



Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier

Enquête auprès des entreprises • 2012

Enquête réalisée par :



BUREAU D'INTERVIEWEURS
PROFESSIONNELS

Le travailleur,
notre matière première

Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier

Enquête auprès des entreprises • 2012

Rapport d'analyse des résultats

présenté au
Comité sectoriel de main-d'œuvre
en aménagement forestier
(CSMOAF)

28 novembre 2012

Enquête réalisée par :

B I P BUREAU D'INTERVIEWEURS
PROFESSIONNELS

Table des matières

1 Objectif et méthodologie.....	3
1.1 OBJECTIF	3
1.2 MÉTHODOLOGIE.....	4
2 Profil des répondants	9
3 Présentation et analyse des résultats	15
3.1 PRÉSENCE DES MÉTIERS.....	15
3.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR MÉTIER	17
3.3 SYNDICALISATION.....	22
3.4 RÉMUNÉRATION	24
3.5 NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES.....	30
3.6 ROULEMENT	32
3.7 ÉVOLUTION PRÉVUE DES EFFECTIFS	37
3.8 DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT	38
Annexe 1 : Questionnaire du sondage.....	43



1.

Objectif et méthodologie

1 Objectif et méthodologie

1.1 OBJECTIF

Rappelons quelques éléments du contexte dans lequel s'est inscrit ce mandat.

- De 2006 à 2009, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) a réalisé un important projet de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) visant à créer une base de données contenant des renseignements recueillis auprès d'entreprises et de travailleurs œuvrant en aménagement forestier au Québec. Il a ainsi identifié, entre autres, les besoins de formation et de relève. Cependant, le CSMOAF souhaite compléter ce portrait en allant chercher des données à jour sur certains aspects précis non traités par la GPMO tels que la rémunération, la syndicalisation et les difficultés de recrutement.
- Le secteur forestier, grandement influencé par la saisonnalité des emplois, est souvent défavorisé par les données d'organismes comme Statistique Canada, Emploi-Québec ou le MELS, dont la présentation ne tient pas compte, la plupart du temps, de cette réalité. Par conséquent, le CSMOAF doit pallier au manque de données fiables sur son secteur d'activité en réalisant ses propres enquêtes.
- Soulignons que le dernier diagnostic sectoriel a été publié en 2005 et le prochain diagnostic prévu au plan d'action du CSMOAF sera réalisé seulement en 2014, puisqu'il a été convenu d'en reporter l'exécution après l'entrée en vigueur du nouveau régime forestier le 1^{er} avril 2013. Entre temps, les données qui seront issues de la présente enquête fourniront un portrait préliminaire de la main-d'œuvre en aménagement forestier en attendant ce prochain diagnostic sectoriel.

Dans ce contexte, le CSMOAF a confié au Bureau d'Intervieweurs Professionnels (BIP) le mandat de réaliser un portrait de l'ensemble des métiers de l'industrie de l'aménagement forestier au Québec. Cette enquête aura permis de fournir les données manquantes au secteur, données qui sont statistiquement fiables. Les métiers visés par le sondage sont les suivants :

Métiers manuels

- Abatteur manuel.
- Débroussailleur.
- Reboiseur.

Métiers en récolte mécanisée du bois

- Opérateur de machines d'abattage telles qu'abatteuse conventionnelle, abatteuse à tête multifonctionnelle.
- Opérateur de machines en débardage, par exemple, débardeur (ou débusqueuse, *skidder*, *grapple*), porteur (ou transporteur).
- Opérateur de machines en façonnage des bois telles qu'ébrancheuse, tronçonneuse (ou *slasher*), façonneuse (ou processeur).
- Opérateur de machines en chargement, par exemple, chargeuse forestière.



Métier en voirie forestière

- Opérateur de machines en voirie forestière (construction, finition et entretien de chemins forestiers), telles que boteur (ou *bulldozer*), pelle hydraulique (ou excavatrice), niveleuse (ou *grader*), chargeuse (ou *loader*), camion (ou 10 roues ou sableur).

Métiers de gestion, de supervision et techniques

- Ingénieur forestier, incluant directeur des opérations, directeur général, etc.
- Personnel technique et de supervision, tel que technicien forestier, technologue forestier, marteleur, mesureur, estimateur en inventaire, contremaître, chef d'équipe, etc.

1.2 MÉTHODOLOGIE

L'univers ou la population d'enquête est constitué des entreprises actives dans le secteur de l'aménagement forestier au Québec.

La base de données fournie par le CSMOAF pour la réalisation du sondage comprenait 1 529 noms d'entreprises œuvrant dans l'aménagement forestier. Après élimination des doublons (94) et des noms ne comportant pas de numéro de téléphone (261), la base de données que BIP a utilisée comptait 1 174 noms.

Le questionnaire d'enquête – présenté à l'annexe 1 – a été administré principalement par téléphone. Cependant, les répondants qui le désiraient pouvaient répondre en ligne. Le répondant visé était le directeur (ou responsable ou coordonnateur) des ressources humaines. Dans les plus petites entreprises, c'est davantage le directeur général ou le propriétaire qui a été joint, car il n'y a pas de responsable des ressources humaines.

L'objectif visé était de compléter 400 questionnaires. Au total, 402 entrevues ont été complétées : 388 par téléphone et 14 en ligne. La durée moyenne des entrevues était de 15 minutes.

Le sondage a eu lieu du 9 juillet au 12 août 2012. Le rapport méthodologique du déroulement de l'enquête est présenté au tableau 1.



Tableau 1 – Rapport méthodologique du déroulement du sondage

Dans l'échantillon, éligibilité non établie		
Refus de participer avant d'avoir établi l'éligibilité (refus de la réceptionniste ou de la secrétaire)	33	2,8 %
Pas de réponse (boîtes vocales)	40	3,4 %
Numéros non appelés	17	1,4 %
Sous-total	90	7,7 %
Dans l'échantillon, éligibilité établie		
Entrevues complétées	402	34,2 %
Refus de participer après avoir établi l'éligibilité	100	8,5 %
Abandon en cours d'entrevue, refus de terminer	7	0,6 %
Absence prolongée, maladie	8	0,7 %
Incapacité permanente de répondre (par exemple, décès du propriétaire)	4	0,3 %
Questionnaire envoyé par courriel à la demande du répondant mais non retourné	3	0,3 %
Rendez-vous pris mais entrevue non réalisée (répondant absent lors du rendez-vous, quota atteint)	159	13,5 %
Sous-total	683	58,2 %
Non valides et hors échantillon		
Pas de service / numéro changé	77	6,6 %
Numéros absents ou non valides (incomplet, télécopieur, pas un numéro d'entreprise)	16	1,4 %
Non admissible : entreprise fermée	154	13,1 %
Non admissible : pas d'activité forestière en 2011-2012	108	9,2 %
Non admissible : référence au siège social	17	1,4 %
Duplicata	21	1,8 %
Langue anglaise	8	0,7 %
Sous-total	401	34,2 %
Total	1 174	100,0 %

Sur la base de 1 174 noms :

- 683 (58,2 %) font partie de l'échantillon et l'éligibilité a été établie. Parmi ce nombre, on compte, notamment, 402 entrevues complétées, 107 refus de participer (incluant les abandons en cours d'entrevue) et 159 entreprises où un rendez-vous a été pris mais l'entrevue n'a pas été réalisée, car le répondant était absent lors du rendez-vous ou le quota était atteint.
- 90 (7,7 %) font partie de l'échantillon, mais il n'a pas été possible d'établir l'éligibilité (pas de réponse ou boîte vocale, refus de participer avant d'avoir établi l'éligibilité).
- 401 (34,2 %) sont classées non valides ou hors échantillon. Parmi ce nombre, on compte 154 entreprises fermées, 108 entreprises qui n'ont pas eu d'activité forestière en 2011 et 2012, 77 entreprises où il n'y a pas de service ou dont le numéro de téléphone a changé,



21 duplicatas et 41 raisons diverses (numéros absents ou non valides, langue anglaise, etc.).

Le taux de réponse s'établit à 52,0 %, soit 402 sur 773 (1 174 moins les 401 entreprises non valides et hors échantillon). Précisons qu'il s'agit d'un taux de réponse très élevé. La marge d'erreur est de 3,4 %, 19 fois sur 20.

Note

Dans les chapitres suivants, toutes les données exprimées en pourcentage ont été arrondies sans décimale dans le but d'alléger les tableaux. De plus, le fait de présenter les pourcentages sans décimale ne change en rien les constats ni les conclusions de l'analyse.





2.

Profil des répondants

2 Profil des répondants

Le profil des répondants, présenté au tableau 2.1, a été établi selon trois variables : la région administrative, le nombre d'employés et le membership à une association, une fédération ou un regroupement.

Tableau 2.1 – Profil des répondants (n=402)

Variable	Nb	%
<i>Région administrative</i>		
Bas-Saint-Laurent	33	8 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	90	22 %
Capitale-Nationale	27	7 %
Mauricie	38	9 %
Estrie	24	6 %
Montréal	2	1 %
Outaouais	15	4 %
Abitibi-Témiscamingue	52	13 %
Côte-Nord	18	4 %
Nord-du-Québec	8	2 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	14	3 %
Chaudière-Appalaches	27	7 %
Laval	1	0 %
Lanaudière	13	3 %
Laurentides	23	6 %
Montérégie	7	2 %
Centre-du-Québec	10	2 %
<i>Nombre d'employés</i>		
Moins de 5	129	32 %
De 5 à 49	218	54 %
De 50 à 99	29	7 %
De 100 à 249	19	5 %
250 ou plus	7	2 %
<i>Membership association / fédération / regroupement</i>		
AETSQ	35	9 %
CIFQ	16	4 %
FQCF	23	6 %
RESAM	28	7 %
Consultant forestier	19	5 %
Autres (entreprise forestière, non membre)	277	69 %

Commentaires sur le tableau 2.1

- Nous observons une concentration particulièrement importante d'entreprises répondantes dans les régions du Saguenay–Lac-Saint-Jean (22 %), de l'Abitibi-Témiscamingue (13 %), de la Mauricie (9 %) et du Bas-Saint-Laurent (8 %).
- Les répondants sont très majoritairement des petites entreprises : 86 % ont moins de 50 employés et près du tiers (32 %) ont moins de 5 employés. Seulement 7 % ont 100 employés ou plus.
- Relativement peu de répondants sont membres d'une association, d'une fédération ou d'un regroupement (AETSQ, CIFQ, FQCF, RESAM) : 26 %.

Variables de segmentation

Nous avons retenu deux variables de segmentation, dont le détail est présenté au tableau 2.2 : la région – exprimée selon la zone géographique (nord du Québec, centre du Québec, sud du Québec) – et le nombre d'employés. Les variables de segmentation permettent d'effectuer une analyse statistique bivariée – soit la production de tableaux croisés des variables dépendantes avec les variables indépendantes ou de segmentation – pour identifier s'il y a des écarts statistiquement significatifs de réponses par sous-groupe de répondants.

Pour la variable nombre d'employés, nous avons dû regrouper des catégories de réponse et les réduire de cinq à trois. Cela est nécessaire pour faire en sorte qu'il y ait un nombre suffisamment élevé de répondants dans chaque catégorie et, ainsi, permettre des tests statistiques avec un niveau de confiance très élevé (99 % ou plus).

Tableau 2.2 – Variables de segmentation (n=402)

Variable	Nb	%
Zone géographique		
Nord du Québec	168	42 %
Centre du Québec	139	35 %
Sud du Québec	95	24 %
Nombre d'employés		
Moins de 5	129	32 %
De 5 à 49	218	54 %
50 ou plus	55	14 %

Note : les zones géographiques comprennent les régions suivantes :

- Nord du Québec : Saguenay–Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord et Nord-du-Québec. Cette zone correspond surtout à la forêt boréale.
- Centre du Québec : Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Mauricie et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. Cette zone correspond surtout à la forêt mixte.
- Sud du Québec : Estrie, Montréal, Outaouais, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie et Centre-du-Québec. Cette zone correspond surtout à la forêt feuillue.



Le tableau 2.3 montre les données croisées des deux variables de segmentation entre elles.

Tableau 2.3 – Croisement des variables de segmentation entre elles (n=402)

Zone	Ensemble des répondants	Nombre d'employés		
		Moins de 5	De 5 à 49	50 ou plus
Nord du Québec	42 %	35 %	45 %	44 %
Centre du Québec	35 %	33 %	33 %	44 %
Sud du Québec	24 %	32 %	22 %	13 %
Nombre d'employés	Ensemble des répondants	Zone		
		Nord du Qc	Centre du Qc	Sud du Qc
Moins de 5	32 %	27 %	31 %	43 %
De 5 à 49	54 %	59 %	52 %	50 %
50 ou plus	14 %	14 %	17 %	7 %

Commentaires sur le tableau 2.3

- Nous constatons que les entreprises situées dans le sud du Québec sont, plus que la moyenne, des entreprises de moins de 5 employés et, moins que la moyenne, des entreprises de 50 employés ou plus. Autrement dit, les entreprises situées dans le sud du Québec sont, en moyenne, plus petites que celles situées dans le centre et le nord du Québec.
- Pour illustrer ce propos, la partie supérieure du tableau 2.3 montre que les entreprises situées dans le sud du Québec représentent 24 % des 402 répondants; mais elles comptent pour 32 % des entreprises de moins de 5 employés et seulement pour 13 % des entreprises de 50 employés ou plus. La partie inférieure du tableau 2.3 montre que 43 % des entreprises du sud du Québec comptent moins de 5 employés (32 % pour l'ensemble des répondants), alors que seulement 7 % de ces entreprises comptent 50 employés ou plus (14 % pour l'ensemble des répondants).

