



DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

2015-2016 | RÉSUMÉ



Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

csmoaf.com



TABLE DES MATIÈRES

OBJECTIFS DU DIAGNOSTIC	3
MÉTHODOLOGIE	3
CONSTATS GÉNÉRAUX DU DIAGNOSTIC SECTORIEL	4
DESCRIPTION DU CONTEXTE FORESTIER QUÉBÉCOIS	4
PRINCIPAUX DÉFIS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE FORESTIÈRE	6
TENDANCES AU SEIN DU SECTEUR	9
FAITS SAILLANTS DU SONDAGE TÉLÉPHONIQUE :	
SOUS-SECTEUR DES TRAVAUX SYLVICOLES, RÉCOLTE ET VOIRIE	13
TAILLE DU SOUS-SECTEUR	13
PORTRAIT DES ENTREPRISES ET DE LEURS ACTIVITÉS EN 2014	13
IMPACTS DU LIBRE MARCHÉ SUR LES ENTREPRISES FORESTIÈRES	14
FORMATION INITIALE	15
DÉFIS EN RESSOURCES HUMAINES	16
ENJEUX DU SECTEUR	17
FAITS SAILLANTS DU SONDAGE WEB :	
SOUS-SECTEUR DE LA PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS	18
TAILLE DU SOUS-SECTEUR	18
PORTRAIT DES ENTREPRISES ET DE LEURS ACTIVITÉS EN 2014	18
FORMATION INITIALE	18
BESOINS DE FORMATION	19
DÉFIS EN RESSOURCES HUMAINES	19
ENJEUX DU SECTEUR	20
FAITS SAILLANTS DU SONDAGE TÉLÉPHONIQUE ET DES ENTREVUES EN PROFONDEUR :	
SOUS-SECTEUR DES PRODUITS FORESTIERS NON LIGNEUX	21
PORTRAIT DES ENTREPRISES ET DE LEURS ACTIVITÉS EN 2014	21
INTERVENANTS POUR LA CUEILLETTE DE PFNL	21
PRINCIPAUX PFNL	22
BESOINS DE FORMATION	22
ENJEUX DU SOUS-SECTEUR	23



Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Le CSMOAF est un organisme paritaire de concertation, sans but lucratif, dont la mission est de concevoir et de faciliter la réalisation de stratégies de développement et de mise en valeur de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier.

OBJECTIFS DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2015-2016 présente le portrait du secteur de l'aménagement forestier à la suite de l'entrée en vigueur du régime forestier, le 1^{er} avril 2013. À la base du nouveau régime, on retrouve l'intégration et l'application de l'aménagement écosystémique et de la gestion intégrée des ressources et du territoire dans la planification forestière, planification qui est rapatriée par l'État. Le changement de régime forestier installe une tout autre dynamique sur le plan de la gouvernance et de la gestion de la forêt publique. Il instaure également l'attribution de garanties d'approvisionnement (GA) aux anciens bénéficiaires de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) et introduit la mise à l'enchère de près de 25 % des volumes de bois publics. L'État récupère la pleine responsabilité de l'exécution des travaux sylvicoles non commerciaux. Il met en place des ententes de réalisation des travaux sylvicoles (ERTS) et octroie entre 10 % et 25 % des travaux sylvicoles non commerciaux par appels d'offres publics. Ces importants changements, qui font l'objet du diagnostic sectoriel, viennent modifier l'organisation du travail et les modèles d'affaires existants. Le présent diagnostic est également une première occasion pour le CSMOAF de tracer le portrait du sous-secteur de la production de plants forestiers ainsi que de celui de la cueillette de produits forestiers non ligneux.

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie préconisée pour la réalisation de ce diagnostic repose sur trois volets de recherche distincts :

1. RECHERCHE DOCUMENTAIRE

2. SONDAGES QUANTITATIFS

- Sondage téléphonique, visant l'année 2014, auprès de 288 entreprises d'aménagement forestier d'un employé ou plus (taux de réponse de 60 %) qui réalisent des travaux sylvicoles et/ou de la récolte et/ou de la voirie forestière et/ou de la planification et/ou de la cueillette/transformation de produits forestiers non ligneux.
- Sondage web, visant l'année 2014, auprès de 15 pépinières (taux de participation de 79 %) afin de tracer un portrait de la main-d'œuvre du sous-secteur de la production de plants forestiers.

3. ENTREVUES EN PROFONDEUR

- Entrevues de 45 minutes en moyenne auprès d'entreprises d'aménagement forestier afin d'identifier les principaux enjeux en lien avec l'embauche de main-d'œuvre immigrante (5 entrevues) et l'embauche de main-d'œuvre issue des Premières Nations, de Métis et d'Inuits (5 entrevues).
- Entrevues de 30 minutes en moyenne auprès d'intervenants clés afin d'identifier les principaux enjeux et les besoins de formation émergents en lien avec l'éclaircie commerciale (10 entrevues), la récolte mécanisée de bois long (10 entrevues) et la cueillette de produits forestiers non ligneux (10 entrevues).

Le diagnostic sectoriel traite des activités réalisées en forêt publique et en forêt privée. Pour les résultats du sondage quantitatif, chaque fois qu'une différence significative entre les entreprises œuvrant majoritairement en forêt publique et celles œuvrant majoritairement en forêt privée était perceptible, elle était indiquée. Mentionnons toutefois que la documentation traitant de la forêt privée étant beaucoup moins abondante que celle qui traite de la forêt publique, son portrait est par conséquent moins complet.

Ce résumé expose les principaux constats qui se dégagent du *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016*. Le rapport complet est disponible au www.csmoaf.com/documentation.

CONSTATS GÉNÉRAUX DU DIAGNOSTIC SECTORIEL

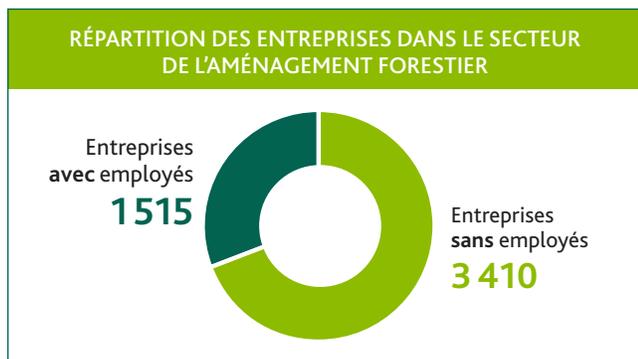
Le diagnostic sectoriel 2015-2016 permet de constater que le secteur de l'aménagement forestier et les sous-secteurs associés vivent actuellement une période de changements qui, conséquemment, demande aux différents acteurs et entreprises du milieu de s'adapter et de modifier leurs façons de faire dans la gestion de leurs organisations respectives.

DESCRIPTION DU CONTEXTE FORESTIER QUÉBÉCOIS

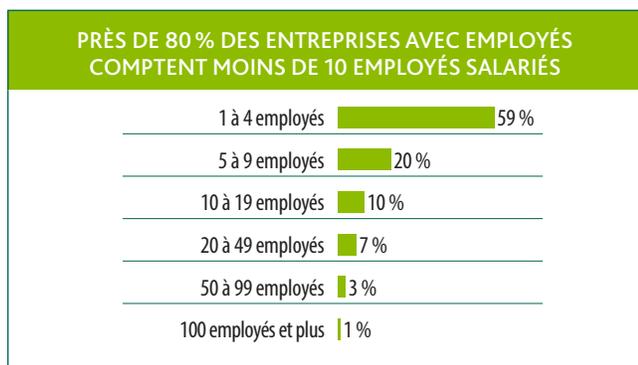
LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI

Selon Statistique Canada, en décembre 2015, le secteur de l'aménagement forestier (SCIAN 113 et 1153) comptait 4 925 entreprises, dont 3 410 sans employés. Il y avait une prédominance d'entreprises de petite taille puisque parmi les 1 515 entreprises avec employés, 79 % comptaient moins de 10 employés salariés. Le secteur procure une importante source de revenus et d'emplois à l'économie du Québec. En 2015, le secteur de l'aménagement forestier a employé plus de 12 312 travailleurs (sur un total de 62 180 pour l'ensemble de l'industrie forestière). Cette main-d'œuvre est en grande majorité non syndiquée (environ 85 % des travailleurs). La décroissance constante de l'emploi depuis 2005 a été renversée pour la première fois en 2014, avec une légère hausse qui s'est poursuivie en 2015.

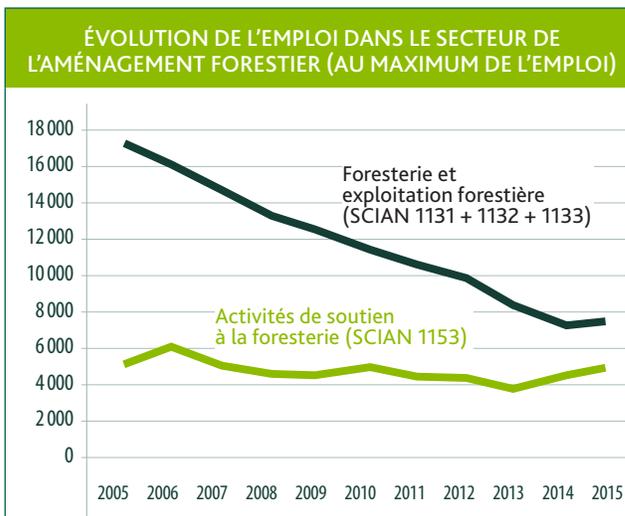
Le secteur de l'aménagement forestier joue un rôle déterminant dans le marché québécois des produits forestiers puisqu'il en est le premier maillon. Ce maillon a un impact direct sur la santé économique de toute la chaîne de valeur qu'est l'industrie forestière, puisque ses activités contribuent notamment à approvisionner les usines de transformation du bois. À partir du moment où les entrepreneurs forestiers ne sont plus en mesure de combler leurs besoins de main-d'œuvre pour effectuer les travaux en forêt, les usines de sciage et les papeteries s'en trouvent directement touchées, ce qui a d'énormes conséquences sur l'économie de nombreuses régions.



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2015 (Tableaux 552-0003 et 553-0003).



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2015 (Tableau 552-0003).



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) (Tableau 281-0024).

CODES SCIAN ASSOCIÉS AU SECTEUR FORESTIER

AMÉNAGEMENT FORESTIER :

113 FORESTERIE ET EXPLOITATION FORESTIÈRE

- 1131 Exploitation de terres à bois
- 1132 Pépinières forestières et récolte de produits forestiers
- 1133 Exploitation forestière

1153 ACTIVITÉS DE SOUTIEN À LA FORESTERIE

AUTRES SCIAN DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE :

- 321 Fabrication de produits en bois
- 322 Fabrication du papier

LA POSSIBILITÉ FORESTIÈRE

La possibilité forestière correspond au volume maximum des récoltes annuelles que l'on peut prélever à perpétuité sans diminuer la capacité productive du milieu forestier. Plusieurs facteurs influencent la possibilité forestière :

- La conservation de la diversité des écosystèmes, notamment par la création d'aires protégées, a pour conséquence de diminuer la superficie productive où des bois peuvent être prélevés. La superficie en aires protégées pour l'ensemble des forêts du Québec atteignait 9,16 % au 31 mars 2015, sur une cible du gouvernement du Québec de 12 % du territoire pour 2015. Par ailleurs, la conservation de l'habitat du caribou forestier occasionne le maintien d'importants massifs de forêts matures. L'attente de l'adoption d'une position gouvernementale, conciliant la valeur que représente cette espèce et l'utilisation de la matière ligneuse à des fins de transformation, amène de l'incertitude auprès des gestionnaires d'entreprises forestières en ce qui a trait à la réalisation de travaux forestiers sur certains territoires.
- Le tracé de la limite nordique des forêts pouvant être récoltées a pour effet de diminuer la superficie productive dans le calcul de la possibilité forestière. Un comité scientifique chargé d'examiner la limite nordique des forêts recommandait de modifier le tracé de 2002 en se basant sur des critères propres à l'aménagement durable des forêts.
- À l'opposé, l'intensification de la sylviculture amène un effet positif sur la possibilité forestière en augmentant le nombre de mètres cubes produits par hectare (m^3/ha). Toutefois, la superficie dédiée à une production plus intensive de matière ligneuse demeure marginale, bien que l'intérêt pour une sylviculture plus intensive du territoire forestier ait progressé au fil du temps. L'intensification de la production ligneuse est un enjeu important décrit dans la *Stratégie d'aménagement durable des forêts* du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP).

