 32 semaines en moyenne par année, à raison de 50.1 heures travaillées par semaine. Ce qui donne un salaire moyen de 7.85\$ par heure travaillée (12,600\$ ÷ 32 semaines ÷ 50.1 heures). (La notion d'heure travaillée est importante car le plus souvent, le pilote est payé à l'heure de vol mais ce paiement inclut le temps passé à préparer le vol, charger et décharger l'appareil et certains autres travaux pour l'employeur.)
2. Nous ne disposons pas d'études scientifiques qui auraient été

faites à l'étranger touchant la même catégorie de pilotes. Selon Transport Canada, il n'existerait pas non plus d'étude semblable touchant les pilotes non syndiqués ailleurs au Canada. Mais, une consultation de pilotes d'expérience connaissant le milieu de l'aviation ailleurs au Canada et à l'étranger a dévoilé que selon eux, la situation de ces pilotes n'est guère meilleure ailleurs qu'ici, et est soumise aux mêmes contraintes. Il y a d'ailleurs dans le rapport de la Commission Dubin sur la sécurité aérienne certaines descriptions de situations similaires chez des pilotes de l'Ontario.

3. Lors de notre recherche bibliographique en cours d'enquête, nous avons trouvé très peu de littérature sur la condition des pilotes et leur santé. La plus grande partie de la littérature était orientée vers un objectif de mesure et de maximisation de performance en vol, plutôt que vers une analyse de la problématique santé comme telle. Voici quelques titres qui pourraient être pertinents: HARRISON, E.A., 1979, *Stress Factors on Pilot Performance, Bibliography with Abstracts*, Spring Field VA, National Technical Information Service; LYMAN, E.G. et al., 1981, *Fatigue and Associated Performance Decrements in Air Transport Operations*, Battelle Columbus Labs, NASA -CR-166167; SKJENNA, O.W., 1981, *Cause Factor: Human, A Treatise on Rotary Wings Human Factors, Psychological Stresses*, chap. VIII, Ottawa, Santé et Bien-Être Social; MOHLER, S.R., 1979, Mental functioning safe pilot performance, flight safety foundation inc., *Human Factors Bulletin*, janvier-février; TEOBALDO, L.R., 1974, Flying decompensation syndrome and fear of flying, *Aerospace Medicine*, sept.

## RÉFÉRENCES

- BILLINGS, C.E., 1982, *Aerospace medicine — Occupational health aspects*, in Zenz, C., Ed., *Occupational Medicine, Principles and Practical Applications*, Chicago, 157-189.
- COMMISSION CANADIENNE DES TRANSPORTS, 1984, *Répertoire des services aériens commerciaux au Canada*, Ottawa, Centre d'édition du gouvernement du Canada.
- DUBIN, C.L., 1982, *Rapport de la Commission d'enquête sur la sécurité aérienne*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada (T52-58/1-1981F), Volume 1 et Volume 3.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1984, *Répertoire des fournisseurs de services aériens*, Québec, ministère des Transports, Service aérien, division du Nolisement.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1984, *Liste des transporteurs par ordre alphabétique*, Québec, ministère des Transports, Service aérien, division du Nolisement.
- MESSIER, S., 1984, *Les femmes ça compte*, Conseil du Statut de la femme.
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (O.M.S.), 1981, *Rapport du groupe de travail sur le bien-être sur les lieux de travail considéré sous l'angle de la santé*, O.M.S.
- PERRY, I., 1983, Helicopter Air Crew Fatigue, NATO Advisory Group for Aerospace Research and Development, Neuilly-sur Seine, A.G.A.R.D. Advisory Report, nu. 69, in Harding, R., Mills, J., *Special Forms of Flight II: Helicopters*, London, Aviation Medicine, *British Medical Journal*, Volume 287.
- TRANSPORTS CANADA, 1984, *Aéronautique civile, Sommaire des licences du personnel*, Publication trimestrielle #26-0245, Ottawa, Transports Canada, pour le trimestre octobre, novembre, décembre 1983.

**SUMMARY**

In this article, the working conditions of 875 non syndicated professional pilots who work on small third class airline companies are analysed. This research was made on behalf of the pilots themselves through the intermediary of the Association of the Air People of Quebec. First, a socio-demographic profile of this masculine man power is outlined, made of young and low income persons. Emphasis is put on the working characteristics

that are risk factors for health and security and on sources of stress for the pilots which are: the seasonal peaks, recurrent unemployment, remuneration by the volume of work done, insufficient rest, the employer's threats, the deficient state of the airplanes. It is also shown that certain symptoms are present in these workers: a general fatigue, headaches and insomnia. Lastly, their perception of their work and the satisfaction gained from it is presented.