Note

Au chapitre 3, dans les tableaux 3.4, 3.10, 3.11 et 3.12, à la colonne (de droite) présentant les écarts statistiquement significatifs par sous-groupe de répondants, il est indiqué dans certaines cases : *Le nombre de répondants ayant donné une réponse autre que 0 % est trop faible pour pouvoir mesurer des écarts statistiquement significatifs*. Lorsque le nombre de répondants est inférieur à 30, les tests statistiques pour les analyses bivariées ne sont pas fiables parce que la marge d'erreur devient très élevée.





3.

**Présentation et
analyse des résultats**

3 Présentation et analyse des résultats

3.1 PRÉSENCE DES MÉTIERS

Les données relatives à la présence des dix métiers analysés dans les entreprises sont présentées au tableau 3.1.

Tableau 3.1 – Présence des dix métiers analysés dans les entreprises (n=402)

Dites-moi si, oui ou non, votre entreprise avait des employés salariés, excluant les sous-traitants, en 2011 et en 2012 pour chacun de ces métiers :	Oui		Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe, % de oui (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
	%	Nb	
Abatteur manuel	32 %	128	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 19 % - ▪ Centre du Québec 46 % +
Débroussaillieur	34 %	137	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 27 % - ▪ Centre du Québec 45 % + ▪ <5 employés 19 % - ▪ 50 employés + 63 % +
Reboiseur	24 %	97	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 18 % - ▪ Centre du Québec 32 % + ▪ <5 employés 12 % - ▪ 50 employés + 55 % +
Opérateur de machines d'abattage	37 %	148	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 48 % + ▪ Centre du Québec 26 % - ▪ 5-49 employés 55 % +
Opérateur de machines en débardage	50 %	202	Aucun écart
Opérateur de machines en façonnage des bois	17 %	67	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Québec 10 % -
Opérateur de machines en chargement	16 %	64	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 10 % - ▪ Sud du Québec 28 % +
Opérateur de machines en voirie forestière	24 %	98	Aucun écart
Ingénieur forestier	33 %	132	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 26 % - ▪ Centre du Québec 41 % + ▪ <5 employés 14 % - ▪ 50 employés + 86 % +
Personnel technique et de supervision	49 %	196	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 17 % - ▪ 50 employés + 98 % +

Constats sur le tableau 3.1

- En 2011 et 2012, les deux métiers les plus présents (employés salariés seulement, excluant les sous-traitants) l'étaient dans environ la moitié des entreprises répondantes : opérateur de machines en débardage (50 %) et personnel technique et de supervision (49 %).



- Par la suite, nous trouvons quatre métiers présents dans environ le tiers des entreprises répondantes : opérateur de machines d'abattage (37 %), débroussailleur (34 %), ingénieur forestier (33 %) et abatteur manuel (32 %).
- Deux métiers sont présents dans près du quart des entreprises : reboiseur (24 %) et opérateur de machines en voirie forestière (24 %).
- Enfin, deux métiers sont présents dans très peu d'entreprises : opérateur de machines en façonnage des bois (17 %) et opérateur de machines en chargement (16 %).
- Nous observons des différences statistiquement significatives quant au pourcentage des métiers présents dans les entreprises :
 - Les entreprises du centre du Québec sont proportionnellement plus nombreuses que celles du nord du Québec à avoir chacun des trois métiers manuels – abatteur manuel (46 % contre 19 %), débroussailleur (45 % contre 27 %) et reboiseur (32 % contre 18 %) – ainsi que le métier d'ingénieur forestier (41 % contre 26 %).
 - Les entreprises de 50 employés ou plus sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses que celles ayant moins de 5 employés à avoir deux des trois métiers manuels – débroussailleur (63 % contre 19 %) et reboiseur (55 % contre 12 %) – ainsi que le métier d'ingénieur forestier (86 % contre 14 %) et du personnel technique et de supervision (98 % contre 17 %). En fait, pratiquement toutes les entreprises de 50 employés ou plus ont du personnel technique et de supervision et la plupart d'entre elles ont le métier d'ingénieur forestier.
 - Pour les cinq métiers d'opérateur de machines, aucune différence statistiquement significative claire ne ressort.



3.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR MÉTIER

Le tableau 3.2 présente les données sur le nombre d'employés par métier dans les entreprises.

Tableau 3.2 – Nombre d'employés par métier dans les entreprises

Combien de ... (nom du métier) – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi?	Nb de répondants	Nombre dans l'entreprise					Nb total d'employés	Nb d'entreprises où le métier est présent lors du sondage	Nb moyen d'employés par entreprise où le métier est présent	Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe, nombre moyen par entreprise (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
		0	1	2-3	4-10	Plus de 10				
Abatteur manuel	128	6 %	28 %	31 %	24 %	10 %	599	120	5,0	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Qc 6,4 + ▪ Sud du Québec 3,1 - ▪ <5 employés 1,5 - ▪ 50 employés + 12,3 +
Débroussaillieur	137	3 %	15 %	12 %	26 %	45 %	2 292	133	17,2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sud du Québec 12,2 - ▪ <5 employés 1,6 - ▪ 50 employés + 40,9 +
Reboiseur	97	14 %	7 %	11 %	33 %	34 %	1 222	83	14,7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 2,0 - ▪ 50 employés + 27,9 +
Opérateur de machines d'abattage	148	5 %	14 %	47 %	29 %	5 %	656	141	4,7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Qc 6,5 + ▪ <5 employés 2,1 - ▪ 50 employés + 17,5 +
Opérateur de machines en débardage	202	5 %	29 %	43 %	19 %	4 %	847	192	4,4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 1,7 - ▪ 50 employés + 15,7 +
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	10 %	27 %	40 %	19 %	3 %	238	60	4,0	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Qc 5,9 + ▪ <5 employés 1,5 - ▪ 50 employés + 10,4 +
Opérateur de machines en chargement	64	0 %	50 %	33 %	14 %	3 %	240	64	3,8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Qc 6,5 + ▪ <5 employés 1,9 - ▪ 50 employés + 10,2 +
Opérateur de machines en voirie forestière	98	5 %	28 %	29 %	26 %	13 %	697	93	7,5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Qc 10,1 + ▪ <5 employés 1,6 - ▪ 50 employés + 20,8 +
Ingénieur forestier	132	2 %	41 %	38 %	16 %	3 %	357	129	2,8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 1,5 - ▪ 50 employés + 3,5 +
Personnel technique et de supervision	196	1 %	16 %	27 %	36 %	20 %	1 513	195	7,8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Qc 10,5 + ▪ Sud du Québec 5,7 - ▪ <5 employés 1,7 - ▪ 50 employés + 16,1 +

Constats sur le tableau 3.2

- Note préliminaire : un faible pourcentage d'entreprises répondantes – généralement entre 0 % et 6 % selon le métier, mais 14 % pour le reboiseur et 10 % pour l'opérateur de machines en façonnage des bois – disent qu'elles n'ont actuellement à leur emploi aucune personne exerçant l'un ou l'autre des métiers analysés. Elles en avaient à leur emploi en



2011 et 2012 (tableau 3.1), mais n'en ont pas *actuellement* (au moment où elles ont été appelées pour l'enquête).

- Lorsque l'on considère le nombre total de personnes exerçant chacun des métiers analysés qui sont à l'emploi des entreprises interrogées :
 - Le métier pour lequel il y a le plus d'effectifs est, de loin, le débroussailleur (2 292). Il est suivi par le personnel technique et de supervision (1 513) et le reboiseur (1 222). Précisons que, parmi les trois métiers pour lequel il y a le plus d'effectifs, deux sont des métiers manuels.
 - Par la suite, on trouve l'opérateur de machines en débardage (847).
 - Trois métiers ont un effectif relativement similaire : opérateur de machines en voirie forestière (697), opérateur de machines d'abattage (656) et abatteur manuel (599).
 - À l'autre extrémité, les métiers pour lesquels il y a le moins d'effectifs sont les suivants : ingénieur forestier (357), opérateur de machines en chargement (240) et opérateur de machines en façonnage des bois (238).
- Les dix métiers combinés représentent 8 661 salariés dans les 402 entreprises interrogées.
- Lorsque l'on considère le nombre moyen de personnes exerçant chacun des métiers analysés par entreprise *où le métier est présent* :
 - Les deux métiers où le nombre moyen par entreprise est le plus élevé sont, de très loin, le débroussailleur (17,2) et le reboiseur (14,7), soit deux métiers manuels.
 - Ils sont suivis par deux métiers dont la moyenne est similaire : personnel technique et de supervision (7,8) et opérateur de machines en voirie forestière (7,5).
 - Un peu plus loin derrière, nous trouvons trois métiers : abatteur manuel (5,0), opérateur de machines d'abattage (4,7), opérateur de machines en débardage (4,4).
 - À l'autre extrémité, les métiers où le nombre moyen par entreprise est le moins élevé sont les suivants : opérateur de machines en façonnage des bois (4,0), opérateur de machines en chargement (3,8) et ingénieur forestier (2,8).
- Toujours en considérant le nombre moyen de personnes exerçant chacun des métiers analysés par entreprise *où le métier est présent*, nous observons des différences statistiquement significatives :
 - Pour chacun des dix métiers, le nombre moyen d'employés par entreprise est beaucoup plus élevé dans les entreprises de 50 employés ou plus que dans les entreprises ayant moins de 5 employés, généralement selon un ordre de grandeur de 7 à 13 fois plus. On remarque toutefois une exception : le nombre moyen d'ingénieurs forestiers est seulement 2,3 fois plus élevé dans les entreprises de 50 employés ou plus (3,5) que dans les entreprises ayant moins de 5 employés (1,5).
 - Pour six des dix métiers (abatteur manuel, opérateur de machines d'abattage, opérateur de machines en façonnage des bois, opérateur de machines en chargement, opérateur de machines en voirie forestière et personnel technique et de supervision), le nombre moyen d'employés par entreprise est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du centre du Québec. Cela peut s'expliquer par le fait que la proportion d'entreprises de 50 employés et plus est plus grande dans le centre du Québec (voir profil des répondants, tableau 2.3).



Le tableau 3.3 présente les données sur le nombre d'employés, particulières à certains métiers.

Tableau 3.3 – Nombre d'employés : particularités selon les métiers

Métier	Nb d'entreprises où le métier est présent lors du sondage	% des entreprises qui ont 0 employé ayant les caractéristiques précisées	A Nb total d'employés	B Nombre moyen par entreprise	C Colonne A ÷ Nb total tableau 3.2	Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe Colonne C (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
Abatteur manuel <i>Combien sont certifiés? (Certificat d'abatteur professionnel en technique d'abattage sécuritaire)</i>	120	16 %	526	4,4	88 %	▪ <5 employés 68 % -
<i>Combien opèrent un débardeur?</i>	120	46 %	148	1,2	25 %	▪ Sud du Québec 40 % + ▪ <5 employés 55 % +
Reboiseur <i>Combien sont des étudiants, en %? *</i>	83	64 %	187	2,3	15 %	▪ Nord du Québec 31 % + ▪ Centre du Qc 2 % -
<i>Combien sont propriétaires de leur(s) machine(s)?</i>						
Opérateur de machines d'abattage	141	31 %	238	1,7	36 %	▪ Sud du Québec 62 % + ▪ <5 employés 47 % + ▪ 5-49 employés 27 % - ▪ 50 employés + 47 % +
Opérateur de machines en débardage	192	44 %	274	1,4	32 %	▪ Nord du Québec 19 % - ▪ Sud du Québec 62 % + ▪ <5 employés 48 % +
Opérateur de machines en façonnage des bois	60	47 %	85	1,4	36 %	▪ Nord du Québec 26 % - ▪ Sud du Québec 52 % + ▪ <5 employés 59 % + ▪ 5-49 employés 17 % - ▪ 50 employés + 46 % +
Opérateur de machines en chargement	64	56 %	95	1,5	40 %	▪ Nord du Québec 12 % - ▪ Centre du Qc 51 % + ▪ 5-49 employés 12 % - ▪ 50 employés + 53 % +
Opérateur de machines en voirie forestière	93	45 %	165	1,8	24 %	▪ Nord du Québec 10 % - ▪ Sud du Québec 44 % + ▪ <5 employés 58 % + ▪ 5-49 employés 13 % -
Ingénieur forestier : <i>Combien occupent un poste de gestionnaire d'entreprise?</i>	129	12 %	185	1,4	52 %	▪ <5 employés 81 % +
Personnel technique et de supervision <i>Combien occupent un poste de supervision (contremaître, chef d'équipe)?</i>	195	4 %	745	3,8	49 %	▪ <5 employés 80 % +
<i>Combien ont suivi le DEC en technologie forestière? **</i>	195	23 %	698	3,7	48 %	Aucun écart
<i>Combien ont suivi le DEP en aménagement de la forêt? ***</i>	195	39 %	367	2,0	26 %	Aucun écart

Notes :

* Reboiseur : 64 % des entreprises ont 0 % d'étudiant chez leurs reboiseurs; 14 % ont entre 1 % et 20 % d'étudiants; 14 % ont entre 21 % et 50 % d'étudiants ; et 7 % ont plus de 50 % d'étudiants.