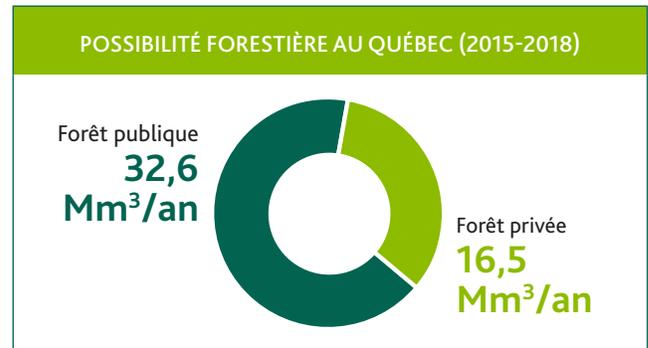
LA FORÊT PRIVÉE

Bien que le territoire privé ne représente que 8 % du territoire, en termes de superficie, par rapport à 92 % pour le territoire public, son apport à la possibilité forestière est pour sa part beaucoup plus important. En effet, la possibilité forestière en forêt privée contribue à 33,6 % de la possibilité forestière globale ($16,5 Mm^3$ sur $49,1 Mm^3$ au total).

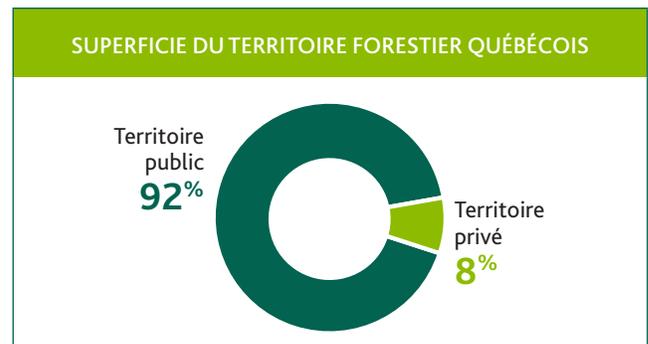
Mentionnons toutefois que près de la moitié seulement des propriétaires de boisés privés, soit environ 65 000 personnes, réalisent des activités de récolte sur leur lot. Ce choix, librement exercé par les propriétaires, est influencé par plusieurs facteurs tels les autres utilisations du territoire (chasse, pêche, randonnée, etc.). En outre, le fait d'être composée d'une proportion plus importante d'arbres d'essences feuillues pénalise la forêt privée en ce qui concerne sa contribution aux marchés. La forêt privée rencontre donc un certain nombre d'obstacles à son développement, et ce, malgré un fort potentiel.

Le calcul de la possibilité forestière, fixée à $32,6 Mm^3$ pour la forêt publique pour 2015-2018, est un exercice complexe qui provient d'une multitude de variables en constante évolution. L'interprétation de ces variables et les modifications apportées à la superficie productive des forêts ont contribué à une diminution de 26 % du volume récoltable dans les forêts publiques entre les périodes 2000-2008 et 2015-2018.

Pour sa part, la possibilité forestière en forêt privée, fixée à $16,5 Mm^3$ pour 2015-2018, a connu un gain dans les dernières années. Ce gain est directement attribuable aux investissements plus importants qui ont été réalisés en forêt privée par l'État.



Source : Bureau du forestier en chef (<http://forestierenchef.gouv.qc.ca/documents/calcul-des-possibilites-forestieres/>).



Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, Ressources et industrie forestières, portrait statistique – édition 2015.

LA PLANIFICATION ET LA CERTIFICATION FORESTIÈRE

À la fin de 2015, environ 90 % des territoires forestiers québécois étaient certifiés (sur la base de la superficie légale des unités d'aménagement en forêt publique et de l'ensemble de la superficie des propriétés privées). Bien que la majorité des superficies certifiées se trouve en forêt publique, en 2016, 18 % de la superficie forestière privée était certifiée selon la norme FSC, le système le plus répandu en forêt privée et publique.

Dans le cadre de la mise en place du nouveau régime forestier, le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs a rapatrié la responsabilité de la planification des activités d'aménagement forestier. Au départ, cette orientation allait de pair avec l'intention gouvernementale de devenir le requérant de la certification forestière des territoires publics sous aménagement, en remplacement de l'industrie. Toutefois, des contraintes importantes, notamment à l'égard du respect des droits des communautés autochtones, ont incité le ministère à redonner

la responsabilité de la certification aux compagnies forestières. Le MFFP devient malgré tout partie prenante du processus de certification puisqu'il assume désormais la responsabilité de l'harmonisation des usages, ce qui ouvre la porte aux autres usagers de la forêt pour revendiquer des accommodements et discuter d'enjeux politiques.

LA PRÉSUMPTION D'EMPLOYEUR

Le secteur forestier est le seul secteur de l'économie québécoise pour lequel une notion d'employeur présumé a été intégrée au *Code du travail*. Par l'effet de cette présomption, tout salarié affecté à l'exploitation forestière d'un exploitant forestier est présumé être le salarié de l'exploitant, bien qu'il puisse être en réalité l'employé de quelqu'un d'autre. Cette mesure a été introduite à la fin des années 1980 pour tenir compte des conditions

particulières du secteur forestier (lieu de travail variable, recours à la sous-traitance et prédominance de petites entreprises de récolte) et visait à remédier aux difficultés d'identification de l'employeur réel et au roulement de tels employeurs sur une aire forestière donnée, en ciblant le premier responsable de l'activité économique sur un territoire.

À la suite du changement de régime forestier en 2013, le *Code du travail* a été modifié pour intégrer la notion de présomption d'employeur uniquement aux volumes de bois assortis d'une garantie d'approvisionnement. La présomption d'employeur ne s'applique donc pas aux ventes de bois sur le marché libre. Cette particularité du nouveau régime forestier crée une situation complexe qui risque d'agir sur les conditions de travail en forêt et sur le processus d'attribution des bois aux enchères.

PRINCIPAUX DÉFIS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE FORESTIÈRE

LA PRÉVISIBILITÉ DES TRAVAUX

La prévisibilité des travaux est un grand défi dans le secteur forestier, elle-même tributaire de la prévisibilité de plusieurs éléments, notamment :

- la planification forestière, maintenant réalisée par le MFFP;
- les ventes de bois aux enchères;
- les sommes allouées (budgets) à la réalisation des travaux sylvicoles non commerciaux;
- les superficies de travaux sylvicoles attribuées par appels d'offres publics;
- les budgets alloués à la mise en valeur des forêts privées;
- la possibilité forestière;
- la fluctuation des marchés nationaux et internationaux.

Ces facteurs influencent les prix du bois, la prévisibilité des volumes d'affaires des entreprises et par conséquent la capacité du secteur d'attirer et de retenir la main-d'œuvre et les entrepreneurs. Avec les changements vécus par la mise en place du nouveau régime forestier, plusieurs intervenants ayant participé à l'étude ont évoqué l'importance d'obtenir une orientation claire du gouvernement en matière d'investissements en forêt dans le but d'augmenter la capacité de planifier, à court et à moyen termes, les besoins et les investissements des entreprises en main-d'œuvre, en équipements, en planification du travail et en partenariats potentiels. La stabilité et la prévisibilité des activités sont des éléments clés de la vitalité de l'industrie dans son ensemble qui se répercutent directement sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.

Pour le sous-secteur de la production de plants forestiers, la baisse des volumes à produire, découlant de la conjoncture économique du milieu forestier ainsi que des nouvelles orientations du gouvernement, fragilise les pépinières et nuit à leur capacité d'améliorer certains enjeux liés à la main-d'œuvre, notamment la formation et le transfert de connaissances. Le contexte budgétaire fait d'ailleurs partie des préoccupations importantes soulevées par les pépinières forestières sondées.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon le sondage téléphonique, le principal enjeu des entreprises en aménagement forestier est celui des conditions de travail des employés. Le nouveau régime forestier a modifié l'organisation du travail, et les entreprises ont dû et doivent encore s'adapter, notamment pour assurer des conditions de travail attrayantes pour leurs employés. Certains changements dans le nouveau régime forestier sont vus positivement, alors que d'autres ont créé beaucoup d'incertitudes.

L'arrivée des ententes de réalisation des travaux sylvicoles (ERTS) a eu un effet structurant en garantissant aux entreprises sylvicoles un certain volume d'affaires, leur permettant ainsi de maintenir les conditions de travail d'une certaine portion de leur main-d'œuvre. Toutefois, la mise en place d'un système d'appels d'offres publics a amené de l'incertitude par rapport aux volumes de travaux. À cet effet, 55 % des entreprises qui ont obtenu un ou des contrats sur le libre marché des travaux sylvicoles ont mentionné que cette pratique avait eu pour effet de diminuer leur marge bénéficiaire. De plus, pour les contrats obtenus aux enchères en 2014, 18 % des entreprises sondées ont dû réduire les conditions de travail des employés et 16 % les salaires.

Il en va de même pour la mise en place d'un système d'enchères publiques des bois, qui a amené des négociations et des ajustements, notamment en raison de la non-application de la présomption d'employeur.

Les entreprises du sous-secteur de la cueillette de produits forestiers non ligneux ont également mentionné que les conditions de travail constituaient un enjeu important.

Parmi les 34 % des entreprises sondées qui ont mentionné avoir rencontré des difficultés de recrutement en 2014, 40 % attribuaient leurs difficultés au manque d'intérêt des candidats en raison des conditions de travail peu attrayantes dans l'industrie.

LE VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Comparativement à l'ensemble des industries du Québec, le secteur de l'aménagement forestier est caractérisé par une proportion plus faible de jeunes travailleurs (8% des travailleurs dans la catégorie 15 à 24 ans vs 15% pour l'ensemble des industries). Dans un contexte de grande rareté de la main-d'œuvre, les entreprises du secteur doivent innover davantage pour retenir leur personnel qualifié et attirer de la nouvelle main-d'œuvre. Cette réalité touche autant la main-d'œuvre en forêt publique que celle en forêt privée.

La situation du vieillissement de la main-d'œuvre est également préoccupante dans le sous-secteur de la production de plants, et plus particulièrement encore dans les pépinières publiques.

LA SAISONNALITÉ DES EMPLOIS

La période d'activité associée à l'aménagement forestier au Québec est fortement tributaire des saisons. En 2015, pour l'ensemble du secteur, l'écart de niveau d'emploi mensuel attribuable à la saisonnalité correspondait à 58% de l'emploi moyen de l'année, comparativement à 5% pour l'ensemble des industries.

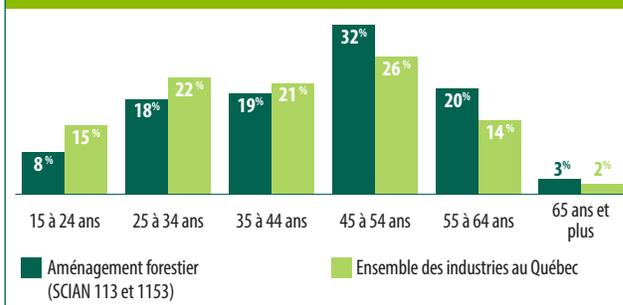
La saisonnalité a été identifiée comme le deuxième enjeu en importance par les entreprises sondées en aménagement forestier. Les sous-secteurs des produits forestiers non ligneux et de la production de plants forestiers ont également identifié la saisonnalité comme étant un enjeu pour les entreprises.

En janvier 2013, des modifications importantes au régime d'assurance-emploi sont venues accentuer les difficultés vécues par les travailleurs et les entreprises concernés par la saisonnalité de l'emploi. Le 3 juillet 2016, le gouvernement du Canada a annulé certains de ces changements qui avaient touché de façon non négligeable les entreprises forestières, notamment dans le recrutement et la rétention de leur main-d'œuvre.

Malgré la forte saisonnalité, les travailleurs du secteur de l'aménagement forestier travaillent annuellement plus d'heures que la moyenne québécoise pour l'ensemble des industries. En 2015, les heures travaillées atteignaient 2 056 pour le secteur de l'aménagement forestier vs 1 642 heures pour l'ensemble des industries du Québec.

La reconnaissance de la contribution des emplois saisonniers à l'économie du Québec, la mise en place de mesures pour favoriser la prolongation des saisons de travail, la stabilisation des emplois et le développement des compétences de la main-d'œuvre demeurent des enjeux majeurs pour le secteur.

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON L'ÂGE



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

LA FORMATION INITIALE

En général, les entreprises sondées se disent satisfaites des programmes d'études dans le secteur. Les principales lacunes soulevées sont les suivantes :

- Il existe un déficit provincial de conducteurs de machines d'abattage d'arbres (CNP 8241) compétents, car la structure du marché du travail ne permet pas l'intégration et le perfectionnement encadré de personnes ne possédant pas un minimum d'expérience pratique avec la machinerie. Les entreprises hésitent à embaucher les jeunes diplômés en *Abattage et façonnage des bois* puisqu'ils manquent de formation pratique pour être intégrés aux équipes régulières de travail. Les postes d'opérateur de machines en récolte de bois ont d'ailleurs été identifiés comme étant les plus difficiles à combler par les entreprises sondées.
- Il n'existe, au Québec, aucune formation initiale spécifique à la production de plants forestiers en pépinière. Les programmes d'études associés aux ouvriers de pépinières et de serres (CNP 8432) sont ceux menant à un DEP en *Horticulture et jardinerie*, en *Production horticole*, en *Réalisation d'aménagements paysagers* et en *Spécialités en horticulture*.
- Actuellement, le seul programme offert par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur en matière de PFNL est l'AEC *Gestion et service de produits fins*.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Au plan de la formation continue, les particularités du secteur amènent certains défis :

- Les entreprises doivent composer avec une période d'activité restreinte pendant laquelle il est difficile d'insérer d'autres activités comme de la formation. La période d'arrêt de leurs activités constitue donc souvent la seule occasion de proposer de la formation continue aux travailleurs.
- Le travail à forfait impose des calendriers de production stricts et efficaces laissant peu de place à la formation.
- Les stratégies de livraison du *Programme d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT) pour les métiers de l'aménagement forestier ne sont pas adaptées à la réalité du secteur (ex. : impossibilité de signer un PAMT dans la région où s'effectuent les travaux plutôt que dans la région où se trouve le siège social de l'entreprise).

LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

Le terme « main-d'œuvre immigrante » réfère à tous les travailleurs qui ne sont pas nés au Canada, sans être des travailleurs immigrants temporaires (travailleurs qui ne sont pas nés au Canada et qui viennent au Québec pour la période des travaux seulement), lesquels ne sont pas présents en aménagement forestier. Le sondage téléphonique et les entrevues en profondeur ont permis de documenter l'enjeu de l'embauche de main-d'œuvre immigrante dans le secteur forestier, dont voici les principaux constats :

- Selon le sondage quantitatif, 11 % des entreprises embauchent de la main-d'œuvre immigrante. Cette main-d'œuvre représente en moyenne 19 % de leur équipe de travail.
- Les travailleurs immigrants sont généralement attirés à des tâches de débroussaillage ou de reboisement.
- Selon les entrevues en profondeur, la majorité des travailleurs immigrants en sylviculture habiteraient à Montréal et se déplaceraient pendant la durée des travaux à l'endroit où se déroulent les contrats. Les travailleurs immigrants nouvellement recrutés n'ont pas d'expérience en sylviculture et seraient généralement des hommes, âgés de 25 à 44 ans et qui détiennent un statut de citoyen canadien ou de résident permanent. Ils semblent avoir plus d'éducation que les travailleurs non immigrants œuvrant dans les travaux sylvicoles non commerciaux. Leur scolarité est toutefois rarement liée au domaine de l'aménagement forestier. Certaines entreprises ont fait de l'embauche d'immigrants un modèle d'affaires alors que d'autres ne les visent pas activement. Des stratégies d'embauche sont parfois mises en œuvre pour favoriser certaines communautés culturelles.
- Pour plusieurs entreprises, les travailleurs immigrants sont une solution à la rareté de main-d'œuvre.
- Selon les entreprises interrogées dans les entrevues en profondeur, les immigrants sont généralement très travailleurs : habitant loin de leur résidence, ils ont comme priorité le travail ainsi que le fait d'amasser le plus gros montant d'argent possible pendant la période des travaux, ce qui contribue largement à compenser les inconvénients associés à la langue et à la culture.
- 53 % des répondants du sondage quantitatif seraient intéressés à embaucher des travailleurs immigrants temporaires si c'était possible.

Entreprises embauchant de la main-d'œuvre immigrante	11 %
Entreprises envisageant embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des 3 prochaines années	22 %
Entreprises intéressées à embaucher des travailleurs immigrants temporaires si c'était possible	53 %

LA MAIN-D'ŒUVRE ISSUE DES PREMIÈRES NATIONS, LES MÉTIS ET LES INUITS

L'enjeu de l'embauche de main-d'œuvre des Premières Nations, de Métis et d'Inuits a également été documenté grâce au sondage et aux entrevues en profondeur. Voici les principaux constats :

- Selon le sondage quantitatif, 18 % des entreprises embauchent de la main-d'œuvre autochtone. Dans le cas des entreprises détenues par des autochtones, cette proportion augmente à 88 %.
- Dans l'ensemble des entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre autochtone, 35 % de leur équipe est composée d'autochtones, comparativement à 81 % pour les entreprises détenues par des autochtones. La proportion de travailleurs autochtones est plus grande dans les entreprises qui ne font que des travaux sylvicoles non commerciaux. Selon les entrevues en profondeur, ces travailleurs sont généralement attirés à des tâches de débroussaillage ou de reboisement, bien qu'ils préfèrent le débroussaillage, un travail moins routinier.
- Selon les entreprises interrogées, les travailleurs autochtones sont majoritairement des hommes, âgés de 18 à 45 ans et qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires ni de formation dans le secteur.
- Pour des raisons associées à leur culture, les travailleurs autochtones sont de bons candidats pour le travail en forêt et permettent aux entreprises de combler leur besoin en main-d'œuvre dans les régions éloignées et moins peuplées, où le recrutement est plus difficile.
- De nombreux enjeux à l'embauche de travailleurs autochtones sont liés à la productivité et à la motivation des travailleurs. De plus, selon le sondage quantitatif, 39 % des entreprises qui emploient des autochtones mentionnaient la gestion de la toxicomanie au travail parmi leurs défis de gestion (vs 20 % pour les entreprises qui n'emploient pas d'autochtones et 47 % pour les entreprises détenues par des autochtones).
- Le sondage quantitatif révèle que 25 % des entreprises envisagent d'embaucher des autochtones au cours des trois prochaines années. Ce pourcentage augmente à 77 % chez les entreprises qui employaient déjà des autochtones en 2014.

Entreprises embauchant de la main-d'œuvre autochtone	18 %
Entreprises envisageant d'embaucher de la main-d'œuvre autochtone au cours des 3 prochaines années	25 %

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Même si les conditions du travail forestier se sont significativement améliorées, les contrats attribués au plus bas soumissionnaire, issus des appels d'offres publics pour les travaux sylvicoles, sont susceptibles d'influencer les efforts en santé et sécurité du travail. L'apparition de nouveaux traitements sylvicoles favorisant le maintien de chicots et les longues distances de transport que doivent effectuer les travailleurs sont aussi susceptibles de diminuer la performance des entreprises en ce qui a trait à la sécurité.

Dans le sous-secteur de la production de plants forestiers, les pépinières sondées ont mentionné la santé et la sécurité du travail au premier rang des enjeux de ressources humaines, en termes d'efforts fournis.

Finalement, les entreprises sondées dans le sous-secteur des PFNL ont identifié l'orientation en forêt et la santé et la sécurité du travail parmi les besoins de formation.

TENDANCES AU SEIN DU SECTEUR

MARCHÉS

La forte baisse de la demande pour les produits traditionnels comme le papier journal et aussi pour les produits de la première transformation du bois incite au développement de nouvelles filières industrielles et à la création de nouveaux produits à valeur ajoutée. Ce développement inclut également la valorisation énergétique de la biomasse forestière, les bioproduits et les produits forestiers non ligneux (petits fruits, champignons, etc.).

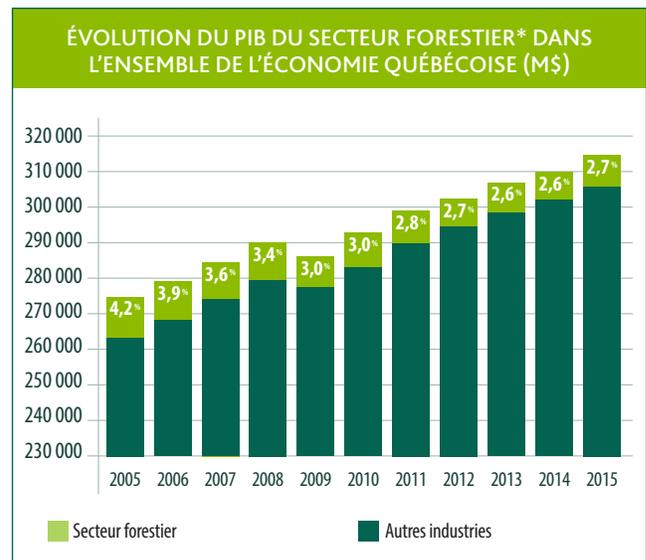
Pour l'industrie du bois d'œuvre, la progression graduelle des mises en chantier aux États-Unis a contribué à une augmentation de la consommation de bois de sorte que, d'ici quelques années, tout le bois disponible au Québec devrait trouver preneur. Une incertitude plane cependant quant aux conditions d'exportation du bois d'œuvre que le Canada aura à négocier avec les États-Unis durant l'année 2017.

La valeur des exportations pour l'ensemble des activités économiques liées au secteur forestier, incluant la transformation du bois, a repris sa croissance depuis 2013 (10 634 M\$ en 2015). Pour sa part, le PIB connaît une légère hausse depuis 2014 (8 516 M\$ en 2015). Le secteur démontre donc des signes de reprise à la suite des années de crise qu'il a traversées.

RÉCOLTE DU BOIS

Le marché des travaux commerciaux (récolte) est principalement influencé par la demande en produits du bois, la capacité de produire de l'industrie et la possibilité forestière. Le contexte actuel en est un de reprise des marchés et de hausse du prix des produits du bois ouvré. Actuellement, plusieurs usines du Québec produisent en deçà de leur capacité. Les baisses de possibilité forestière des dernières décennies ne permettent plus aux scieries de fonctionner à plein rendement. Les volumes non récoltés pendant la période 2008-2013, en raison de la grande récession de 2007-2009 et de l'affaissement de la demande pour le bois d'œuvre, ont compensé une partie de ce manque d'approvisionnement et ont permis à l'industrie de profiter de la relance des marchés.

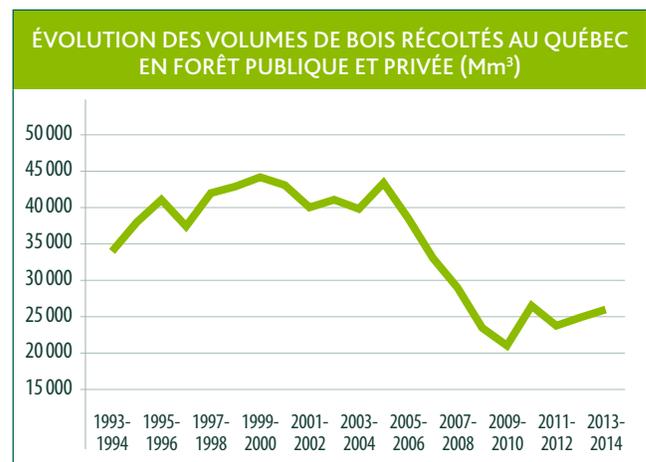
Tout comme pour la forêt publique, le potentiel de la forêt privée a nettement été sous-utilisé pendant la crise forestière. La forêt privée sera certainement un élément clé dans l'approvisionnement futur des usines, notamment pour compenser les baisses de possibilité forestière en forêt publique. À cet égard, le gouvernement du Québec a annoncé une hausse des budgets pour la forêt privée en 2016-2017. Par ailleurs, le système de parité entre la forêt privée et la forêt publique (utilisé sous l'ancien régime forestier pour déterminer la valeur des bois) étant maintenant disparu, l'industrie peut plus facilement s'approvisionner en bois de la forêt privée sans craindre une fixation non représentative du prix du bois de la forêt publique.