** Personnel technique et de supervision qui a suivi le DEC : le 48 % de la colonne C correspond à $698 \div 1\,460$ (et non à $698 \div 1\,513$), car nous avons enlevé de la base de calcul 3 % d'entreprises qui ont répondu *ne sait pas* à la question.

*** Personnel technique et de supervision qui a suivi le DEP : le 26 % de la colonne C correspond à $367 \div 1\,430$ (et non à $367 \div 1\,513$), car nous avons enlevé de la base de calcul 5 % d'entreprises qui ont répondu *ne sait pas* à la question.



Constats sur le tableau 3.3

- Parmi les 120 entreprises qui ont actuellement à leur emploi un ou des abatteurs manuels :
 - La très grande majorité – 88 % – des abatteurs manuels sont certifiés, c'est-à-dire qu'ils ont le certificat d'abatteur professionnel en technique d'abattage sécuritaire. Au total, 526 abatteurs manuels sont certifiés, soit une moyenne de 4,4 abatteurs manuels certifiés par entreprise où le métier est présent. Le pourcentage d'abatteurs manuels certifiés est plus bas que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (68 %).
 - Seulement 25 % des abatteurs manuels opèrent un débardeur. Au total, 148 abatteurs manuels opèrent un débardeur, soit une moyenne de 1,2 abatteur manuel opérant un débardeur par entreprise où le métier est présent. Le pourcentage d'abatteurs manuels qui opèrent un débardeur est plus élevé que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (55 %) et dans les entreprises du sud du Québec (40 %).
- Parmi les 83 entreprises qui ont actuellement à leur emploi un ou des reboiseurs :
 - Un peu moins des deux tiers (64 %) disent qu'elles n'ont aucun étudiant.
 - Au total, 15 % des reboiseurs sont des étudiants. Cela représente 187 reboiseurs étudiants, soit une moyenne de 2,3 par entreprise où le métier est présent.
 - Le pourcentage de reboiseurs qui sont des étudiants est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec (31 %) et plus bas que la moyenne dans les entreprises du centre du Québec (2 %).
- Concernant les cinq métiers d'opérateur de machines, nous constatons que le pourcentage de ceux qui sont propriétaires de leur(s) machine(s), varie selon le métier :
 - 40 % des opérateurs de machines en chargement sont propriétaires de leur(s) machine(s). Au total, parmi les 64 entreprises qui en ont actuellement à leur emploi, 95 opérateurs de machines en chargement sont propriétaires de leur(s) machine(s), pour une moyenne de 1,5 opérateur par entreprise.
 - 36 % des opérateurs de machines d'abattage et 36 % des opérateurs de machines en façonnage des bois sont propriétaires de leur(s) machine(s). Au total, parmi les 141 entreprises qui ont actuellement des opérateurs de machines d'abattage à leur emploi, 238 opérateurs sont propriétaires de leur(s) machine(s), pour une moyenne de 1,7 opérateur par entreprise. Et parmi les 60 entreprises qui ont actuellement des opérateurs de machines en façonnage des bois à leur emploi, 85 opérateurs sont propriétaires de leur(s) machine(s), c'est-à-dire une moyenne de 1,4 opérateur par entreprise.
 - 32 % des opérateurs de machines en débardage sont propriétaires de leur(s) machine(s). Au total, parmi les 192 entreprises qui en ont actuellement à leur emploi, 274 opérateurs de machines en chargement sont propriétaires de leur(s) machine(s), soit une moyenne de 1,4 opérateur par entreprise.
 - 24 % des opérateurs de machines en voirie forestière sont propriétaires de leur(s) machine(s). Au total, parmi les 93 entreprises qui en ont actuellement à leur emploi, 165 opérateurs de machines en voirie forestière sont propriétaires de leur(s) machine(s), soit une moyenne de 1,8 opérateur par entreprise.



- De façon générale, le pourcentage d'opérateurs qui sont propriétaires de leur(s) machine(s) est plus élevé que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (pour 4 des 5 métiers), les entreprises de 50 employés ou plus (pour 3 des 5 métiers) et les entreprises du sud du Québec (pour 4 des 5 métiers). Le pourcentage est plus bas que la moyenne dans les entreprises de 5 à 49 employés (pour 4 des 5 métiers) et les entreprises du nord du Québec (pour 4 des 5 métiers).
- Parmi les 129 entreprises qui ont actuellement un ou des ingénieurs forestiers à leur emploi :
 - Un peu plus de la moitié – 52 % – occupe un poste de gestionnaire d'entreprise. Au total, 185 ingénieurs forestiers occupent un poste de gestionnaire d'entreprise, pour une moyenne de 1,4 ingénieur forestier par entreprise où le métier est présent.
 - Le pourcentage d'ingénieurs forestiers qui occupent un poste de gestionnaire d'entreprise est plus élevé que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (81 %).
- À propos du personnel technique et de supervision, parmi les 195 entreprises qui en ont actuellement à leur emploi :
 - Presque la moitié – 49 % – occupe un poste de supervision (contremaître, chef d'équipe). Au total, 745 membres du personnel technique et de supervision occupent un poste de supervision, soit une moyenne de 3,8 personnes par entreprise où le métier est présent. Le pourcentage de membres du personnel technique et de supervision occupant un poste de supervision est plus élevé que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (80 %).
 - Près de la moitié – 48 % – a suivi le DEC en technologie forestière. Au total, 698 membres du personnel technique et de supervision ont suivi le DEC en technologie forestière, pour une moyenne de 3,7 personnes par entreprise où le métier est présent. Il n'y a pas de différence statistiquement significative par sous-groupe d'entreprise dans le pourcentage du personnel technique et de supervision qui a suivi le DEC en technologie forestière.
 - Enfin, un peu plus du quart – 26 % – a suivi le DEP en aménagement de la forêt. Au total, 367 membres du personnel technique et de supervision ont suivi le DEP en aménagement de la forêt, pour une moyenne de 2,0 personnes par entreprise où le métier est présent. Il n'y a pas de différence statistiquement significative par sous-groupe d'entreprise dans le pourcentage du personnel technique et de supervision qui a suivi le DEP en aménagement de la forêt.



3.3 SYNDICALISATION

Nous trouvons au tableau 3.4 les résultats portant sur la syndicalisation de chaque métier.

Tableau 3.4 – Syndicalisation des métiers

Combien de ... (nom du métier) sont syndiqués?	Nb de répondants	% d'entreprises dont le % d'employés qui sont syndiqués est :				Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe pourcentage de 0 % (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
		0 %	Entre 1 % et 99 %	100 %	NSP / NRP	
Abatteur manuel	128	97 %	0 %	3 %	0 %	Les nombres de répondants ayant donné une réponse autre que 0 % est trop faible pour pouvoir mesurer des écarts statistiquement significatifs.
Débroussailleur	137	91 %	1 %	8 %	0 %	
Reboiseur	97	89 %	0 %	10 %	1 %	
Opérateur de machines d'abattage	148	70 %	8 %	20 %	1 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 53 % - ▪ Centre du Québec 89 % + ▪ Sud du Québec 93 % + ▪ <5 employés 82 % + ▪ 50 employés + 57 % -
Opérateur de machines en débardage	202	77 %	5 %	17 %	1 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 52 % - ▪ Centre du Québec 93 % + ▪ Sud du Québec 98 % + ▪ <5 employés 87 % +
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	81 %	6 %	13 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sud du Québec 96 % + ▪ <5 employés 91 % + ▪ 50 employés + 46 % -
Opérateur de machines en chargement	64	91 %	6 %	3 %	0 %	Le nombre de répondants ayant donné une réponse autre que 0 % est trop faible pour pouvoir mesurer des écarts statistiquement significatifs.
Opérateur de machines en voirie forestière	98	88 %	3 %	7 %	2 %	
Ingénieur forestier	132	98 %	2 %	0 %	0 %	
Personnel technique et de supervision	196	96 %	1 %	3 %	0 %	

Constats sur le tableau 3.4

- De façon générale, le taux de syndicalisation varie d'extrêmement bas à plutôt bas selon le métier. Il est le moins bas (ou le plus élevé) pour trois des cinq métiers d'opérateur.
- Le pourcentage des entreprises dont 0 % de leurs employés exerçant un des métiers analysés sont syndiqués est très élevé partout, mais on observe des variations :
 - Pour les trois métiers suivants, presque toutes les entreprises mentionnent que 0 % de leurs employés sont syndiqués : ingénieur forestier (98 %), abatteur manuel (97 %) et personnel technique et de supervision (96 %).
 - Pour les quatre métiers suivants, environ 9 entreprises sur 10 mentionnent que 0 % de leurs employés sont syndiqués : débroussailleur (91 %), opérateur de machines en



- chargement (91 %), reboiseur (89 %) et opérateur de machines en voirie forestière (88 %).
- Pour trois métiers, de 7 à 8 entreprises sur 10 mentionnent que 0 % de leurs employés sont syndiqués : opérateur de machines en façonnage des bois (81 %), opérateur de machines en débardage (77 %) et opérateur de machines d'abattage (70 %). Autrement dit, pour ces trois métiers, la proportion d'employés syndiqués (bien que plutôt basse) est plus élevée que pour les autres métiers.
 - Pour les trois métiers où il y a le plus d'employés syndiqués, nous observons des écarts statistiquement significatifs : le pourcentage des entreprises dont 0 % de leurs employés sont syndiqués est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du centre du Québec, les entreprises du sud du Québec et les entreprises de moins de 5 employés; il est plus bas que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec et dans les entreprises de 50 employés ou plus.
- Le pourcentage des entreprises dont 100 % de leurs employés exerçant un des métiers analysés sont syndiqués atteint ou dépasse 10 % pour seulement quatre métiers : opérateur de machines d'abattage (20 %), opérateur de machines en débardage (17 %), opérateur de machines en façonnage des bois (13 %) et reboiseur (10 %).
 - Le pourcentage des entreprises dont ni 0 % ni 100 % de leurs employés exerçant un des métiers analysés sont syndiqués (autrement dit, entre 1 % et 99 % sont syndiqués, certains employés exerçant un métier donné étant syndiqués, d'autres pas) est extrêmement bas pour tous les métiers. Il atteint ou dépasse 5 % uniquement pour les quatre métiers en récolte mécanisée du bois : opérateur de machines d'abattage (8 %), opérateur de machines en façonnage des bois (6 %), opérateur de machines en chargement (6 %) et opérateur de machines en débardage (5 %).
 - Lorsqu'entre 1 % et 99 % des employés exerçant un métier donné sont syndiqués, les raisons mentionnées pour expliquer pourquoi tous ne sont pas syndiqués sont les suivantes, par ordre d'importance (la fréquence est indiquée à la fin de chaque énoncé) :
 - Dans l'entreprise, il y a des secteurs (lieux géographiques), des chantiers ou des départements qui sont syndiqués, d'autres qui sont non syndiqués. (11)
 - Parce que je suis le propriétaire / parce que c'est mon associé. (4)
 - Ça dépend des contrats sur lesquelles nous travaillons. Le client avec qui nous faisons affaires avait des employés syndiqués qui travaillaient pour nous. (3)
 - Nous sommes une coopérative. (3)
 - Ce sont des entreprises forestières qui embauchent pour nous et ces employés sont de moins en moins syndiqués. (2)
 - On a eu droit à un employé attiré. (2)
 - Parce que c'est un membre de ma famille (mon fils). (1)
 - Tous les employés étaient syndiqués, mais les employés embauchés récemment ne sont pas syndiqués. (1)
 - Certains travailleurs ne voulaient pas être syndiqués. (1)
 - À cause d'une entente avec notre principal client. (1)
 - Parce que l'employé est propriétaire de sa machine. (1)



- Il y a eu des mouvements de main-d'œuvre et on a dû embaucher un employé non syndiqué. (1)
- Un employé est saisonnier et l'autre (moi) est propriétaire. (1)
- Parce que certains (parmi le personnel technique et de supervision) sont contremaîtres et ils doivent être syndiqués. (1)

3.4 RÉMUNÉRATION

Le tableau 3.5 présente les données sur le mode de rémunération des trois métiers manuels.