* Incluant les SCIAN 113, 1153, 321, 322 (voir légende des codes SCIAN en page 4) ainsi que les autres activités et produits connexes (SCIAN 323 et 337).

Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, *Ressources et industrie forestières, portrait statistique* - édition 2015.

À long terme, le nouveau régime forestier devrait renforcer le lien entre l'industrie et la forêt privée, qui offre à la fois une compensation pour les volumes diminués en forêt publique et une police d'assurance en cas d'échec sur le libre marché. Ce rapprochement se fera progressivement. Une industrie rentable et compétitive donnera aux entreprises plus de marge de manœuvre, augmentant ainsi les possibilités d'entente avec les acteurs de la forêt privée.



Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, *Ressources et industrie forestières, portrait statistique* - éditions 1996 à 2015.

RÉCOLTE DE BOIS LONG

La problématique de récolte mécanisée de bois long, traitée dans le présent diagnostic grâce à des entrevues en profondeur auprès d'entreprises, est liée au fait qu'il n'existe plus de formation initiale pour apprendre à manœuvrer les machines utilisées dans ce procédé de récolte : abatteuse-groupeuse, débardeur à pince, ébrancheuse, tronçonneuse mobile et chargeuse de bois long. Les entreprises qui effectuent de la récolte mécanisée de bois long peinent donc à trouver des opérateurs qualifiés.

Selon les entreprises interrogées, l'enjeu principal s'avère le peu de relève, dans un contexte où la main-d'œuvre est vieillissante. La majorité des experts interrogés estiment qu'il est difficile de dénicher des opérateurs d'ébrancheuse. Le débardeur occupe la deuxième position des postes difficiles à combler. En ce qui a trait à l'abatteuse, les experts expliquent que c'est souvent le propriétaire lui-même qui conduit l'équipement.

Selon les experts interrogés, la formation idéale devrait être composée d'un volet théorique, mais majoritairement axée sur la pratique, avec des équipements récents.

ÉCLAIRCIE COMMERCIALE

Au cours des prochaines années, considérant les caractéristiques actuelles des forêts résineuses du Québec, on prévoit une diminution des travaux sylvicoles non commerciaux et une augmentation des éclaircies commerciales. Cette transition pourrait entraîner une certaine déstructuration de l'industrie sylvicole, la réalisation des éclaircies commerciales faisant appel à des compétences et à des équipements différents.

Par ailleurs, la proportion de travaux d'éclaircie commerciale réalisés manuellement devrait diminuer pour des raisons de productivité et de santé et sécurité du travail. Les experts soulignent toutefois qu'il y aura pénurie de main-d'œuvre en éclaircie commerciale manuelle, et ce, même si ce procédé est

en décroissance. En effet, certains terrains plus difficiles d'accès auront toujours besoin de services en éclaircie manuelle.

Pour ce qui est des travaux mécanisés, leur progression entraîne des enjeux de recrutement de main-d'œuvre, de formation pour les opérateurs de machinerie et d'accès à la propriété de la machinerie adaptée aux éclaircies commerciales. Plusieurs experts interrogés ont éprouvé des difficultés à réaliser des travaux mécanisés d'éclaircie commerciale dans le passé, principalement en raison du manque de personnel qualifié, du manque d'entrepreneurs dans ce domaine et de la non-rentabilité des activités sur certaines parcelles de terrain.

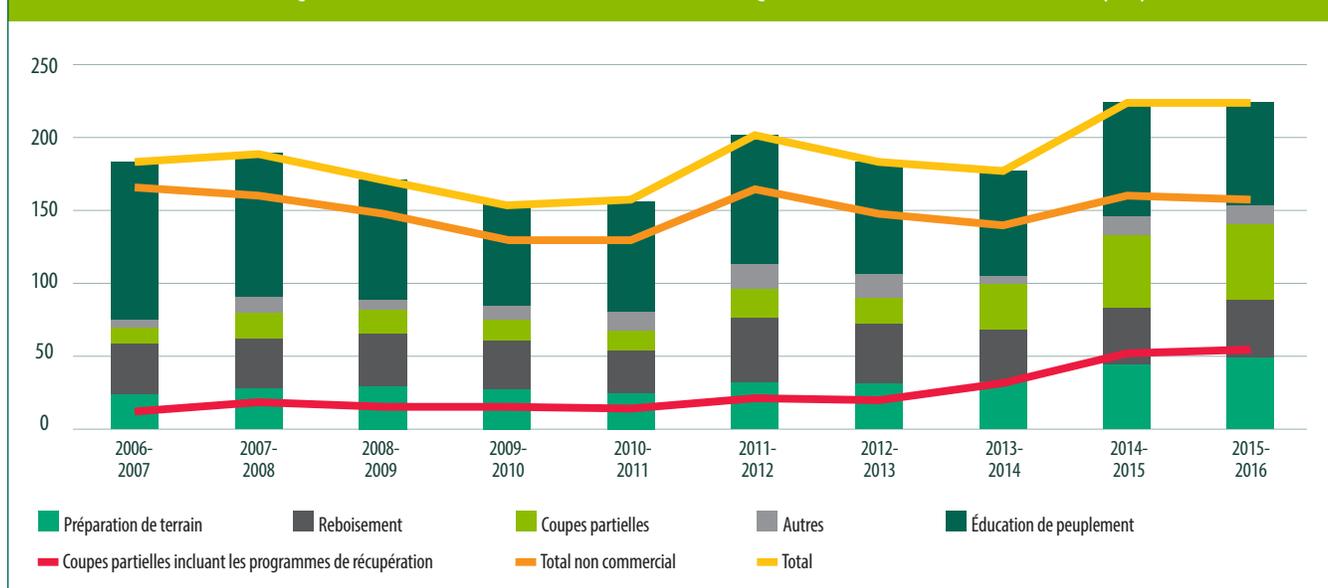
La majorité des personnes interrogées évoquent l'importance d'obtenir une orientation claire du gouvernement en ce qui concerne l'éclaircie commerciale. Cette orientation pourrait notamment se traduire par une divulgation des volumes annuels à l'avance, de sorte que les entrepreneurs puissent justifier l'achat de nouvelles machines ainsi que l'embauche et la formation de main-d'œuvre spécialisée.

Les défis des prochaines années sont associés au développement de compétences pour accroître la productivité et la rentabilité des opérations. On souligne aussi un besoin pour des formations plus pratiques qui permettraient aux nouveaux opérateurs d'être plus productifs dès leur entrée sur le marché du travail.

TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX

Une stratégie de production de bois est en cours d'élaboration au ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) afin de mieux déterminer et de mieux cibler l'utilisation des budgets en matière d'investissements sylvicoles. L'objectif principal est de créer davantage de richesse à partir de la ressource « bois » en prenant en compte les trois volets de l'aménagement durable des forêts : économique, social et environnemental. L'industrie de l'aménagement forestier devra, en collaboration avec le MFFP,

HISTORIQUE DU BUDGET SYLVICOLE EN FORÊT PUBLIQUE PAR FAMILLE DE TRAITEMENT (M\$)



Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, *L'Accès forestier – Bulletin économique*, septembre 2015, volume 2, no 2.

définir des stratégies pour être en mesure de s'adapter à cette réalité. Pour plusieurs régions, les investissements sylvicoles devraient différer de ceux des budgets antérieurs non seulement pour l'ensemble des traitements sylvicoles, mais également pour chaque famille de traitement puisqu'elles n'ont pas toutes la même rentabilité économique.

À ce titre, le MFFP évalue divers traitements en forêt publique, notamment l'éclaircie précommerciale. Malgré l'effet du traitement sur le plan forestier, peu de situations seraient rentables économiquement. Quant aux plantations d'épinette blanche, d'épinette noire et de pin gris, près de 80 % des scénarios analysés seraient rentables économiquement, c'est-à-dire que la plantation est préférable au scénario de référence visant à récolter uniquement ce que produit la forêt naturelle. Ces résultats pourraient avoir des répercussions sur les besoins de main-d'œuvre.

BIOMASSE FORESTIÈRE

La production d'énergie thermique à partir de la biomasse forestière suscite de plus en plus d'intérêt au Québec. L'avantage de cette matière réside dans le fait qu'il s'agit d'une source d'énergie verte, économique et abondante dans la majorité des régions du Québec. L'exploitation de la biomasse est grandement facilitée par l'utilisation de technologies modernes permettant d'en tirer le meilleur parti.

Selon le sondage téléphonique, 13 % des entreprises en aménagement forestier ont effectué de la récolte de biomasse en 2014, et 21 % prévoient en faire d'ici 2018. On constate donc une croissance dans les intentions des entreprises de développer cette activité forestière.

Cette filière émergente peut générer d'importantes retombées économiques pour les communautés locales. En effet, elle entraîne une forte rétention des capitaux puisque la plupart des investissements réalisés dans le cadre des projets demeurent à l'intérieur des communautés, en plus de stimuler le marché de l'emploi local par ses besoins en main-d'œuvre lors des différentes étapes techniques de la chaîne d'approvisionnement.

Le contexte actuel au Québec est propice au développement du marché de la biomasse forestière. La politique énergétique 2030 du gouvernement du Québec indique que celui-ci entend exploiter toute la valeur énergétique de la biomasse. Cette volonté fait partie de l'une des grandes orientations qui guideront la transition énergétique du Québec au cours des 15 prochaines années.

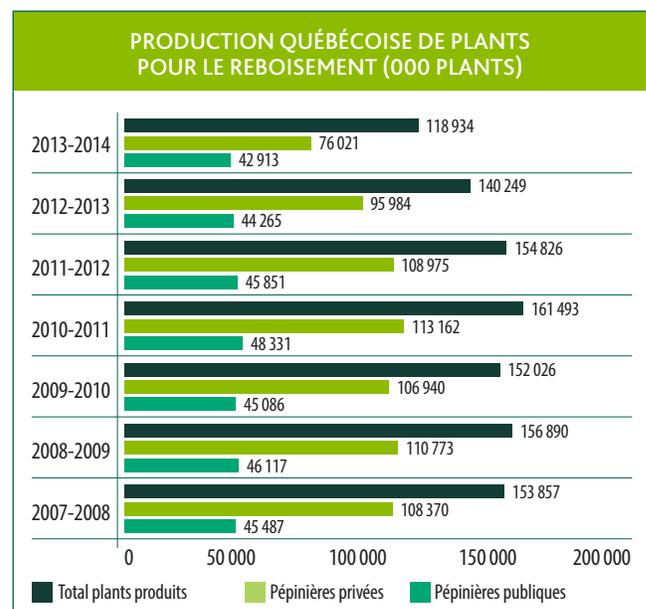
Entreprises qui ont effectué de la récolte de biomasse en 2014	13 %
Entreprises qui prévoient faire de la récolte de biomasse d'ici 2018	21 %

PRODUCTION DE PLANTS

L'évaluation par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) de certains types de plantations démontre la rentabilité économique de celles-ci. En contrepartie, la nouvelle *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier* favorise l'aménagement écosystémique et le reboisement naturel des forêts, de sorte que le reboisement a diminué légèrement et pourrait sans doute diminuer encore un peu. En revanche, le niveau de récolte influence lui aussi directement la quantité de plants reboisés. Ainsi, l'augmentation de la récolte devrait influencer à la hausse le reboisement.

Le succès des plantations est favorisé par une planification et une réalisation adéquates des travaux reliés à la mise en terre et à l'entretien des plantations. Or, seul le tiers des plantations a fait l'objet d'un second suivi prévu au *Manuel d'aménagement forestier* de 2008 à 2013. Il est donc possible que le MFFP restreigne les contrats de reboisement, mais tente d'améliorer le suivi des plantations.

Bref, il est difficile de prévoir les tendances en ce qui a trait à la production de plants puisqu'elles sont directement influencées par de nombreuses décisions en matière d'aménagement au Québec. En 2014, selon le sondage auprès des pépinières forestières, leur production moyenne était à 79 % de leur capacité.



Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, *Ressources et industrie forestières, portrait statistique* - édition 2015.

PRODUITS FORESTIERS NON LIGNEUX (PFNL)

La cueillette et la transformation de produits forestiers non ligneux constituent un sous-secteur en pleine émergence. Il existe plusieurs définitions associées aux PFNL. Pour ce diagnostic, les PFNL se définissent comme suit :

Bien d'origine biologique, autre que le bois, provenant des forêts et excluant la production acéricole et les produits cultivés.

Plusieurs usages commerciaux sont associés aux PFNL, comme les aliments et additifs alimentaires, les plantes aromatiques, les résines, les huiles essentielles, les produits médicinaux, cosméceutiques, ornementaux et les biocarburants. Le sondage auprès des entreprises en aménagement forestier a fait ressortir une tendance à la hausse pour l'activité de cueillette ou de transformation de PFNL. De 4 % des entreprises effectuant cette activité en 2014, le pourcentage de celles prévoyant en faire d'ici 2018 augmente à 8 %. La majorité des experts consultés avancement que le champignon sauvage sera le PFNL qui sera le plus porté à se développer durant les trois à cinq prochaines années, et ce, surtout dans le créneau des produits alimentaires.

Entreprises qui ont effectué de la cueillette / transformation de PFNL en 2014

4 %

Entreprises qui prévoient faire de la cueillette / transformation de PFNL d'ici 2018

8 %

Les principaux enjeux de développement du secteur des PFNL, identifiés dans le plan de développement stratégique commandé par l'Association pour la commercialisation des produits forestiers non ligneux, sont :

- Renforcer la concertation entre les régions productrices de PFNL et entre les différents acteurs du secteur.
- Favoriser la création de valeur ajoutée et le développement de nouveaux marchés pour les produits.
- Soutenir la rentabilité des entreprises de PFNL et encourager la mise en place de structures collectives.
- Appuyer le développement d'un approvisionnement en quantité et en qualité.
- Stimuler les activités de recherche et développement et l'intérêt du milieu de la recherche pour le secteur.



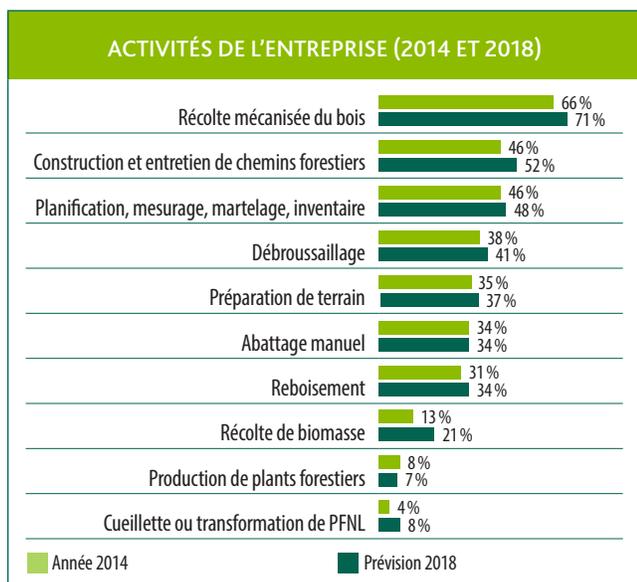
FAITS SAILLANTS DU SONDAGE TÉLÉPHONIQUE

SOUS-SECTEUR DES TRAVAUX SYLVICOLES, RÉCOLTE ET VOIRIE

PORTRAIT DES ENTREPRISES ET DE LEURS ACTIVITÉS EN 2014

Selon les résultats de l'enquête téléphonique (288 répondants), voici quelques faits saillants concernant le portrait des entreprises qui œuvrent dans ce secteur :

- Environ les deux tiers du **chiffre d'affaires** des entreprises interrogées sont associés à des travaux réalisés en forêt publique (67 %).
- Plus du tiers des entreprises effectuent leurs **travaux en forêt publique uniquement** (38 %), alors que 17 % exécutent uniquement des travaux en forêt privée.



Base : ensemble des entreprises en aménagement forestier ayant participé au sondage (n=288).
Note méthodologique : le total peut excéder 100 % en raison des mentions multiples.

- Les **principales activités** effectuées par les entreprises œuvrant majoritairement en forêt privée sont le débroussaillage (61 % vs 26 % pour les entreprises qui œuvrent majoritairement en forêt publique), l'abattage manuel (59 % vs 25 %), la préparation de terrain (53 % vs 26 %) et le reboisement (48 % vs 23 %).
- La moitié des entreprises interrogées avaient **moins de dix employés salariés** en 2014, incluant le propriétaire et excluant les sous-traitants. Les entreprises qui comptent 1 à 4 employés sont plus nombreuses parmi les entreprises œuvrant majoritairement en forêt privée (37 %) que chez celles œuvrant majoritairement en forêt publique (20 %).

TAILLE DU SOUS-SECTEUR

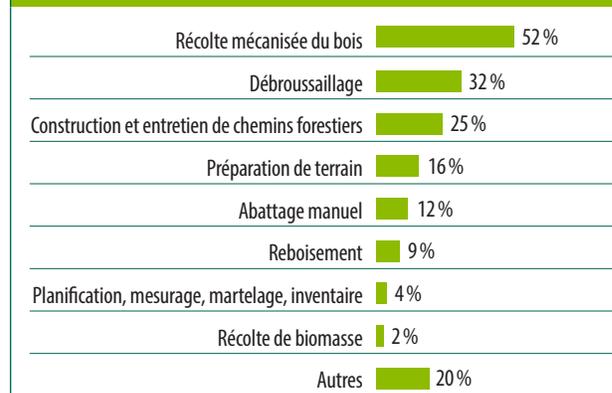
Selon Statistique Canada, en décembre 2015, les données sur les entreprises des secteurs *Foresterie et exploitation forestière* (excluant *Pépinières forestières et récolte de produits forestiers*) et *Activités de soutien à la foresterie* sont les suivantes :



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2015 (Tableaux 552-0003 et 553-0003).

- 12 % des entreprises sondées affirment que la majorité de leurs employés étaient **syndiqués** en 2014.
- Près du tiers des entreprises interrogées ont fait l'**octroi de contrats** en 2014 à des entreprises détenues et exploitées par une seule personne, par exemple des travailleurs autonomes ou des personnes ayant choisi de s'incorporer (32 %). Ce phénomène est plus présent chez les entreprises œuvrant majoritairement en forêt privée (44 %) que chez celles surtout actives en forêt publique (28 %).

TYPE(S) D'ACTIVITÉ(S) OCTROYÉE(S) À CONTRATS À DES ENTREPRISES DÉTENUES ET EXPLOITÉES PAR UNE SEULE PERSONNE

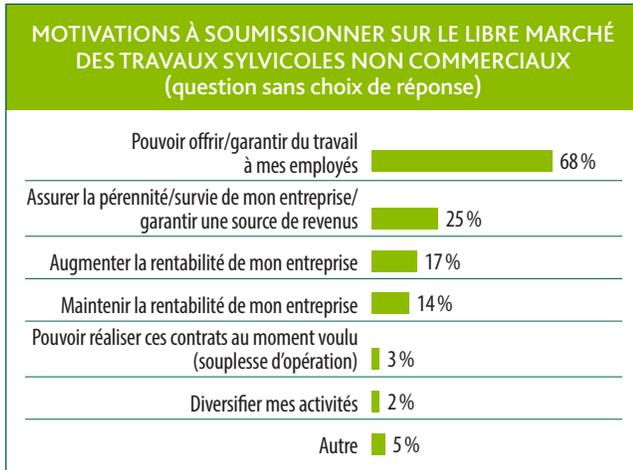


Base : entreprises en aménagement forestier ayant octroyé en 2014 des contrats à des entreprises détenues et exploitées par une seule personne (n=91).
Note méthodologique : le total peut excéder 100 % en raison des mentions multiples.

IMPACTS DU LIBRE MARCHÉ SUR LES ENTREPRISES FORESTIÈRES

LIBRE MARCHÉ DES TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX

- Environ les deux tiers des entreprises qui ont soumissionné pour obtenir des contrats sur le libre marché en 2013 et en 2014 ont obtenu des contrats (62 % en 2013 et 70 % en 2014). Parmi celles-ci, 68 % estiment que les **taux étaient inférieurs à ceux des ententes de réalisation des travaux sylvicoles**. Ce taux est jugé 21 % inférieur en moyenne aux taux des ERTS.

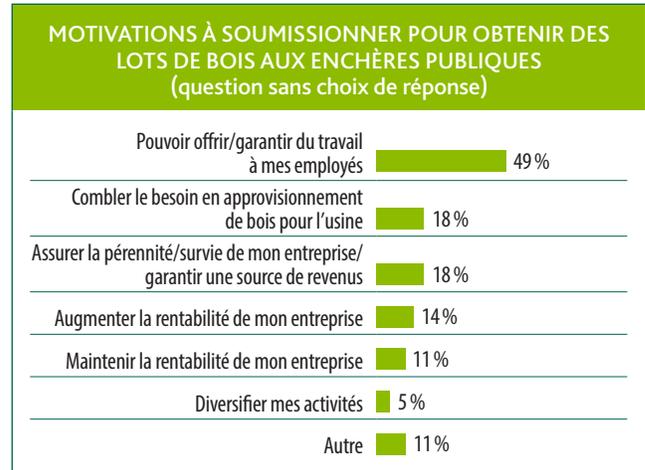


Base : entreprises en aménagement forestier ayant soumissionné sur le libre marché des travaux sylvicoles non commerciaux en 2013 ou 2014 (n=63).

Note méthodologique : le total peut excéder 100 % en raison des mentions multiples.

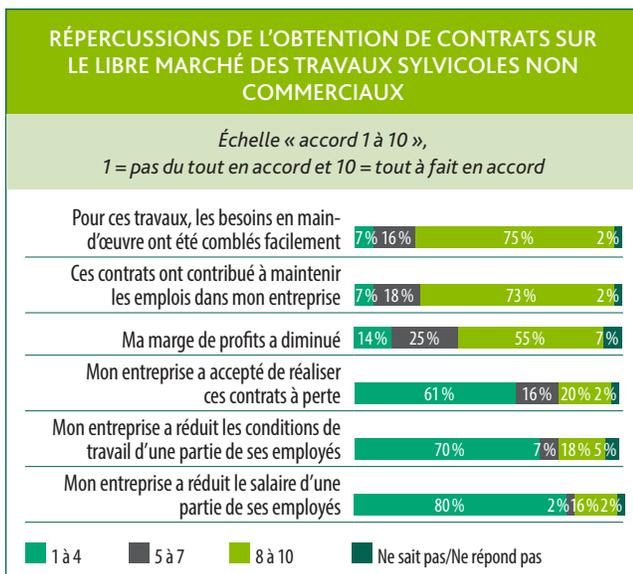
LOTS DE BOIS AUX ENCHÈRES PUBLIQUES

- Environ les trois quarts des entreprises qui ont soumissionné pour obtenir des lots de bois aux enchères publiques en 2013 et en 2014 ont obtenu des lots (77 % en 2013 et 73 % en 2014). Les **entreprises de plus grande taille** (100 employés et plus) ont davantage tendance à soumissionner pour des lots de bois aux enchères publiques (58 % vs 21 % et moins pour les catégories d'entreprises de plus petite taille).