Tableau 3.5 – Mode de rémunération des métiers manuels

De façon générale, la majorité de vos ... (nom du métier) sont-ils payés au rendement ou selon un taux horaire?	Nb de répondants	Mode de rémunération				Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
		La majorité est payée au rendement	La majorité est payée selon un taux horaire	La moitié au rendement, la moitié selon un taux horaire	NSP / NRP	
Abatteur manuel	128	48 %	44 %	5 %	3 %	▪ 5-49 employés 54 % au tx + horaire
Débroussailleur	137	80 %	15 %	5 %	0 %	Aucun écart
Reboiseur	97	88 %	7 %	2 %	3 %	Aucun écart

Constats sur le tableau 3.5

- Pour les métiers de reboiseur et de débroussailleur, la très forte majorité des entreprises, respectivement 88 % et 80 %, dit que la majorité des personnes exerçant ces métiers est payée au rendement.
- Par contre, pour le métier d'abatteur manuel, un peu moins de la moitié des répondants (48 %) dit que la majorité des personnes exerçant ces métiers est payée au rendement et une proportion presque aussi élevée de répondants (44 %) dit que la majorité est payée selon un taux horaire.
- Pour chacun des trois métiers, une infime proportion de répondants affirme que la moitié est payée au rendement et la moitié l'est selon un taux horaire.

Au tableau 3.6 de la page suivante, nous trouvons les résultats sur la rémunération des trois métiers manuels.

Tableau 3.6 – Rémunération des métiers manuels

Quel est le salaire hebdomadaire moyen de vos... (nom du métier)?	Nb de répondants	Échelle salariale					Salaire hebdomadaire		Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe salaire moyen (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)	
		700 \$ ou moins	701 \$ à 800 \$	801 \$ à 999 \$	1 000 \$ ou plus	Aucun / NSP / NRP	Moyenne	Médiane		
Abatteur manuel	128	25 %	31 %	21 %	16 %	6 %	842 \$	850 \$	▪ Sud du Québec	765 \$ -
									▪ <5 employés	755 \$ -
									▪ 50 employés +	871 \$ +
Débroussailleur	137	15 %	24 %	34 %	26 %	2 %	942 \$	900 \$	▪ Nord du Québec	1 011 \$ +
									▪ <5 employés	782 \$ -
									▪ 50 employés +	984 \$ +
Reboiseur	97	22 %	25 %	27 %	17 %	9 %	839 \$	815 \$	▪ <5 employés	712 \$ -

Notes :

- Pour les métiers d'abatteur manuel et de débroussailleur, respectivement 5 et 3 répondants ont indiqué le salaire horaire au lieu du salaire hebdomadaire. Dans ce cas, nous avons réinscrit la donnée en posant l'hypothèse de 40 heures travaillées par semaine. Par exemple, si le répondant a indiqué 20 \$, nous avons inscrit 800 \$.
- Pour le métier de débroussailleur, il y a trois réponses inférieures à 400 \$ (248 \$, 300 \$ et 300 \$). Pour les deux autres métiers, il n'y a aucune réponse inférieure à 400 \$.

Constats sur le tableau 3.6

- Lorsqu'on considère le salaire hebdomadaire moyen (moyenne des réponses fournies par les entreprises où le métier est présent, pondérées par le nombre de personnes exerçant chacun des métiers dans chaque entreprise au moment de l'enquête), nous constatons que le débroussailleur a le salaire le plus élevé (942 \$). Le salaire moyen de l'abatteur manuel (842 \$) et du reboiseur (839 \$) est pratiquement le même. Soulignons que la médiane (calculée également en pondérant par le nombre de personnes exerçant chacun des métiers dans chaque entreprise au moment de l'enquête) est plus basse que la moyenne pour les métiers de débroussailleur (-4 %) et de reboiseur (-3 %). Il y a donc plus de débroussailleurs et de reboiseurs ayant un salaire inférieur à la moyenne qu'il y en a qui ont un salaire supérieur à la moyenne.
- Lorsque l'on regarde les données de l'extrémité la plus basse de l'échelle salariale, nous remarquons que seulement 15 % des entreprises paient leurs débroussailleurs 700 \$ ou moins par semaine, contre 22 % pour les reboiseurs et 25 % pour les abatteurs manuels. À l'autre extrémité de l'échelle, 26 % des entreprises paient leurs débroussailleurs 1 000 \$ ou plus par semaine, contre 17 % pour les reboiseurs et 16 % pour les abatteurs manuels.
- Nous observons des différences statistiquement significatives quant au salaire hebdomadaire moyen :
 - Pour les métiers de débroussailleur et d'abatteur manuel, le salaire hebdomadaire moyen est plus élevé que la moyenne dans les entreprises de 50 employés ou plus (respectivement 984 \$ et 871 \$); pour les trois métiers, le salaire moyen est plus bas que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (782 \$ pour le débroussailleur, 755 \$ pour l'abatteur manuel et 712 \$ pour le reboiseur).
 - Pour le métier de débroussailleur, le salaire hebdomadaire moyen est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec (1 011 \$); et pour le métier



d'abatteur manuel, il est plus bas que la moyenne dans les entreprises du sud du Québec (765 \$).

Au tableau 3.7, sont présentés les résultats sur la rémunération des cinq métiers en récolte mécanisée du bois et en voirie forestière, soit les opérateurs de machines.

Tableau 3.7 – Rémunération des métiers en récolte mécanisée du bois et en voirie forestière

À quel taux horaire sont payés vos... (nom du métier)?	Nb de répondants	Échelle salariale					Salaire horaire		Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe salaire moyen (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
		Moins de 20,00 \$	20,00 \$ à 22,99 \$	23,00 \$ à 25,99 \$	26,00 \$ ou plus	Aucun / NSP / NRP	Moyenne	Médiane	
Opérateur de machines d'abattage									
Lors de leur embauche	148	26 %	30 %	29 %	7 %	7 %	20,16 \$	20,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 22,57 \$ + ▪ Centre du Qc 17,69 \$ - ▪ Sud du Québec 18,14 \$ - ▪ 5-49 employés 21,20 \$ + ▪ 50 employés + 18,54 \$ -
Au maximum de leur échelle salariale	148	9 %	26 %	40 %	18 %	7 %	23,22 \$	23,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 24,81 \$ + ▪ Centre du Qc 21,37 \$ -
Opérateur de machines en débardage									
Lors de leur embauche	202	35 %	33 %	18 %	4 %	10 %	19,91 \$	18,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 22,30 \$ + ▪ Centre du Qc 17,86 \$ -
Au maximum de leur échelle salariale	202	18 %	34 %	26 %	11 %	12 %	22,71 \$	22,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 24,24 \$ + ▪ Centre du Qc 21,39 \$ -
Opérateur de machines en façonnage des bois									
Lors de leur embauche	67	33 %	33 %	21 %	1 %	12 %	19,08 \$	18,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 22,20 \$ + ▪ Centre du Qc 17,22 \$ -
Au maximum de leur échelle salariale	67	16 %	31 %	36 %	4 %	12 %	21,73 \$	22,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 24,11 \$ + ▪ Sud du Québec 20,58 \$ -
Opérateur de machines en chargement									
Lors de leur embauche	64	48 %	34 %	6 %	0 %	11 %	18,73 \$	18,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 21,28 \$ + ▪ Centre du Qc 18,07 \$ -
Au maximum de leur échelle salariale	64	28 %	30 %	30 %	2 %	11 %	22,36 \$	23,00 \$	Aucun écart
Opérateur de machines en voirie forestière									
Lors de leur embauche	98	42 %	33 %	14 %	3 %	8 %	19,36 \$	20,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 20,15 \$ + ▪ Sud du Québec 18,28 \$ -
Au maximum de leur échelle salariale	98	19 %	29 %	31 %	13 %	8 %	22,85 \$	23,00 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 23,83 \$ + ▪ Sud du Québec 21,94 \$ -

Constats sur le tableau 3.7

Lors de l'embauche

- Lorsqu'on considère le salaire horaire moyen lors de l'embauche (moyenne des réponses fournies par les entreprises répondantes où le métier est présent, pondérées par le nombre de personnes exerçant chacun des métiers dans chaque entreprise au moment de



l'enquête), nous remarquons que l'opérateur de machines d'abattage a le salaire le plus élevé (20,16 \$), suivi de très près par l'opérateur de machines en débardage (19,91 \$). Un peu plus bas, nous trouvons l'opérateur de machines en voirie forestière (19,36 \$) et l'opérateur de machines en façonnage des bois (19,08 \$). L'opérateur de machines en chargement arrive au dernier rang (18,73 \$). Précisons que, pour les cinq métiers, les médianes sont très proches des moyennes; l'écart est généralement inférieur à 1 \$, sauf pour l'opérateur de machines en débardage (écart de près de -2 \$).

- Nous observons des différences statistiquement significatives relativement au salaire horaire moyen lors de l'embauche :
 - Systématiquement, pour les cinq métiers d'opérateur de machines, le salaire horaire moyen est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec. L'écart positif par rapport à la moyenne est généralement supérieur à 2 \$.
 - Pour tous les métiers sauf l'opérateur de machines en voirie forestière, le salaire horaire moyen est moins élevé que la moyenne dans les entreprises du centre du Québec. L'écart négatif par rapport à la moyenne est généralement autour de 2 \$. Pour le métier d'opérateur de machines en voirie forestière, le salaire horaire moyen est moins élevé que la moyenne dans les entreprises du sud du Québec.
 - La variable nombre d'employés dans l'entreprise est peu ou pas déterminante dans l'établissement du salaire horaire moyen.

Au maximum de l'échelle salariale

- En considérant le salaire horaire moyen au maximum de l'échelle salariale, le métier le plus payé est opérateur de machines d'abattage (23,22 \$), suivi de l'opérateur de machines en voirie forestière (22,85 \$), de l'opérateur de machines en débardage (22,71 \$), de l'opérateur de machines en chargement (22,36 \$) et de l'opérateur de machines en façonnage des bois (21,73 \$). Précisons que, pour les cinq métiers, les médianes sont très proches des moyennes; il y a toujours moins de 1 \$ d'écart.
- Nous constatons des différences statistiquement significatives quant au salaire horaire moyen au maximum de l'échelle salariale :
 - Pour quatre des cinq métiers d'opérateur de machines (l'exception étant l'opérateur de machines en chargement), le salaire horaire moyen est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec. L'écart positif par rapport à la moyenne varie entre 1 \$ et 2,40 \$ selon le métier.
 - Le salaire horaire moyen est moins élevé que la moyenne dans les entreprises du centre du Québec (pour l'opérateur de machines d'abattage et l'opérateur de machines en débardage) et dans les entreprises du sud du Québec (pour l'opérateur de machines en façonnage des bois et l'opérateur de machines en voirie forestière).
 - La variable nombre d'employés dans l'entreprise n'est pas déterminante dans l'établissement du salaire horaire moyen.
- Au total, le gain entre le salaire lors de l'embauche et le maximum de l'échelle salariale varie entre 2,65 \$ pour l'opérateur de machines en façonnage des bois et 3,63 \$ pour l'opérateur de machines en chargement.



Le tableau 3.8 présente les données sur la rémunération des ingénieurs forestiers (autre que les gestionnaires d'entreprise) et du personnel technique et de supervision.

Tableau 3.8 – Rémunération des ingénieurs forestiers (autre que les gestionnaires d'entreprise) et du personnel technique et de supervision

Quel est le salaire hebdomadaire moyen de vos... (nom du métier)?	Nb de répondants	Échelle salariale					Salaire hebdomadaire		Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe salaire moyen (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)	
		800 \$ ou moins	801 \$ à 1 000 \$	1 001 \$ à 1 200 \$	Plus de 1 200 \$	Aucun / NSP/NRP	Moyenne	Médiane		
Ingénieurs forestiers (autre que les gestionnaires d'entreprise)										
En début de carrière	132	42 %	34 %	5 %	5 %	14 %	943 \$	800 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 1 265 \$ + ▪ Centre du Québec 793 \$ - ▪ Sud du Québec 795 \$ - ▪ <5 employés 826 \$ - ▪ 5-49 employés 811 \$ - ▪ 50 employés + 1 109 \$ + 	
Au maximum de leur échelle salariale	132	10 %	18 %	23 %	33 %	16 %	1 367 \$	1 250 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nord du Québec 1 595 \$ + ▪ Sud du Québec 1 128 \$ - ▪ <5 employés 1 133 \$ - ▪ 50 employés + 1 443 \$ + 	
Personnel technique		700 \$ ou moins	701 \$ à 800 \$	801 \$ à 999 \$	1 000 \$ ou plus	Aucun / NSP/NRP				
<i>qui n'occupe pas un poste de supervision</i>										
En début de carrière	120	62 %	15 %	13 %	6 %	5 %	682 \$	659 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 611 \$ + 	
Au maximum de leur échelle salariale	120	5 %	18 %	42 %	28 %	7 %	925 \$	900 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 721 \$ - 	
<i>qui occupe un poste de supervision</i>										
En début de carrière	187	33 %	27 %	20 %	13 %	6 %	795 \$	750 \$	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 715 \$ - 	
Au maximum de leur échelle salariale	187	4 %	12 %	38 %	39 %	7 %	1 044 \$	1 000 \$	Aucun écart	
<i>Dans l'établissement du salaire de votre personnel technique et de supervision, tenez-vous compte de la formation scolaire professionnelle ou technique obtenue?</i>	196	Oui	Non	NSP / NRP					Pourcentage de oui	
		69 %	30 %	2 %					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centre du Québec 81 % + 	

Note : Pour les métiers d'ingénieur forestier (autre que les gestionnaires d'entreprise), de personnel technique sans poste de supervision et de personnel technique avec poste de supervision, respectivement 5, 2 et 6 répondants ont indiqué le salaire horaire au lieu du salaire hebdomadaire. Dans ce cas, nous avons réinscrit la donnée en posant l'hypothèse de 40 heures travaillées par semaine. Par exemple, si le répondant a indiqué 20 \$, nous avons inscrit 800 \$.



Constats sur le tableau 3.8

Ingénieur forestier (autre que les gestionnaires d'entreprise)

- En début de carrière, le salaire hebdomadaire moyen de l'ingénieur forestier est de 943 \$. La médiane est nettement plus basse, soit 800 \$ ou 15 % de moins.
- Le salaire hebdomadaire moyen de l'ingénieur forestier en début de carrière est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec (1 265 \$) et celles de 50 employés ou plus (1 109 \$); il est plus bas que la moyenne dans les entreprises du centre (793 \$) et du sud du Québec (795 \$) et celles de 5 à 49 employés (811 \$) et de moins de 5 employés (826 \$). Cela explique pourquoi la médiane est nettement plus basse que la moyenne.
- Au maximum de l'échelle salariale, le salaire hebdomadaire moyen de l'ingénieur forestier atteint 1 367 \$, soit 45 % de plus qu'en début de carrière. La médiane est 9 % inférieure à la moyenne (1 250 \$).
- Le salaire hebdomadaire moyen de l'ingénieur forestier au maximum de l'échelle salariale est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec (1 595 \$) et celles de 50 employés ou plus (1 443 \$) et est plus bas que la moyenne dans les entreprises du sud du Québec (1 128 \$) et celles de moins de 5 employés (1 133 \$).

Personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision

- En début de carrière, le salaire hebdomadaire moyen du personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision est de 682 \$. La médiane est plus basse de 3 % (659 \$).
- Le salaire hebdomadaire moyen en début de carrière du personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision est plus bas que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (611 \$).
- Au maximum de l'échelle salariale, le salaire hebdomadaire moyen du personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision atteint 925 \$, soit 36 % de plus qu'en début de carrière, une progression un peu moins élevée que celle de l'ingénieur forestier. La médiane est plus basse de 3 % (900 \$).

Personnel technique qui occupe un poste de supervision

- En début de carrière, le salaire hebdomadaire moyen du personnel technique qui occupe un poste de supervision est de 795 \$. C'est 17 % de plus que celui du personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision. La médiane est plus basse de 6 % (750 \$).
- Le salaire hebdomadaire moyen en début de carrière du personnel technique qui occupe un poste de supervision est plus bas que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés (715 \$).
- Au maximum de l'échelle salariale, le salaire hebdomadaire moyen du personnel technique qui occupe un poste de supervision atteint 1 044 \$ (13 % de plus que celui du personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision), soit 31 % de plus qu'en début de carrière, une progression un peu moins élevée que celle du personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision. La médiane est plus basse de 4 % (1 000 \$).



Ensemble du personnel technique

- Presque sept entreprises répondantes sur dix (69 %) tiennent compte de la formation scolaire professionnelle ou technique obtenue dans l'établissement du salaire de leur personnel technique et de supervision.

3.5 NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES

Les résultats portant sur le nombre de semaines travaillées par métier en 2011 sont présentés au tableau 3.9.

Tableau 3.9 – Nombre de semaines travaillées par métier

En 2011, combien de semaines vos ... (nom du métier) ont-ils travaillé en moyenne?	Nb de répondants	Nombre de semaines travaillées					Nb de semaines travaillées		Écart statistiquement significatifs par sous-groupe	
		Moins de 20	20 à 29	30 à 40	Plus de 40	Aucun / NSP / NRP	Moyenne	Médiane	nombre moyen de semaines (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)	
Abatteur manuel	128	47 %	23 %	17 %	5 %	8 %	21,9	20,0	▪ Nord du Québec	18,4 -
									▪ Sud du Québec	23,1 +
Débroussaillieur	137	58 %	31 %	7 %	0 %	4 %	18,1	18,0	▪ Sud du Québec	16,1 -
									▪ <5 employés	12,7 -
									▪ 5-49 employés	20,2 +
Reboiseur	97	86 %	2 %	1 %	0 %	11 %	10,7	8,0	▪ Nord du Québec	14,4 +
									▪ Centre du Qc	8,7 -
									▪ Sud du Québec	8,2 -
									▪ <5 employés	9,1 -
									▪ 5-49 employés	8,8 -
Opérateur de machines d'abattage	148	10 %	11 %	51 %	25 %	3 %	35,5	40,0	▪ Sud du Québec	27,4 -
Opérateur de machines en débardage	202	20 %	16 %	43 %	17 %	5 %	34,1	40,0	▪ Centre du Qc	36,2 +
									▪ Sud du Québec	28,0 -
									▪ <5 employés	30,2 -
									▪ 5-49 employés	36,7 +
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	18 %	12 %	46 %	15 %	9 %	31,0	30,0	▪ Nord du Québec	34,5 +
									▪ Sud du Québec	24,1 -
									▪ 5-49 employés	35,7 +
									▪ 50 employés +	27,5 -
Opérateur de machines en chargement	64	25 %	11 %	50 %	11 %	3 %	36,6	40,0	▪ <5 employés	27,8 -
									▪ 50 employés +	38,7 +
Opérateur de machines en voirie forestière	98	21 %	18 %	46 %	7 %	7 %	33,3	35,0	▪ Centre du Qc	39,3 +
									▪ Sud du Québec	22,4 -
									▪ <5 employés	25,2 -
									▪ 50 employés +	34,8 +
Ingénieur forestier (autre que les gestionnaires)	132	8 %	5 %	8 %	71 %*	8 %	46,8	50,0	▪ <5 employés	31,1 -
									▪ 50 employés +	49,2 +
Personnel technique et de supervision	196	12 %	21 %	33 %	32 %*	3 %	34,8	35,0	▪ <5 employés	31,8 -

* Segmentation de la donnée *Plus de 40 semaines* :

- Ingénieur forestier : 41 à 47 semaines : 8 % 48 à 52 semaines : 63 %
- Personnel technique et de supervision : 41 à 47 semaines : 11 % 48 à 52 semaines : 21 %



Constats sur le tableau 3.9

- *Notes préliminaires :*
 - La question sur le nombre de semaines travaillées pour chaque métier ne précisait pas si les semaines de vacances sont incluses ou non dans ce nombre.
 - Le nombre moyen de semaines travaillées en 2011 est calculé ainsi : la moyenne des réponses fournies par les entreprises répondantes où le métier est présent, pondérées par le nombre de personnes exerçant chacun des métiers dans chaque entreprise au moment de l'enquête (en 2012).
- Le nombre moyen de semaines travaillées en 2011 diffère beaucoup d'un métier à l'autre :
 - Il est, de loin, le plus élevé chez l'ingénieur forestier, avec 46,6 semaines. La médiane est cependant plus élevée, à 50 semaines. Ajoutons que chez 63 % des entreprises, l'ingénieur forestier travaille entre 48 et 52 semaines.
 - Les cinq métiers d'opérateur de machines ainsi que le personnel technique et de supervision suivent, avec un nombre moyen de semaines travaillées variant entre 31 et 36,6 : opérateur de machines en chargement (36,6 semaines), opérateur de machines d'abattage (35,5), personnel technique et de supervision (34,8), opérateur de machines en débardage (34,1), opérateur de machines en voirie forestière (33,3) et opérateur de machines en façonnage des bois (31,0). Dans tous les cas, la médiane est supérieure ou égale à la moyenne (variant entre 35 et 40 semaines), sauf pour l'opérateur de machines en façonnage des bois où elle est légèrement inférieure à la moyenne (30 semaines).
 - Le nombre moyen de semaines travaillées par les trois métiers manuels est nettement moindre : 21,9 chez l'abatteur manuel, 18,1 chez le débroussailleur et – beaucoup plus bas que les autres – 10,7 chez le reboiseur. Dans les trois cas, la médiane est légèrement inférieure ou presque similaire à la moyenne (respectivement 20, 18 et 8 semaines).
- Nous observons quelques différences statistiquement significatives :
 - Sur le plan de la taille de l'entreprise, le nombre moyen de semaines travaillées est plus bas que la moyenne dans les entreprises de moins de 5 employés pour sept des dix métiers : personnel technique et de supervision (31,8), ingénieur forestier (31,1), opérateur de machines en débardage (30,2), opérateur de machines en chargement (27,8), opérateur de machines en voirie forestière (25,2), débroussailleur (12,7) et reboiseur (9,1).
 - Le nombre moyen de semaines travaillées est plus élevé que la moyenne dans les entreprises de 50 employés ou plus pour trois métiers : ingénieur forestier (49,2), opérateur de machines en chargement (38,7) et opérateur de machines en voirie forestière (34,8). Il est également plus élevé que la moyenne dans les entreprises de 5 à 49 employés pour trois métiers : opérateur de machines en débardage (36,7), opérateur de machines en façonnage des bois (35,7) et débroussailleur (20,2).
 - Sur le plan de la zone géographique, le nombre moyen de semaines travaillées est plus bas que la moyenne dans les entreprises du sud du Québec pour six des dix métiers : opérateur de machines en débardage (28,0), opérateur de machines d'abattage (27,4), opérateur de machines en façonnage des bois (24,1), opérateur de machines en voirie forestière (22,4), débroussailleur (16,1) et reboiseur (8,2).



- Le nombre moyen de semaines travaillées est plus élevé que la moyenne dans les entreprises du nord du Québec pour deux métiers : opérateur de machines en façonnage des bois (34,5) et reboiseur (14,4). Il est également plus élevé que la moyenne dans les entreprises du centre du Québec pour deux métiers : opérateur de machines en voirie forestière (39,3) et opérateur de machines en débardage (36,2).

3.6 ROULEMENT

Le tableau 3.10 présente les données relatives aux départs à la retraite en 2011, par métier.

Tableau 3.10 – Départs à la retraite

En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos ... (nom du métier)?	Nb de répondants	Proportion					Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe proportion de 0 % (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
		0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65 %	Plus de 65 %	NSP / NRP	
Abatteur manuel	128	84 %	9 %	5 %	0 %	2 %	Aucun écart
Débroussailleur	137	77 %	20 %	0 %	1 %	1 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <5 employés 92 % + ▪ 50 employés + 54 % -
Reboiseur	97	93 %	6 %	1 %	0 %	0 %	Le nombre de répondants ayant donné une réponse autre que 0 % est trop faible pour pouvoir mesurer des écarts statistiquement significatifs.
Opérateur de machines d'abattage	148	89 %	11 %	0 %	0 %	1 %	
Opérateur de machines en débardage	202	91 %	7 %	1 %	0 %	1 %	
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	96 %	4 %	0 %	0 %	0 %	
Opérateur de machines en chargement	64	95 %	5 %	0 %	0 %	0 %	
Opérateur de machines en voirie forestière	98	86 %	11 %	0 %	0 %	3 %	
Ingénieur forestier	132	98 %	2 %	0 %	0 %	0 %	
Personnel technique et de supervision	196	91 %	9 %	1 %	0 %	0 %	

Constats sur le tableau 3.10

- La proportion de départs à la retraite en 2011 est de 0 % dans la très grande majorité des entreprises et ce, pour tous les métiers sauf le débroussailleur.
 - Pour six métiers, plus de 90 % des entreprises disent qu'il y a eu 0 % de départs à la retraite : ingénieur forestier (98 %), opérateur de machines en façonnage des bois (96 %), opérateur de machines en chargement (95 %), reboiseur (93 %), opérateur de machines en débardage (91 %) et personnel technique et de supervision (91 %).
 - Pour trois métiers, entre 84 % et 89 % des entreprises disent qu'il y a eu 0 % de départs à la retraite : opérateur de machines d'abattage (89 %), opérateur de machines en voirie forestière (86 %) et abatteur manuel (84 %).