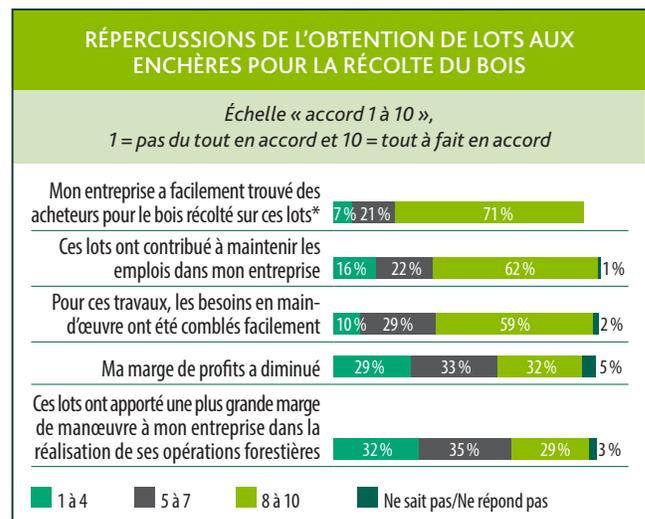


Base : entreprises en aménagement forestier ayant soumissionné pour obtenir des lots aux enchères pour la récolte du bois en 2013 ou 2014 (n=57).

Note méthodologique : le total peut excéder 100 % en raison des mentions multiples.



Base : entreprises en aménagement forestier ayant obtenu un/des contrat(s) sur le libre marché des travaux sylvicoles non commerciaux en 2013 ou 2014 (n=44).



Base : entreprises en aménagement forestier ayant obtenu un/des lot(s) de bois aux enchères publiques ou encore ayant eu un/des contrat(s) pour la réalisation de travaux de récolte sur des lots aux enchères obtenus par d'autres entreprises en 2013 ou 2014 (n=102).

* Sous-question posée seulement si l'entreprise ne possède pas d'usine de transformation du bois (n=28; résultat présenté à titre indicatif seulement en raison de la petite taille du sous-échantillon).

FORMATION INITIALE

Les principaux constats en ce qui concerne la formation initiale sont présentés selon les trois catégories suivantes: travailleurs manuels, travailleurs dits « mécanisés » et travailleurs techniques et professionnels.

- La majorité des entreprises qui ont à leur emploi des **TRAVAILLEURS MANUELS DIPLÔMÉS** estiment que les programmes de formation initiale répondent « assez bien » (73 %) ou « très bien » (18 %) à leurs besoins.

Les entreprises sondées qui se disent « assez », « peu » ou « pas du tout » satisfaites des programmes concernant les travailleurs manuels attribuent leur insatisfaction au manque d'expérience terrain ou de pratique lors de la formation des diplômés (18 %) et au manque d'intérêt des jeunes (12 %).

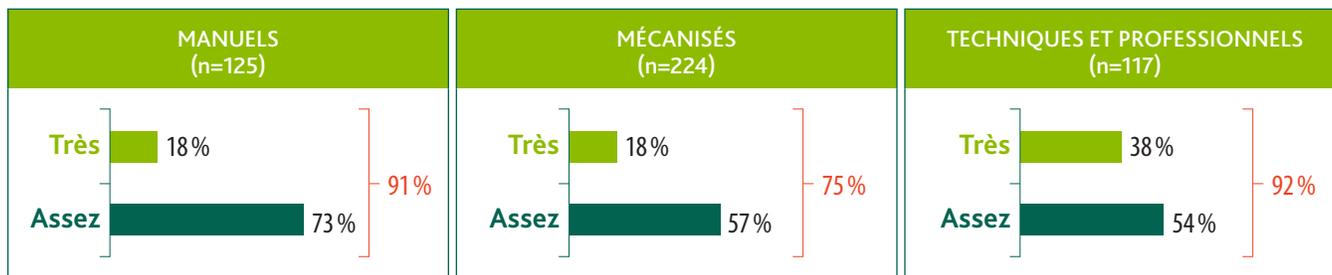
- Les trois quarts des entreprises qui ont à leur emploi des **TRAVAILLEURS MÉCANISÉS DIPLÔMÉS** estiment que les programmes de formation initiale répondent « assez bien » (57 %) ou « très bien » (18 %) à leurs besoins. C'est la catégorie de travailleurs pour laquelle on retrouve la plus forte proportion d'insatisfaction de la part des entreprises.

Les entreprises sondées qui se disent « assez », « peu » ou « pas du tout » satisfaites des programmes concernant les travailleurs mécanisés attribuent dans une large part leur insatisfaction au manque d'expérience terrain des diplômés avec les équipements utilisés sur le marché du travail (42 %). Ce manque d'expérience se traduit par une perte de productivité et de rentabilité pour l'entreprise et augmente par le fait même les coûts en formation lors de l'entrée en fonction des travailleurs, car les employeurs doivent former leur personnel sur leurs machines.

- La majorité des entreprises qui ont à leur emploi des **TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS DIPLÔMÉS** estiment que les programmes de formation initiale répondent « assez bien » (54 %) ou même « très bien » (38 %) à leurs besoins.

Les entreprises sondées qui se disent « assez », « peu » ou « pas du tout » satisfaites des programmes concernant les travailleurs techniques et professionnels attribuent leur insatisfaction au manque d'intérêt pour le travail en forêt (19 %) et au manque d'expérience terrain ou de pratique lors de la formation des diplômés (14 %).

SATISFACTION ENVERS LES PROGRAMMES DE FORMATION



Base : entreprises en aménagement forestier qui ont à leur emploi des travailleurs manuels diplômés (n=62).

Base : entreprises en aménagement forestier qui ont à leur emploi des travailleurs mécanisés diplômés (n=113).

Base : entreprises en aménagement forestier qui ont à leur emploi des travailleurs techniques et professionnels diplômés (n=107).



DÉFIS EN RESSOURCES HUMAINES

Les entreprises doivent investir des efforts considérables en ce qui concerne les défis de gestion liés aux ressources humaines. Selon les entreprises sondées, les sujets qui figurent en tête de liste sont la rétention de personnel, la gestion des équipes de travail, l'intégration des employés, la formation des employés et le recrutement de personnel. Voici quelques faits saillants :

- 34 % des employeurs ont eu de la **difficulté à pourvoir leurs postes** en 2014 et, parmi ceux-ci, 51 % estiment que le niveau de difficulté de recrutement est supérieur à l'année précédente.
- Les difficultés de recrutement en 2014 semblent principalement liées au **manque de candidats ayant l'expérience ou les compétences requises** pour pourvoir les postes (65 %). Les entreprises notent également un **manque d'intérêt des candidats en raison des conditions de travail jugées peu attrayantes** dans l'industrie (40 %). Le principal effet de ces difficultés de recrutement est la réduction du volume d'activité de l'entreprise (47 %).
- Les **départs à la retraite** dans les trois prochaines années sont prévus comme étant stables (55 %) ou en augmentation (33 %).

En ce qui concerne plus spécifiquement le recrutement et la relève par catégorie de travailleurs :

- Les entreprises ont indiqué que, en moyenne, 85 % des **TRAVAILLEURS MANUELS** qui étaient à leur emploi en 2013 faisaient encore partie de leur personnel en 2014. Cette proportion est plus importante chez les entreprises œuvrant majoritairement en forêt privée (92 %) qu'en forêt publique (80 %). Plus du tiers des entreprises qui ont subi des départs volontaires d'employés

affirment qu'ils ont quitté pour un poste dans un autre secteur d'activité (34 %). De 2014 à 2018, selon les entreprises sondées, le nombre de travailleurs manuels salariés au sein des entreprises demeurera stable (51 %) ou déclinera (31 %).

- En moyenne, 88 % des **TRAVAILLEURS MÉCANISÉS** à l'emploi des entreprises sondées en 2013 faisaient également partie de leur personnel en 2014. Les départs pour changer d'entreprise dans le même secteur (28 %) et les départs volontaires non précisés (25 %) sont les principales raisons évoquées par les entreprises. De 2014 à 2018, le nombre de travailleurs mécanisés au sein des entreprises demeurera stable, selon 64 % des entreprises interrogées.
- En moyenne, 93 % des **TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS** à l'emploi des entreprises sondées en 2013 faisaient aussi partie de leur personnel en 2014. Cette proportion est encore plus importante chez les entreprises œuvrant majoritairement en forêt privée (99 %) par rapport à celles surtout présentes en forêt publique (91 %). Dans les cas de non-retour en poste, les départs volontaires pour changer de secteur sont principalement identifiés (42 %). La décroissance de l'entreprise figure également, et de façon plus importante que pour les autres catégories de travailleurs, parmi les facteurs expliquant le non-retour en poste (26 %). La mise en œuvre du nouveau régime forestier et les changements majeurs qu'il a entraînés au niveau de la responsabilité de la planification forestière expliquent possiblement en partie cette particularité. De 2014 à 2018, le nombre de travailleurs techniques et professionnels au sein des entreprises demeurera stable dans 61 % des entreprises interrogées.

TYPE D'EMPLOI	% des entreprises qui ont eu des difficultés de recrutement et qui avaient à leur emploi des travailleurs de cette catégorie d'emploi en 2014		
	Manuel n=37	Mécanisé n=79	Technique et professionnel n=49
Débroussaillieurs	38%		
Reboiseurs	24%		
Abatteurs manuels	19%		
Opérateurs de machines en :			
abattage (abatteuse conventionnelle, tête à scie, multifonctionnelle)		51%	
débardage (porteur, transporteur, débardeur, débusqueuse)		37%	
construction de chemins forestiers (pelle, excavatrice, boteur, bulldozer)		11%	
entretien de chemins forestiers (niveleuse)		11%	
façonnage des bois (ébrancheuse, tronçonneuse)		9%	
chargement (chargeuse)		4%	
Personnel technique et de supervision			41%
Ingénieurs forestiers			4%

Base : entreprises en aménagement forestier ayant embauché l'une ou l'autre des catégories de travailleurs en 2014 et qui ont eu des difficultés de recrutement.

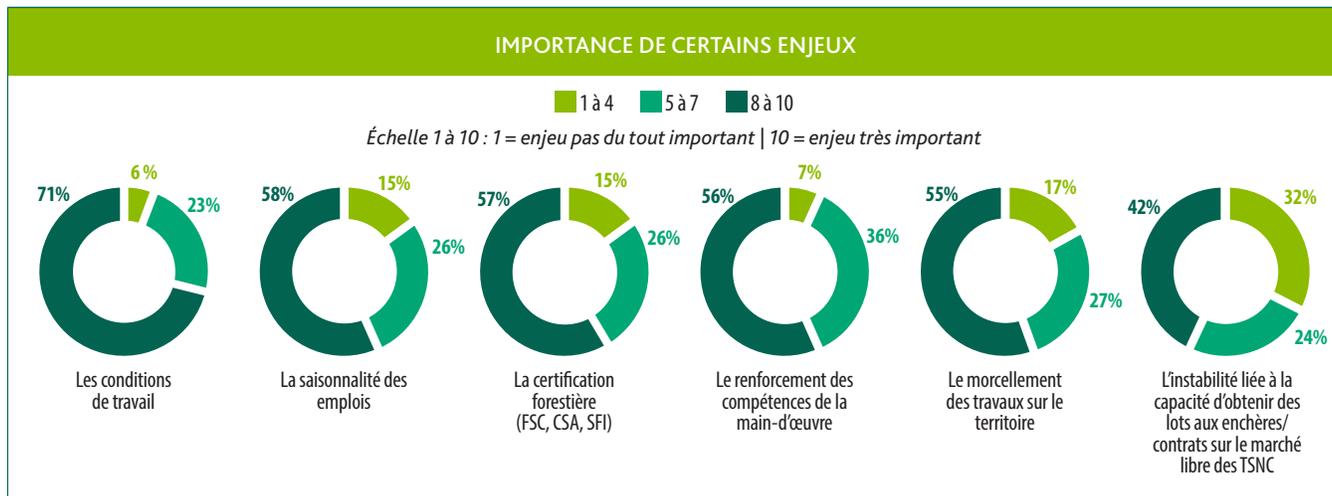
EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES :

Parmi les entreprises sondées qui ont eu de la difficulté à combler leurs postes en 2014 et qui avaient à leur emploi des travailleurs manuels (n=37), 38 % ont eu des difficultés d'embauche pour les postes de débroussaillieurs.

Veuillez noter qu'il est fort probable que le chiffre aurait été supérieur à 38 % si nous avons considéré le type d'emploi, c'est-à-dire uniquement les entreprises qui embauchaient des débroussaillieurs, plutôt que la catégorie d'emploi, c'est-à-dire l'ensemble des entreprises qui embauchaient des travailleurs manuels (débroussaillieurs et/ou reboiseurs et/ou abatteurs manuels).