- Pour le débroussaillieur, 77 % des entreprises disent qu'il y a eu 0 % de départs à la retraite. Ce pourcentage est plus élevé dans les entreprises de moins de 5 employés (92 %) et plus bas dans les entreprises de 50 employés ou plus (54 %).
- Pour cinq métiers, nous remarquons un certain pourcentage d'entreprises disant qu'il y a eu entre 1 % et 34 % de départs à la retraite en 2011 : débroussaillieur (20 %), opérateur de machines d'abattage (11 %), opérateur de machines en voirie forestière (11 %), abatteur manuel (9 %) et personnel technique et de supervision (9 %).
- Pour l'ensemble des métiers, 0 % (pour cinq métiers) ou 1 % (pour quatre métiers) seulement des entreprises répondantes déclarent qu'il y a 35 % ou plus de départs à la retraite; on trouve une exception : l'abatteur manuel, pour lequel 5 % des entreprises disent cette réponse.

Le tableau 3.11 présente les données sur les employés rappelés en début de saison 2011 mais que ne sont pas revenus. Précisons que cette question ne concerne pas l'ingénieur forestier, qui est moins visé par cette problématique de par la nature non saisonnière de l'emploi.

Tableau 3.11 – Employés rappelés mais que ne sont pas revenus

En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des... (nom du métier) que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus?	Nb de répondants	Proportion					NSP / NRP	Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe	
		0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65 %	Plus de 65 %	NSP / NRP		proportion de 0 % (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)	
Abatteur manuel	128	80 %	12 %	2 %	4 %	2 %	▪ <5 employés	91 %	+
							▪ 50 employés +	65 %	-
Débroussaillieur	137	54 %	37 %	5 %	2 %	1 %	▪ <5 employés	83 %	+
							▪ 50 employés +	29 %	-
Reboiseur	97	64 %	30 %	3 %	3 %	0 %	▪ <5 employés	93 %	+
							▪ 50 employés +	40 %	-
Opérateur de machines d'abattage	148	86 %	13 %	0 %	1 %	1 %	▪ <5 employés	95 %	+
							▪ 50 employés +	57 %	-
Opérateur de machines en débardage	202	87 %	10 %	1 %	0 %	1 %	▪ <5 employés	93 %	+
							▪ 50 employés +	67 %	-
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	90 %	7 %	0 %	1 %	1 %	Le nombre de répondants ayant donné une réponse autre que 0 % est trop faible pour pouvoir mesurer des écarts statistiquement significatifs.		
Opérateur de machines en chargement	64	86 %	13 %	0 %	0 %	2 %			
Opérateur de machines en voirie forestière	98	77 %	18 %	1 %	1 %	3 %	▪ Nord du Québec	66 %	-
							▪ <5 employés	93 %	+
							▪ 50 employés +	50 %	-
Personnel technique et de supervision	196	81 %	17 %	2 %	0 %	1 %	▪ Centre du Qc	74 %	-
							▪ Sud du Québec	92 %	+
							▪ <5 employés	100 %	+
							▪ 50 employés +	67 %	-



Constats sur le tableau 3.11

- La proportion d'employés rappelés en début de saison 2011 mais que ne sont pas revenus varie de très basse à plutôt moyenne selon le métier :
 - Elle est la plus basse pour les quatre métiers en récolte mécanisée du bois (opérateur de machines d'abattage / en débardage / en façonnage des bois / en chargement) : selon le métier, entre 86 % et 90 % des entreprises disent que 0 % des employés rappelés ne sont pas revenus; et entre 7 % et 13 % des entreprises disent que de 1 % à 34 % des employés rappelés ne sont pas revenus.
 - Elle est plutôt basse pour le personnel technique et de supervision, l'abatteur manuel et l'opérateur de machines en voirie forestière : entre 77 % et 81 % des entreprises disent que 0 % des employés rappelés ne sont pas revenus; et entre 12 % et 18 % des entreprises disent que de 1 % à 34 % des employés rappelés ne sont pas revenus.
 - Par contre, le phénomène du non-retour des employés rappelés est plus important chez les métiers manuels de reboiseur et de débroussaillier : respectivement 64 % et 54 % des entreprises disent que 0 % des employés rappelés ne sont pas revenus; et respectivement 30 % et 37 % des entreprises disent que de 1 % à 34 % des employés rappelés ne sont pas revenus.
- Pour chacun des six métiers qui ne sont pas manuels, la proportion des entreprises disant qu'il y a 35 % ou plus de départs à la retraite oscille entre 0 % et 2 %. Par contre, pour les trois métiers manuels, cette proportion varie entre 6 % et 7 %.
- Sur le plan des différences statistiquement significatives, retenons principalement que le pourcentage des entreprises disant que 0 % des employés rappelés ne sont pas revenus est nettement plus élevé dans les entreprises de moins de 5 employés et nettement plus bas dans les entreprises de 50 employés ou plus. Autrement dit, le roulement est plus élevé dans les plus grandes entreprises.

Au tableau 3.12, nous trouvons les données sur les départs volontaires autres que pour la retraite, au cours de la saison 2011.

Tableau 3.12 – Départs volontaires autres que pour la retraite

En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos ... (nom du métier)?	Nb de répondants	Proportion					NSP / NRP	Écarts statistiquement significatifs par sous-groupe	
		0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65 %	Plus de 65 %	proportion de 0 %		(+ plus que la moyenne des répondants)	(- moins que la moyenne des répondants)
Abatteur manuel	128	79 %	14 %	3 %	2 %	2 %	▪ <5 employés	91 %	+
Débroussailleur	137	58 %	36 %	1 %	2 %	2 %	▪ <5 employés	79 %	+
							▪ 50 employés +	34 %	-
Reboiseur	97	65 %	29 %	4 %	2 %	0 %	▪ Nord du Québec	43 %	-
							▪ Centre du Qc	76 %	+
							▪ <5 employés	93 %	+
							▪ 50 employés +	43 %	-
Opérateur de machines d'abattage	148	80 %	18 %	1 %	1 %	1 %	▪ <5 employés	90 %	+
							▪ 50 employés +	57 %	-
Opérateur de machines en débardage	202	88 %	9 %	1 %	0 %	1 %	Aucun écart		
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	87 %	12 %	1 %	0 %	0 %	Le nombre de répondants ayant donné une réponse autre que 0 % est trop faible pour pouvoir mesurer des écarts statistiquement significatifs.		
Opérateur de machines en chargement	64	88 %	13 %	0 %	0 %	0 %			
Opérateur de machines en voirie forestière	98	73 %	21 %	3 %	0 %	2 %	▪ <5 employés	90 %	+
							▪ 50 employés +	44 %	-
Ingénieur forestier	132	80 %	16 %	2 %	3 %	0 %	▪ <5 employés	100 %	+
							▪ 50 employés +	70 %	-
Personnel technique et de supervision	196	72 %	24 %	3 %	1 %	0 %	▪ 50 employés +	61 %	-

Constats sur le tableau 3.12

- Soulignons, au préalable, que les résultats du tableau 3.12 comportent beaucoup de similitudes avec ceux du tableau 3.11.
- La proportion de départs volontaires en cours de saison 2011 autre que pour la retraite varie de très basse à plutôt moyenne selon le métier :
 - Elle est la plus basse pour trois des quatre métiers en récolte mécanisée du bois (opérateur de machines en débardage / en façonnage des bois / en chargement) : selon le métier, entre 87 % et 88 % des entreprises disent qu'il y a eu 0 % de départs volontaires autres que pour la retraite; et entre 9 % et 13 % des entreprises disent qu'il y a eu de 1 % à 34 % de départs volontaires autres que pour la retraite.
 - Elle est plutôt basse pour l'opérateur de machines d'abattage, l'ingénieur forestier et l'abatteur manuel : entre 79 % et 80 % des entreprises disent qu'il y a eu 0 % de départs volontaires autres que pour la retraite; et entre 14 % et 18 % des entreprises disent qu'il y a eu de 1 % à 34 % de départs volontaires autres que pour la retraite.
 - Elle est plutôt moyenne pour l'opérateur de machines en voirie forestière et le personnel technique et de supervision : respectivement 73 % et 72 % des entreprises disent qu'il y a eu de 0 % de départs volontaires autres que pour la retraite; et



respectivement 21 % et 24 % des entreprises disent qu'il y a eu de 1 % à 34 % de départs volontaires autres que pour la retraite.

- Par contre, le phénomène des départs volontaires autres que pour la retraite est plus important chez les métiers manuels de reboiseur et de débroussailleur : respectivement 65 % et 58 % des entreprises disent qu'il y a eu 0 % de départs volontaires autres que pour la retraite; et respectivement 29 % et 36 % des entreprises disent qu'il y a eu de 1 % à 34 % de départs volontaires autres que pour la retraite.
- Pour sept des dix métiers, la proportion des entreprises disant qu'il y a 35 % ou plus de départs volontaires autres que pour la retraite varie entre 0 % et 4 %. Elle est de 5 % ou 6 % pour l'ingénieur forestier, l'abatteur manuel et le reboiseur.
- Sur le plan des différences statistiquement significatives, retenons principalement ceci : pour la majorité des métiers, le pourcentage des entreprises disant qu'il y a eu 0 % de départs volontaires autres que pour la retraite est nettement plus élevé dans les entreprises de moins de 5 employés et nettement plus bas dans les entreprises de 50 employés ou plus. Autrement dit, le roulement est plus élevé dans les plus grandes entreprises.

Les données expliquant les raisons des départs volontaires autres que pour la retraite sont présentées au tableau 3.13.

Tableau 3.13 – Raisons des départs volontaires autres que pour la retraite

Ces départs sont-ils surtout attribuables...	Nb de répondants	Aux entreprises concurrentes de votre secteur	Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	NSP / NRP
Abatteur manuel	10	10 %	90 %	0 %
Débroussailleur	11	36 %	45 %	18 %
Reboiseur	8	38 %	25 %	38 %
Opérateur de machines d'abattage	3	33 %	67 %	0 %
Opérateur de machines en débardage	5	0 %	100 %	0 %
Opérateur de machines en façonnage des bois	2	100 %	0 %	0 %
Opérateur de machines en chargement	0	–	–	–
Opérateur de machines en voirie forestière	3	33 %	67 %	0 %
Ingénieur forestier	6	50 %	33 %	17 %
Personnel technique et de supervision	6	0 %	83 %	17 %
Ensemble des métiers	54	28 %	59 %	13 %

Constats sur le tableau 3.13

- Précisons, en premier lieu, qu'étant donné le petit nombre de répondant (entre 0 et 11 selon le métier), une analyse par métier est peu concluante. Nous avons donc additionné l'ensemble des réponses, qui totalise 54.
- Nous constatons qu'une nette majorité des répondants, 59 %, affirme que les départs volontaires autres que pour la retraite sont attribuables aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.). Et 28 % affirment que ces départs sont plutôt attribuables aux entreprises concurrentes de leur secteur. Ajoutons que 13 % des répondants ne savent pas et ne sont pas en mesure de répondre à la question.

3.7 ÉVOLUTION PRÉVUE DES EFFECTIFS

Au tableau 3.14, sont présentés les résultats sur les prévisions des effectifs pour l'ensemble des employés et pour chacun des dix métiers.

Tableau 3.14 – Prévision des effectifs totaux et par métier

D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total de ... (nom du métier) dans votre entreprise sera...	Nb de répondants	+ En croissance	= Stable	- En diminution	NSP / NRP	Écart statistiquement significatifs par sous-groupe (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
Total des employés	402	16 %	63 %	20 %	2 %	▪ 50 employés + 31 % diminution +
Abatteur manuel	128	16 %	46 %	34 %	3 %	▪ 5-49 employés 25 % diminution -
Débroussaillier	137	14 %	50 %	33 %	3 %	▪ 50 employés + 57 % diminution +
Reboiseur	97	7 %	55 %	31 %	7 %	Aucun écart
Opérateur de machines d'abattage	148	13 %	64 %	23 %	1 %	Aucun écart
Opérateur de machines en débardage	202	11 %	65 %	23 %	1 %	Aucun écart
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	15 %	63 %	22 %	0 %	Aucun écart
Opérateur de machines en chargement	64	16 %	70 %	13 %	2 %	Aucun écart
Opérateur de machines en voirie forestière	98	13 %	64 %	17 %	5 %	▪ 5-49 employés 6 % croissance - ▪ 5-49 employés 74 % stable +
Ingénieur forestier	132	21 %	73 %	6 %	0 %	Aucun écart
Personnel technique et de supervision	196	24 %	60 %	13 %	3 %	▪ Nord du Québec 32 % croissance + ▪ 50 employés + 24 % diminution +

Constats sur le tableau 3.14

- En considérant l'ensemble des employés, près des deux tiers (63 %) des entreprises répondantes prévoient une stabilité du nombre de leurs employés d'ici 2015; 20 % prévoient une diminution et 16 %, une augmentation. Tous employés confondus donc, on devrait assister à une stabilité ou une très légère diminution de leur nombre au cours des trois prochaines années. Les entreprises de 5 à 49 employés prévoient davantage connaître une diminution (31 %) que la moyenne.
- Pour les cinq métiers d'opérateur de machines, les données sont assez similaires à celles de l'ensemble des employés : les entreprises prévoient une stabilité dans une proportion variant entre 63 % et 70 % selon le métier; elles prévoient une diminution dans une proportion variant entre 13 % et 23 % et une augmentation dans une proportion variant entre 11 % et 16 %.
- Pour les trois métiers manuels, les prévisions sont plus pessimistes que la moyenne. Les entreprises prévoient une stabilité dans une proportion variant entre 46 % et 55 % selon le métier; elles prévoient une diminution dans une proportion variant entre 31 % et 34 % et une augmentation dans une proportion variant entre 7 % et 16 %.
- Pour les ingénieurs forestiers et le personnel technique et de supervision, les prévisions sont plus optimistes que la moyenne. Les entreprises prévoient une stabilité dans une proportion respective de 73 % et 60 %; elles prévoient une diminution dans une proportion respective de 6 % et 13 % et une augmentation dans une proportion respective de 21 % et 24 %.
- Au niveau des métiers, il y a très peu ou pas d'écarts statistiquement significatifs par sous-groupe de répondant et il ne se dessine aucun profil clair parmi les rares écarts observés.

3.8 DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

Nous trouvons au tableau 3.15 les résultats relatifs à la difficulté de recrutement pour chacun des dix métiers.



Tableau 3.15 – Difficulté de recrutement par métier

D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement de ... (nom du métier) sera :	Nb de répondants	Facile			Difficile			NSP / NRP	Écart statistiquement significatifs par sous-groupe pourcentage de facile (+ plus que la moyenne des répondants) (- moins que la moyenne des répondants)
		Très facile	Plutôt facile	Sous-total	Plutôt difficile	Très difficile	Sous-total		
Abatteur manuel	128	4 %	7 %	11 %	30 %	57 %	87 %	2 %	Aucun écart
Débroussailleur	137	4 %	19 %	23 %	47 %	28 %	76 %	1 %	Aucun écart
Reboiseur	97	5 %	31 %	36 %	36 %	25 %	61 %	3 %	▪ Centre du Qc 22 % -
Opérateur de machines d'abattage	148	1 %	8 %	9 %	34 %	55 %	89 %	2 %	Aucun écart
Opérateur de machines en débardage	202	3 %	11 %	14 %	46 %	37 %	83 %	3 %	Aucun écart
Opérateur de machines en façonnage des bois	67	0 %	12 %	12 %	37 %	46 %	84 %	4 %	Aucun écart
Opérateur de machines en chargement	64	3 %	17 %	20 %	50 %	28 %	78 %	2 %	▪ 5-49 employés 12 % -
Opérateur de machines en voirie forestière	98	5 %	18 %	23 %	40 %	33 %	73 %	4 %	Aucun écart
Ingénieur forestier	132	1 %	14 %	15 %	53 %	27 %	80 %	5 %	Aucun écart
Personnel technique et de supervision	196	2 %	17 %	19 %	55 %	24 %	79 %	2 %	Aucun écart

Constats sur le tableau 3.15

- Un premier constat général qui ressort est la difficulté de recrutement variant de très élevée à élevée pour l'ensemble des métiers.
- La difficulté élevée de recrutement (réponses *plutôt difficile* et *très difficile* combinées) approche les 80 % ou dépasse, parfois largement, les 80 % pour sept des dix métiers analysés : opérateur de machines d'abattage (89 %), abatteur manuel (87 %), opérateur de machines en façonnage des bois (84 %), opérateur de machines en débardage (83 %), ingénieur forestier (80 %), personnel technique et de supervision (79 %) et opérateur de machines en chargement (78 %). Elle est légèrement plus basse pour les métiers de débroussailleur (76 %) et d'opérateur de machines en voirie forestière (73 %). Par contre, rappelons que le roulement y est plus élevé (tableaux 3.11 et 3.12). La difficulté de recrutement est nettement moins élevée (mais quand même plutôt élevée) pour le reboiseur (61 %), probablement parce que métier compte un certain pourcentage d'étudiants.
- En considérant la réponse *très facile* seulement, nous constatons que la proportion est extrêmement basse et varie entre 0 % et 5 % selon le métier. C'est dire à quel point les entreprises vivent un problème aigu de recrutement.
- Il n'y a pratiquement aucun écart statistiquement significatif par sous-groupe de répondant. Cela signifie que la difficulté élevée de recrutement pour tous les métiers s'observe chez toutes les catégories d'entreprises, peu importe la taille et la zone géographique.





Annexe 1

Questionnaire du sondage

Annexe 1 : Questionnaire du sondage

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Sondage auprès des entreprises du secteur de l'aménagement forestier

Demander à parler à la personne identifiée comme responsable des ressources humaines (dans les petites entreprises, c'est très souvent le directeur général ou le propriétaire).

Bonjour, je me présente, _____ de BIP, firme spécialisée en études et sondages.

Nous effectuons une étude pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

(Si le répondant demande ce qu'est le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, lui mentionner que c'est un organisme à but non lucratif dont la mission est de concevoir et de faciliter la réalisation des stratégies de développement et de mise en valeur de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier.)

Cette étude vise à réaliser un portrait de la main-d'œuvre couvrant l'ensemble des métiers de l'industrie de l'aménagement forestier au Québec.

Votre participation est très importante, car elle est le seul moyen d'obtenir des informations précises qui reflètent réellement le secteur et qui permettront de mieux informer les intervenants en employabilité et les décideurs afin qu'ils mettent en œuvre des programmes et des politiques bénéfiques au secteur.

Nous vous assurons que les réponses que vous nous fournirez resteront strictement confidentielles et seront traitées **sous forme de statistiques globales**.

Auriez-vous environ 15 minutes à nous consacrer pour répondre aux questions de cette étude?

Si le répondant accepte de participer, poursuivre

Si non : Pourrait-on vous rappeler à un moment qui vous conviendra mieux dans les prochains jours, pour répondre à nos questions?

Prendre un rendez-vous téléphonique et, au besoin, envoyer les questions par courriel. Rappeler au moment convenu. Possibilité de répondre en ligne si désiré par l'entreprise



Classification de l'entreprise (codes préalablement saisis)

0.1 Membres d'associations / fédérations / regroupements

AETSQ	1
CIFQ	2
FQCF	3
RESAM	4
APMFQ	5
Consultant forestier	6
Autres (entreprise forestière, non membre)	9

0.2 Région du siège social de l'entreprise

Bas-Saint-Laurent	1	Nord-du-Québec	10
Saguenay–Lac-Saint-Jean	2	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	11
Capitale-Nationale	3	Chaudière-Appalaches	12
Mauricie	4	Laval	13
Estrie	5	Lanaudière	14
Montréal	6	Laurentides	15
Outaouais	7	Montérégie	16
Abitibi-Témiscamingue	8	Centre-du-Québec	17
Côte-Nord	9		

Question d'éligibilité au sondage

1. Votre entreprise était-elle active dans le secteur forestier en 2011 et en 2012?

Oui	1	<i>poursuivre</i>
Non	2	<i>remercier et terminer</i>

(BLOC 1) Les premières questions vont porter sur l'ensemble de vos employés.

1.1 Combien d'employés **salariés**, c'est-à-dire pour lesquels vous émettez des payes, compte actuellement votre entreprise. Cela inclut les propriétaires, les gestionnaires, le personnel administratif, les employés saisonniers et ceux à temps partiel, mais exclut vos sous-traitants? *Est-ce : lire les choix*

Moins de 5	1
5 à 49	2
50 à 99	3
100 à 249	4
250 ou plus	5
Refus	9

1.2 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'employés dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9



- 2 **(BLOC 2)** Je vais nommer 10 métiers qui sont présents dans le secteur de l'aménagement forestier. Dites-moi si, oui ou non, votre entreprise avait des employés **salariés**, excluant les sous-traitants, en 2011 et en 2012 pour chacun de ces métiers.

	Oui	Non	NSP/ NRP	
Je vais d'abord nommer 3 métiers manuels				
Abatteur manuel (<i>au besoin, redemander si ce métier existe dans votre entreprise</i>)	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 3; si 2 ou 9, sauter le bloc 3
Débroussaillieur	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 4; si 2 ou 9, sauter le bloc 4
Reboiseur	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 5; si 2 ou 9, sauter le bloc 5
Je vais maintenant nommer 4 métiers en récolte mécanisée du bois				
Opérateur de machines d'abattage telles qu'abatteuse conventionnelle, abatteuse à tête multifonctionnelle	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 6; si 2 ou 9, sauter le bloc 6
Opérateur de machines en débardage, par exemple, débardeur (ou débusqueuse, <i>skidder</i>), porteur (ou transporteur)	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 7; si 2 ou 9, sauter le bloc 7
Opérateur de machines en façonnage des bois, telles qu'ébrancheuse, tronçonneuse (ou <i>slasher</i>), façonneuse (ou processeur)	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 8; si 2 ou 9, sauter le bloc 8
Opérateur de machines en chargement, par exemple, chargeuse forestière	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 9; si 2 ou 9, sauter le bloc 9
Je vais maintenant nommer 1 métier en voirie forestière				
Opérateur de machines en voirie forestière (construction, finition et entretien de chemins forestiers), telles que bouteur (ou <i>bulldozer</i>), pelle hydraulique (ou excavatrice), niveleuse (ou <i>grader</i>), chargeuse (ou <i>loader</i>), camion (ou 10 roues ou sableur)	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 10; si 2 ou 9, sauter le bloc 10
Enfin, je vais nommer 2 métiers de gestion, de supervision et techniques				
Ingénieur forestier. Il peut aussi occuper le poste de directeur des opérations, de directeur général, etc.	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 11; si 2 ou 9, sauter le bloc 11
Personnel technique et de supervision, tels que technicien forestier, technologue forestier, marteleur, mesureur, estimateur en inventaire, contremaître, chef d'équipe, etc.	1	2	9	Si 1, répondre au bloc 12; si 2 ou 9, sauter le bloc 12

Pour chacun des métiers que vous avez dits présents dans votre entreprise, je vais poser quelques questions.



(**BLOC 3**) Je passe maintenant aux questions sur le métier d'**abatteur manuel**.

3.1 Combien d'abatteurs manuels salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi?

3.1.1 Combien d'entre eux sont certifiés, c'est-à-dire qui ont le *Certificat d'abatteur professionnel en technique d'abattage sécuritaire* (ou le « 16 heures du Comité paritaire de prévention du secteur forestier »)?

3.1.2 De ceux-ci, combien opèrent également un débardeur?

3.2 Combien de vos abatteurs manuels sont syndiqués, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

Si réponse 2

3.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

3.3 De façon générale, la majorité de vos abatteurs manuels sont-ils payés au rendement ou selon un taux horaire?

Au rendement	1
Selon un taux horaire	2
La moitié au rendement, la moitié selon un taux horaire	3
NSP / NRP	9

3.4 Quel est le salaire hebdomadaire moyen de vos abatteurs manuels :

_____ \$ / semaine
NSP / NRP 9

3.5 En 2011, combien de semaines vos abatteurs manuels ont-ils travaillé en moyenne?

_____ semaines
NSP / NRP 9

3.6 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos abatteurs manuels **au cours de la saison 2011**.

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos abatteurs manuels? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des abatteurs manuels que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos abatteurs manuels? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 3.6b ou 3.6c, poser la question 3.6.1, mais une seule fois



3.6.1 Ces départs sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

3.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'abatteurs manuels dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

3.8 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement d'abatteurs manuels sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

(BLOC 4) Je passe maintenant aux questions sur le métier de **débroussailleur**.4.1 Combien de débroussaileurs salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi?

4.2 Combien de vos débroussaileurs sont syndiqués, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

*Si réponse 2*4.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

4.3 De façon générale, la majorité de vos débroussaileurs sont-ils payés au rendement ou selon un taux horaire?

Au rendement	1
Selon un taux horaire	2
La moitié au rendement, la moitié selon un taux horaire	3
NSP / NRP	9

4.4 Quel est le salaire hebdomadaire moyen de vos débroussaileurs :

_____ \$ / semaine
NSP / NRP 9

4.5 En 2011, combien de semaines vos débroussaileurs ont-ils travaillé en moyenne?



_____ semaines
NSP / NRP 9

4.6 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos débroussaillieurs **au cours de la saison 2011.**

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos débroussaillieurs? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des débroussaillieurs que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos débroussaillieurs? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 4.6b ou 4.6c, poser la question 4.6.1, mais une seule fois

4.6.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

4.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total de débroussaillieurs dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

4.8 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement de débroussaillieurs sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

(BLOC 5) Je passe maintenant aux questions sur le métier de **reboiseur**.