ENJEUX DU SECTEUR

Selon le sondage, les **conditions de travail** des employés sont le principal enjeu des entreprises en aménagement forestier, bien qu'elles rencontrent également d'autres enjeux de taille.



Base : ensemble des entreprises en aménagement forestier ayant participé au sondage (n=288).



FAITS SAILLANTS DU SONDAGE WEB

SOUS-SECTEUR DE LA PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS

TAILLE DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur de la production de plants forestiers au Québec est composé de 19 pépinières forestières, soit 13 pépinières privées et 6 pépinières publiques (gérées par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs). Les données de Statistique Canada ne permettent pas d'extraire le nombre de travailleurs spécifiques à la production de plants forestiers. Toutefois, les 15 entreprises sondées (11 pépinières privées et 4 publiques) totalisaient 1 440 travailleurs en 2014. Selon des données non officielles, les pépinières forestières font travailler 2 000 personnes en période de pointe.

PORTRAIT DES ENTREPRISES ET DE LEURS ACTIVITÉS EN 2014

Voici les faits saillants du profil des entreprises qui se spécialisent en production de plants forestiers, tirés des résultats du sondage web (15 répondants) :

- La production des entreprises sondées est composée majoritairement de **plants de résineux en récipients** (90 % de la production en moyenne). Notons que les pépinières privées interrogées se concentrent exclusivement dans la production de résineux en récipients.
- Le volume moyen de plants produits destinés au reboisement des forêts québécoises oscille **entre 7 et 8 millions de plants** par entreprise sondée pour 2014. La proportion de la production moyenne par rapport à la capacité des entreprises est de 79 %, laissant ainsi place à une hausse de production, tant au niveau des pépinières publiques que privées.
- On retrouve en moyenne 96 employés salariés par entreprise. **Les pépinières publiques emploient toutefois davantage de travailleurs (214) que les pépinières privées (53)**. En moyenne, 60 % des employés salariés sont des femmes.
- Le tiers des entreprises affirment que la majorité de leurs employés sont **syndiqués** (5/15). Toutefois, seulement une pépinière privée avait une majorité d'employés syndiqués en 2014, comparativement à la totalité des pépinières publiques sondées (fonction publique).
- Selon Statistique Canada, il y a une **plus forte concentration d'employés salariés âgés de 45 ans et plus** dans le secteur *Pépinières forestières et récolte de produits forestiers* (SCIAN 1132) que dans l'ensemble des industries au Québec (69 % vs 42 % pour l'ensemble des industries). Selon le sondage, cette tendance se remarque davantage au sein des pépinières publiques.

¹ **Personnel ouvrier de base** : membres du personnel qui exécutent des tâches exigeant un minimum de responsabilités et de qualifications particulières, appelés parfois ouvriers pépiniéristes, aides-sylvicoles, ouvriers sylvicoles, etc.

Personnel lié aux opérations : membres du personnel qui exécutent des tâches de nature technique liées au bon déroulement des opérations, comme les chefs d'équipe, les contremaîtres ou les superviseurs, les opérateurs, les préposés au chargement, etc.

Personnel lié à la culture des plants : membres du personnel qui exécutent des tâches de nature technique liées à la croissance et à la culture des plants. Cette catégorie regroupe divers emplois comme les arroseurs, les jardiniers, les préposés aux insecticides, les préposés à l'irrigation, etc.

FORMATION INITIALE

Le profil de la formation scolaire du sous-secteur de la production de plants est présenté pour les trois catégories d'emplois à l'étude¹, soit le personnel ouvrier de base, le personnel lié aux opérations et le personnel lié à la culture des plants :

- **Un plus faible pourcentage du personnel ouvrier de base et du personnel lié aux opérations a suivi une formation scolaire en lien avec le sous-secteur d'activité** (8 % et 16 %) comparativement au personnel lié à la culture des plants (39 %). Ces pourcentages varient entre les pépinières privées et publiques :

% DU PERSONNEL AYANT SUIVI UNE FORMATION SCOLAIRE EN LIEN AVEC LA PRODUCTION DE PLANTS		
	PÉPINIÈRES PRIVÉES	PÉPINIÈRES PUBLIQUES
Personnel ouvrier de base	10 %	3 %
Personnel lié aux opérations	18 %	13 %
Personnel lié à la culture des plants	26 %	75 %

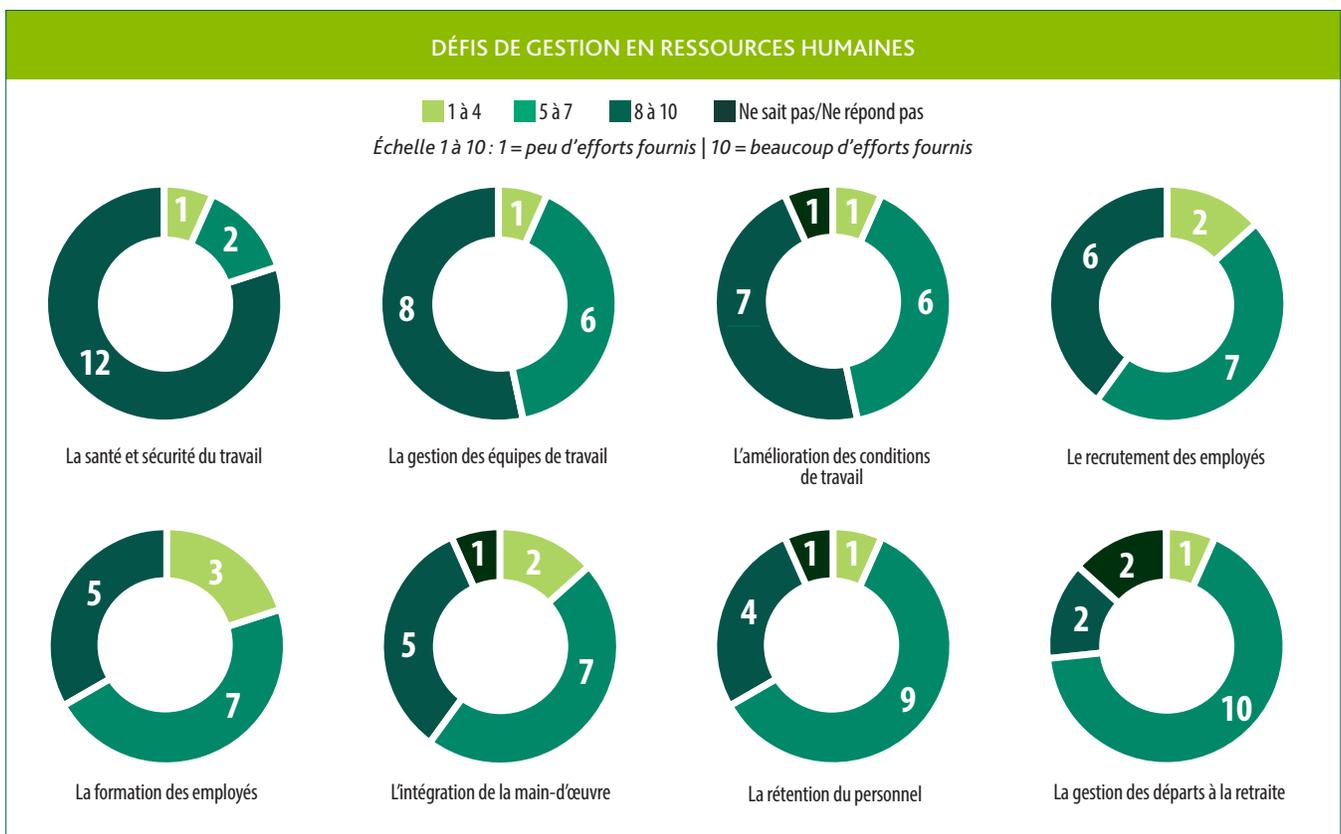
- Les formations scolaires suivies par le personnel lié à la culture des plants répondent mieux aux besoins de l'industrie (8/13 « très bien » ou « assez bien ») que celles suivies par le personnel ouvrier de base et le personnel lié aux opérations (1/4 et 2/6). **La spécialisation du travail en pépinière ainsi que la production et l'entretien de plants forestiers sont les principales lacunes identifiées** quant aux besoins non comblés par la formation actuelle du personnel lié à la culture de plants.

BESOINS DE FORMATION

- Les besoins particuliers de formation sont bien présents, principalement chez le personnel lié à la culture des plants (9/15) et aux opérations (8/15). Les besoins cités sont variés, mais dans le premier cas on parle notamment de besoins en lien avec la culture, l'entretien et la production de plants, alors que dans le deuxième cas les notions de gestion de personnel, de communication et de transfert de connaissances sont au cœur des besoins.
- La formation en milieu de travail semble grandement priorisée par les entreprises sondées. Questionnées sur le moyen le plus efficace pour répondre aux besoins de formation de leur personnel, elles ont globalement opté, parmi les choix proposés, pour l'instauration d'un programme de compagnonnage en milieu de travail pour le transfert des connaissances du personnel expérimenté à la main-d'œuvre moins expérimentée, et ce, pour les trois catégories d'emplois. La formation par un formateur externe a également obtenu, dans une moindre mesure, un certain nombre de réponses favorables.

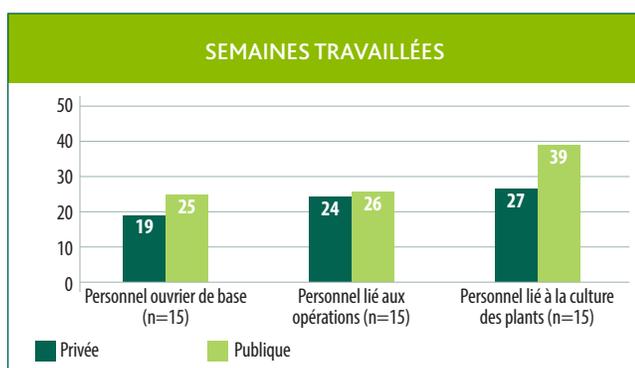
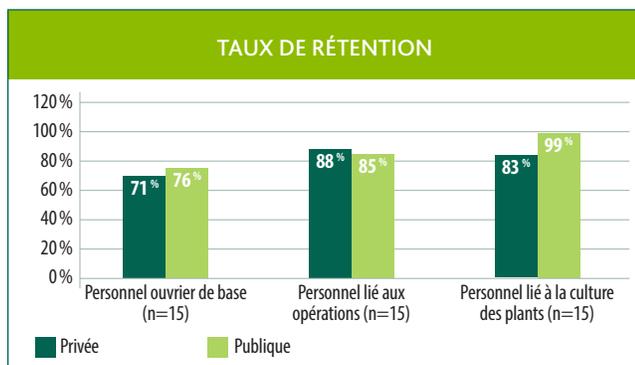
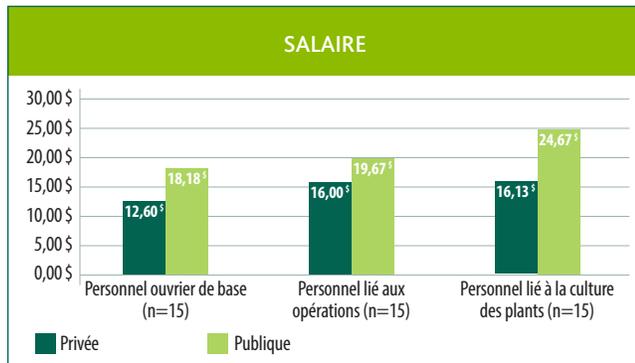
DÉFIS EN RESSOURCES HUMAINES

Parmi les enjeux de ressources humaines proposés, l'enjeu de la santé et sécurité du travail occupe le premier rang en termes d'efforts fournis par les entreprises. Le niveau d'efforts fournis par type d'enjeu s'avère similaire entre les pépinières publiques et privées.



Base : ensemble des entreprises qui effectuent de la production de plants forestiers ayant participé au sondage (n=15).