5.1 Combien de reboiseurs salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi?

5.1.1 Combien sont des étudiants, en pourcentage?
_____ %

5.2 Combien de vos reboiseurs sont syndiqués, en pourcentage?

0 % 1



Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

Si réponse 2

5.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

5.3 De façon générale, la majorité de vos reboiseurs sont-ils payés au rendement ou selon un taux horaire?

Au rendement	1
Selon un taux horaire	2
La moitié au rendement, la moitié selon un taux horaire	3
NSP / NRP	9

5.4 Quel est le salaire hebdomadaire moyen de vos reboiseurs :

_____ \$ / semaine	
NSP / NRP	9

5.5 En 2011, combien de semaines vos reboiseurs ont-ils travaillé en moyenne?

_____ semaines	
NSP / NRP	9

5.6 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos reboiseurs **au cours de la saison 2011.**

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos reboiseurs? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des reboiseurs que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos reboiseurs? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 5.6b ou 5.6c, poser la question 5.6.1, mais une seule fois

5.6.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

5.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total de reboiseurs dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

5.8 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement de reboiseurs sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2



Plutôt difficile 3
 Très difficile 4
 NSP / NRP 9

(**BLOC 6**) Je passe maintenant aux questions sur le métier d'**opérateur de machines d'abattage** telles qu'abatteuse conventionnelle, abatteuse à tête multifonctionnelle.

6.1 Combien d'opérateurs de machines d'abattage salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi (en vous incluant s'il y a lieu)?

6.1.1 De ceux-ci, en vous incluant, combien sont propriétaires de leur(s) machine(s)?

6.2 Combien de vos opérateurs de machines d'abattage sont syndiqués, en pourcentage?

0 % 1
 Entre 1 % et 99 % 2
 100 % 3
 NSP / NRP 9

Si réponse 2

6.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

6.3 À quel taux horaire sont payés vos opérateurs de machines d'abattage :

Lors de leur embauche _____ \$ / heure
 Au maximum de leur échelle salariale _____ \$ / heure

6.4 En 2011, combien de semaines vos opérateurs de machines d'abattage ont-ils travaillé en moyenne?

_____ semaines

NSP / NRP 9

6.5 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos opérateurs de machines d'abattage **au cours de la saison 2011.**

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos opérateurs de machines d'abattage? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des opérateurs de machines d'abattage que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos opérateurs de machines d'abattage? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 6.5b ou 6.5c, poser la question 6.5.1, mais une seule fois

6.5.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*



Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

6.6 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'opérateurs de machines d'abattage dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

6.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement d'opérateurs de machines d'abattage sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

(**BLOC 7**) Je passe maintenant aux questions sur le métier d'**opérateur de machines en débardage**, par exemple, débardeur, porteur.

7.1 Combien d'opérateurs de machines en débardage salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi (en vous incluant s'il y a lieu)?

7.1.1 De ceux-ci, en vous incluant, combien sont propriétaires de leur(s) machine(s)?

7.2 Combien de vos opérateurs de machines en débardage sont syndiqués, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

Si réponse 2

7.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

7.3 À quel taux horaire sont payés vos opérateurs de machines en débardage :

Lors de leur embauche _____ \$ / heure
 Au maximum de leur échelle salariale _____ \$ / heure

7.4 En 2011, combien de semaines vos opérateurs de machines en débardage ont-ils travaillé en moyenne?

_____ semaines

NSP / NRP 9

7.5 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos opérateurs de machines en débardage **au cours de la saison 2011.**

0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
-----	------------------	------------------	----------------	--------------



- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos opérateurs de machines en débardage? Est-ce : <i>lire l'échelle</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des opérateurs de machines en débardage que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos opérateurs de machines en débardage? Est-ce : <i>lire l'échelle</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |

Si réponse 2 ou 3 en 7.5b ou 7.5c, poser la question 7.5.1, mais une seule fois

7.5.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

7.6 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'opérateurs de machines en débardage dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

7.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement d'opérateurs de machines en débardage sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

(BLOC 8) Je passe maintenant aux questions sur le métier d'**opérateur de machines en façonnage des bois**, telles qu'ébrancheuse, tronçonneuse.

8.1 Combien d'opérateurs de machines en façonnage des bois salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi (en vous incluant s'il y a lieu)?

8.1.1 De ceux-ci, en vous incluant, combien sont propriétaires de leur(s) machine(s)?

8.2 Combien de vos opérateurs de machines en façonnage des bois sont syndiqués, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9



Si réponse 2

8.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

8.3 À quel taux horaire sont payés vos opérateurs de machines en façonnage des bois :

Lors de leur embauche _____ \$ / heure
 Au maximum de leur échelle salariale _____ \$ / heure

8.4 En 2011, combien de semaines vos opérateurs de machines en façonnage des bois ont-ils travaillé en moyenne?

_____ semaines
 NSP / NRP 9

8.5 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos opérateurs de machines en façonnage des bois **au cours de la saison 2011.**

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos opérateurs de machines en façonnage des bois? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des opérateurs de machines en façonnage des bois que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos opérateurs de machines en façonnage des bois? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

*Si réponse 2 ou 3 en 8.5b ou 8.5c, poser la question 8.5.1, mais une seule fois*8.5.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur 1
 Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.) 2
 NSP / ne répond pas 9

8.6 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'opérateurs de machines en façonnage des bois dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance 1
 Sera stable 2
 Sera en diminution 3
 NSP / ne répond pas 9

8.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement d'opérateurs de machines en façonnage des bois sera : *lire les choix*

Très facile 1
 Plutôt facile 2
 Plutôt difficile 3
 Très difficile 4
 NSP / NRP 9



(**BLOC 9**) Je passe maintenant aux questions sur le métier d'**opérateur de machines en chargement**, par exemple, chargeuse forestière.

9.1 Combien d'opérateurs de machines en chargement salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi (en vous incluant s'il y a lieu)?

9.1.1 De ceux-ci, en vous incluant, combien sont propriétaires de leur(s) machine(s)?

9.2 Combien de vos opérateurs de machines en chargement sont syndiqués, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

Si réponse 2

9.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

9.3 À quel taux horaire sont payés vos opérateurs de machines en chargement :

Lors de leur embauche	_____ \$ / heure
Au maximum de leur échelle salariale	_____ \$ / heure

9.4 En 2011, combien de semaines vos opérateurs de machines en chargement ont-ils travaillé en moyenne?

_____ semaines	
NSP / NRP	9

9.5 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos opérateurs de machines en chargement **au cours de la saison 2011.**

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos opérateurs de machines en chargement? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des opérateurs de machines en chargement que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos opérateurs de machines en chargement? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 9.5b ou 9.5c, poser la question 9.5.1, mais une seule fois

9.5.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9



9.6 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'opérateurs de machines en chargement dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

9.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement d'opérateurs de machines en chargement sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

(BLOC 10) Je passe maintenant aux questions sur le métier d'**opérateur de machines en voirie forestière (construction, finition et entretien de chemins forestiers)**, telles que boteur, pelle hydraulique, niveleuse, sableuse.

10.1 Combien d'opérateurs de machines en voirie forestière salariés – pour lesquels vous émettez des payes et excluant les sous-traitants – avez-vous actuellement à votre emploi (en vous incluant s'il y a lieu)?

10.1.1 De ceux-ci, en vous incluant, combien sont propriétaires de leur(s) machine(s)?

10.2 Combien de vos opérateurs de machines en voirie forestière sont syndiqués, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

Si réponse 2

10.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

10.3 À quel taux horaire sont payés vos opérateurs de machines en voirie forestière :

Lors de leur embauche _____ \$ / heure
 Au maximum de leur échelle salariale _____ \$ / heure

10.4 En 2011, combien de semaines vos opérateurs de machines en voirie forestière ont-ils travaillé en moyenne?

_____ semaines

NSP / NRP 9

10.5 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos opérateurs de machines en voirie forestière **au cours de la saison 2011.**



	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos opérateurs de machines en voirie forestière? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des opérateurs de machines en voirie forestière que vous avez rappelés mais qui ne sont pas revenus? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos opérateurs de machines en voirie forestière? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 10.5b ou 10.5c, poser la question 10.5.1, mais une seule fois

10.5.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

10.6 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'opérateurs de machines en voirie forestière dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

10.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement d'opérateurs de machines en voirie forestière sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

(BLOC 11) Je passe maintenant aux questions sur le métier d'**ingénieur forestier**.

11.1 Combien de personnes ayant la formation d'ingénieur forestier avez-vous actuellement à votre emploi (en vous incluant s'il y a lieu)?

11.1.1 De ceux-ci, en vous incluant, combien occupent un poste de gestionnaire d'entreprise?

11.2 Combien de vos ingénieurs forestiers sont syndiqués, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

Si réponse 2

11.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?



11.3 Quel est le salaire hebdomadaire moyen de vos ingénieurs forestiers, autre que les gestionnaires d'entreprise :

En début de carrière _____ \$ / semaine

Au maximum de leur échelle salariale _____ \$ / semaine

11.4 En 2011, combien de semaines vos ingénieurs forestiers ont-ils travaillé en moyenne, autre que les gestionnaires d'entreprise?

_____ semaines

NSP / NRP 9

11.5 Les prochaines questions traitent du roulement chez vos ingénieurs forestiers **au cours de la saison 2011.**

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez vos ingénieurs forestiers? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez vos ingénieurs forestiers? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 11.5b, poser la question 11.5.1

11.5.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

11.6 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total d'ingénieurs forestiers dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9



11.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement d'ingénieurs forestiers sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

(**BLOC 12**) Je passe maintenant aux questions sur le **personnel technique et de supervision**, tels que technicien forestier, technologue forestier, marteleur, mesureur, estimateur en inventaire, contremaître, chef d'équipe, etc.

12.1 Combien de personnes faisant partie de votre personnel technique et de supervision avez-vous actuellement à votre emploi (en vous incluant s'il y a lieu)?

12.1.1 De ce nombre, en vous incluant, combien occupent un poste de supervision, par exemple contremaître, chef d'équipe?

12.1.2 Parmi votre personnel technique et de supervision, en vous incluant, combien ont suivi la formation collégiale DEC en technologie forestière?

12.1.3 Combien, en vous incluant, ont suivi la formation professionnelle DEP en aménagement de la forêt?

12.2 Combien parmi votre personnel technique et de supervision est syndiqué, en pourcentage?

0 %	1
Entre 1 % et 99 %	2
100 %	3
NSP / NRP	9

Si réponse 2

12.2.1 Pour quelle raison ne sont-ils pas tous syndiqués?

12.3a Quel est le salaire hebdomadaire moyen de votre personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision :

En début de carrière _____ \$ / semaine
 Au maximum de leur échelle salariale _____ \$ / semaine

12.3b Quel est le salaire hebdomadaire moyen de votre personnel technique qui occupe un poste de supervision, par exemple contremaître, chef d'équipe :

En début de carrière _____ \$ / semaine
 Au maximum de leur échelle salariale _____ \$ / semaine

12.3c Dans l'établissement du salaire de votre personnel technique et de supervision, tenez-vous compte de la formation scolaire professionnelle ou technique obtenue?

Oui	1
Non	2
NSP / NRP	9



12.4 En 2011, combien de semaines votre personnel technique et de supervision a-t-il travaillé en moyenne?

_____ semaines
NSP / NRP 9

12.5 Les prochaines questions traitent du roulement chez votre personnel technique et de supervision **au cours de la saison 2011.**

	0 %	De 1 % à 34 %	De 35 % à 65%	Plus de 65%	NSP / NRP
a) En 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs à la retraite chez votre personnel technique et de supervision? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
b) En début de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu de personnel technique et de supervision que vous avez rappelé mais qui n'est pas revenu? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9
c) En cours de saison 2011, dans quelle proportion y a-t-il eu des départs volontaires autres que pour la retraite chez votre personnel technique et de supervision? Est-ce : <i>lire l'échelle</i>	1	2	3	4	9

Si réponse 2 ou 3 en 12.5b ou 12.5c, poser la question 12.5.1, mais une seule fois

12.5.1 Ces départs volontaires sont-ils surtout attribuables : *lire les choix*

Aux entreprises concurrentes de votre secteur	1
Aux entreprises d'autres secteurs (mines, construction, etc.)	2
NSP / ne répond pas	9

12.6 D'ici 2015, prévoyez-vous que le nombre total de personnel technique et de supervision dans votre entreprise? *lire les choix*

Sera en croissance	1
Sera stable	2
Sera en diminution	3
NSP / ne répond pas	9

12.7 D'ici 2015, prévoyez-vous que le recrutement de personnel technique et de supervision sera : *lire les choix*

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
NSP / NRP	9

Je vous remercie pour votre collaboration





Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

965, av. Newton, bureau 254
Québec (Québec) G1P 4M4

Téléphone : 418 864-7126

Sans frais : 1 877 864-7126

Télecopieur : 418 864-7136

Courriel : info@csmoaf.com

www.csmoaf.com