- Le **taux de rétention moyen** en 2014 est relativement bon (72 % pour le personnel ouvrier de base et 87 % pour le personnel lié aux opérations et à la culture de plants).
- Le **salaires horaires moyen** oscille entre 15,00 \$ et 18,45 \$, selon les trois catégories d'emplois, pour des semaines de travail de 41 heures en moyenne. Le **nombre moyen de semaines travaillées** varie pour sa part entre 20 et 30 semaines par année.
- De façon générale, les **conditions de travail semblent être supérieures au sein des pépinières publiques** :



- En 2014, la majorité des entreprises sondées anticipaient une **hausse des départs à la retraite** au cours des trois prochaines années (13/15).
- Plus de la moitié des entreprises ont rencontré de la **difficulté à pourvoir leurs postes** en 2014. Le personnel ouvrier de base et le personnel lié à la culture des plants sont les catégories d'emplois qui présentent les plus hauts niveaux de difficulté de recrutement, contrairement au personnel administratif et au personnel lié aux opérations qui semble plus facile à recruter.
- Parmi les **principales raisons associées à la difficulté de recrutement** de personnel, notons le fait qu'il s'agit d'emplois saisonniers, extérieurs, qui demandent une certaine endurance aux variations de température ainsi qu'une bonne dextérité. Aussi, il est souligné qu'il y a peu d'intérêt pour le secteur, qui est assez méconnu, notamment auprès des jeunes.

ENJEUX DU SECTEUR

Les entreprises sondées ont été invitées à citer les autres enjeux jugés importants pour leur secteur d'activité. Parmi les enjeux mentionnés, on retrouve les **conséquences des restrictions budgétaires**, la **saisonnalité des emplois** ainsi que des enjeux liés à l'**emplacement géographique**, à la **gestion/prévention des accidents de travail**, aux **exigences du travail extérieur**, au **vieillessement du personnel ouvrier** et aux **répercussions de la syndicalisation** (pépinières publiques).

FAITS SAILLANTS DU SONDAGE TÉLÉPHONIQUE ET DES ENTREVUES EN PROFONDEUR

SOUS-SECTEUR DES PRODUITS FORESTIERS NON LIGNEUX

PORTRAIT DES ENTREPRISES ET DE LEURS ACTIVITÉS EN 2014

D'entrée de jeu, mentionnons que la liste des entreprises actives dans le sous-secteur des produits forestiers non ligneux (PFNL) n'est pas encore bien définie puisqu'il s'agit d'un sous-secteur en pleine émergence. Le nombre de répondants au sondage téléphonique est par conséquent restreint (12 entreprises), et les résultats sont présentés à titre indicatif. En revanche, 10 experts en PFNL ont été consultés dans le cadre du diagnostic au moyen d'entrevues en profondeur afin de mieux circonscrire les enjeux du sous-secteur et les besoins de formation émergents.

Voici le profil des entreprises sondées qui effectuent la cueillette et/ou la transformation de produits forestiers non ligneux :

- Sur l'ensemble des entreprises sondées en aménagement forestier (288), **4 % effectuaient la cueillette de PFNL (12)** en 2014 et 3 % en effectuaient la transformation (8). Toutes les entreprises sondées qui faisaient la transformation de PFNL en faisaient également la cueillette (8/8).
- La moitié des entreprises **effectuent également d'autres activités dans le secteur de l'aménagement forestier (6/12)**, telles que les travaux sylvicoles non commerciaux, la récolte de bois, la planification, la construction et l'entretien de chemins forestiers ou encore la récolte de biomasse.
- Les deux tiers des entreprises visées détiennent **moins de cinq ans d'expérience** dans le domaine des PFNL (8/12). Elles sont majoritairement **des entreprises privées (5/12)** et **des coopératives (6/12)**.
- La moitié des entreprises interrogées qui font la cueillette de PFNL ont **moins de dix employés salariés**, incluant le propriétaire et excluant les sous-traitants. Aucune des 12 entreprises ne comptait une majorité d'employés syndiqués en 2014.
- Les entreprises qui embauchent des employés salariés et/ou qui ont recours à des cueilleurs autonomes affirment que, **en moyenne, 70 % des travailleurs sont des hommes**. Selon les entreprises sondées, les travailleurs sont d'âges variés, et **seulement 4 % d'entre eux ont moins de 25 ans**.

INTERVENANTS POUR LA CUEILLETTE DE PFNL

Les entreprises qui font la transformation de PFNL utilisent diverses approches pour s'approvisionner :

- Les entreprises sondées utilisent **majoritairement des cueilleurs autonomes et des employés salariés**.
- Les experts consultés en entrevue en profondeur estiment également qu'une **grande partie des cueilleurs sont autonomes et ne font pas partie d'un réseau**. Rares sont les cueilleurs qui associent la cueillette à leur principal revenu.

INTERVENANT(S) POUR LA CUEILLETTE DE PFNL

Employés salariés à qui vous émettiez des paies	5
Cueilleurs autonomes ne provenant pas d'un réseau de cueilleurs	4
Cueilleurs autonomes provenant d'un réseau de cueilleurs	4
Entreprises sous-traitantes	3
Membres travailleurs payés à forfait	1

Base : entreprises qui effectuent la cueillette de PFNL (n=12).

Note méthodologique : le total peut excéder le nombre de répondants en raison des mentions multiples.

PRINCIPAUX PFNL

La variété de PFNL cueillis et transformés est très étendue :

- **CUEILLETTE** : Les entreprises cueillent principalement des champignons sauvages (9/12), des petits fruits sauvages (bleuets (5/12) et autres (6/12)) ou encore quelques plantes à vertus médicinales, telles que le thé du Labrador (5/12), la rose sauvage (2/12), les aiguilles de résineux (1/12) et l'if du Canada (1/12). La cueillette se fait entièrement de façon manuelle. Selon les experts consultés, les produits forestiers non ligneux les plus cueillis à l'heure actuelle au Québec seraient les champignons et les bleuets sauvages.
- **TRANSFORMATION** : Les PFNL principalement transformés, selon le sondage, sont également les champignons sauvages (6/8) et les petits fruits sauvages (bleuets (3/8) et autres (4/8)). Aussi, la majorité des PFNL transformés sont des produits alimentaires et quelques-uns sont des produits de santé et des plantes médicinales ou encore des produits aromatiques.
- En termes de tendances à court et à moyen termes, les réponses des experts consultés en entrevue s'avèrent similaires : **le champignon sauvage sera le PFNL le plus porté à se développer** au Québec dans les trois à cinq prochaines années, surtout dans le créneau des produits alimentaires.



BESOINS DE FORMATION

Le sondage et les entrevues en profondeur ont permis de mieux circonscrire les besoins de formation émergents du sous-secteur :

- Les besoins de formation des entreprises sondées visent surtout le **support dans l'identification et la manutention des produits cueillis, le travail en forêt** (orientation) et la **santé et sécurité du travail**.
- Pour ce qui est de l'identification et de la manutention des produits, les entreprises souhaiteraient davantage un **programme de compagnonnage en milieu de travail pour le transfert de connaissances** du personnel expérimenté à la main-d'œuvre moins expérimentée. D'autres préféreraient un programme de formation scolaire (diplôme d'études professionnelles (DEP) ou attestation de spécialisation professionnelle (ASP)) avec stages en entreprise. Actuellement, **l'offre de formation scolaire est peu développée en matière de PFNL**. Les experts poussent la réflexion plus loin en précisant que cette formation pourrait également permettre de **mieux comprendre l'évolution du milieu forestier dans son ensemble** afin d'être en mesure d'optimiser les actions (cycle de vie, insectes, etc.). Cette formation pourrait aussi offrir des connaissances en « cueillette multisource ». Cette façon de faire permettrait de respecter un calendrier de cueillette saisonnier de différents PFNL et, ainsi, d'aider à rentabiliser les opérations en allongeant la saison de la cueillette. Ces connaissances sur divers PFNL permettraient aux cueilleurs de respecter des méthodes de cueillette favorisant la pérennité de

la ressource.

- Les experts comme les entreprises sondées soulignent une **faiblesse liée à la compétence en matière de gestion administrative d'entreprise**, notamment dans l'élaboration d'un plan d'affaires incluant une bonne connaissance des réseaux de distribution. Ces notions administratives pourraient faire l'objet d'un volet intégré à la formation existante (AEC en *Gestion et service de produits fins*) ou encore être offertes sous forme de mentorat avec un formateur externe, lors de la basse saison des activités.
- Le **respect des normes et de la salubrité lors de la cueillette et de la transformation** de PFNL fait aussi l'objet d'une préoccupation importante de plusieurs experts consultés. L'adoption de « bonnes pratiques » est associée au bon vouloir des gens, car il n'existe aucune réglementation à l'heure actuelle. Un programme de compagnonnage en milieu de travail ou encore des séances avec un formateur externe pourraient combler ce besoin de formation.
- Quelques experts indiquent des avenues de formation afin de maximiser le développement de certains marchés, notamment en lien avec les produits pharmaceutiques et cosméceutiques. Ces volets associés à la transformation de PFNL pourraient être vus au niveau universitaire, en complément aux volets de récolte forestière. Cette proposition favoriserait la recherche et le développement en lien avec ces produits et permettrait ainsi de parfaire et de développer l'expertise du Québec en ce domaine.

ENJEUX DU SOUS-SECTEUR

Les enjeux en lien avec la cueillette et la transformation des produits forestiers non ligneux sont nombreux en raison de l'émergence de ce sous-secteur. Voici les principaux enjeux identifiés lors du sondage et des entrevues :

- L'enjeu le plus important pour les entreprises sondées est la **pérennité de la ressource**. Non loin derrière, on retrouve la **formation de la main-d'œuvre**, la **gestion de la qualité des produits** et le **développement et la commercialisation des produits**. Finalement, la **fixation des prix** pour les produits et le **recrutement des cueilleurs** sont également d'autres enjeux auxquels les entreprises doivent faire face.
- Les **conditions de travail des employés** semblent être le principal enjeu des entreprises qui œuvrent à la fois en cueillette de PFNL et en aménagement forestier, suivi de près par la **saisonnalité des emplois**.
- La **structuration du marché** s'avère également un enjeu de taille. Plusieurs experts consultés expliquent que le respect du rôle de chaque intervenant dans la chaîne d'approvisionnement constitue un enjeu crucial.

- Quelques experts ont mentionné que le **démarrage des entreprises** dans le secteur de la cueillette et de la transformation des PFNL semble difficile. Ils souhaiteraient davantage de financement en ce sens.
- Certains experts estiment que l'agroforesterie pourrait jouer un rôle clé en favorisant la culture des PFNL qui se trouvent en petites quantités à l'état sauvage et qui sont donc difficiles à rentabiliser.
- Afin d'assurer la pérennité de la ressource, il a été suggéré de procéder à l'**attribution de zones de cueillette en forêt publique**, un procédé similaire à ce qui existe déjà dans les ZEC pour les territoires de chasse. En ce qui a trait aux forêts privées, on préconise les **ententes avec les propriétaires** afin de garantir un territoire de cueillette permettant de répondre à la demande des marchés.

Pour consulter le rapport complet du
*Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie
québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016*
csmoaf.com/documentation





Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

csmoaf.com

Le bulletin de liaison du Comité sectoriel
de main-d'œuvre en aménagement forestier

LE PROFESSIONNEL
AUBOULEAU

 facebook.com/csmoaf

GARDEZ CONTACT !



Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

965, avenue Newton, bureau 254
Québec (Québec) G1P 4M4
Sans frais : 1 877 864-7126
418 864-7126
info@csmoaf.com

csmoaf.com

Édition et diffusion

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

Rédaction

Christine Bouliane, adjointe à la direction générale | Annie Beaupré, directrice générale

En collaboration avec : Extract Recherche Marketing

Conception graphique : Tommy Ferland, La Fabrik

© Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier,
2017, Tous droits réservés.

ISBN 978-2-922986-06-8 (imprimé) | ISBN 978-2-922986-07-5 (pdf)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

Référence à citer

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2017. Résumé du
diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement
forestier 2015-2016, Québec. 24 pages.

Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier
a été réalisé grâce à la contribution financière de :

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec

• Éducation et Enseignement supérieur

