

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE

L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER | 2020-2021



Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Équipe de production

Christine Bouliane, adjointe à la direction (ForêtCompétences)

Sylvie Gaumond, directrice générale (ForêtCompétences)

Luc LeBel, professeur titulaire au Département des sciences du bois et de la forêt (Université Laval)

Jean-Michel Beaudoin, professeur agrégé au Département des sciences du bois et de la forêt (Université Laval)

Félix Baril-Veillette, professionnel de recherche (Université Laval)

Noémie Beaudet, candidate à la maîtrise (Université Laval)

Collecte de données du sondage

BIP Recherche

Conception graphique

Tommy Ferland, graphiste, La Fabrik



965, avenue Newton, bureau 254
Québec (Québec) G1P 4M4
Téléphone : 418 864-7126
info@foretcompetences.ca • www.foretcompetences.ca

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

La réalisation du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre a été rendue possible grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Juin 2022

Référence à citer : ForêtCompétences, 2022. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021, Québec. 217 pages.

Dans le présent rapport, le masculin est utilisé sans discrimination, dans le seul but d'alléger le texte.



Remerciements

ForêtCompétences tient à remercier les membres du comité de travail chargé d'orienter la réalisation du diagnostic sectoriel. Leur contribution et leurs commentaires ont été un apport précieux à chacune des étapes de l'étude. Sans le soutien indéfectible de nos partenaires et des entreprises du secteur, une telle étude ne serait pas possible.

Comité de travail

Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador

Conseil de l'industrie forestière du Québec

Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)

Fédération québécoise des coopératives forestières

Groupements forestiers Québec

Ministère de l'Éducation

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle)

Unifor



Présentation de ForêtCompétences

ForêtCompétences est le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, un organisme paritaire de concertation, sans but lucratif. **Sa mission est de mettre en œuvre des stratégies innovantes pour soutenir le développement de la main-d'œuvre forestière.**

L'action du comité sectoriel de main-d'œuvre s'inscrit dans le cadre plus large de la mission et des mandats de la Commission des partenaires du marché du travail, dont celui de la mise en œuvre de la politique active du marché du travail.

Dans une perspective de valorisation et de professionnalisation du travailleur forestier, ForêtCompétences a pour mandats de :

- soutenir l'implantation des processus de formation continue au sein des entreprises forestières;
- effectuer un examen détaillé de la main-d'œuvre en aménagement forestier;
- assurer la circulation de l'information dans les entreprises de l'industrie de l'aménagement forestier et auprès de la population en général;
- identifier les besoins de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail;
- favoriser la stabilisation de l'emploi;
- faciliter l'insertion en emploi des clientèles cibles.



Table des matières

Partie 1 Introduction

- Mandat et objectifs généraux
- Portrait des entrepreneurs
- Délimitation du champ d'étude

Partie 2 Méthodologie

- 2.1 Recherche documentaire
- 2.2 Sondages quantitatifs

Partie 3 Portrait statistique du secteur

- 3.1 Taille et structure du secteur
- 3.2 Emploi
- 3.3 Statistiques de la Classification nationale des professions (CNP)
- 3.4 Indicateurs du secteur forestier
- 3.5 Formation initiale
 - 3.5.1 Formation professionnelle
 - 3.5.2 Formation collégiale
 - 3.5.3 Formation universitaire

Partie 4 Résultats du sondage auprès des entreprises

- 4.1 Profil des répondants
 - 4.1.1 Type d'entreprise
 - 4.1.2 Région et mode de tenure
 - 4.1.3 Activités de l'entreprise
 - 4.1.4 Employés
- 4.2 Gestion des ressources humaines
- 4.3 Recrutement et relève
 - 4.3.1 Départs à la retraite
 - 4.3.2 Difficultés de recrutement
 - 4.3.3 Moyens de recrutement

- 4.4 Développement des compétences de la main-d'œuvre
 - 4.4.1 Changements dans la nature des emplois
 - 4.4.2 Formation continue dans les entreprises
 - 4.4.3 Formation continue chez les entrepreneurs
- 4.5 Formation initiale et continue
 - 4.5.1 Travailleurs manuels
 - 4.5.2 Travailleurs mécanisés
 - 4.5.3 Personnel technique
 - 4.5.4 Personnel de supervision
 - 4.5.5 Ingénieurs forestiers
 - 4.5.6 Ouvriers en production de plants forestiers
 - 4.5.7 Cueilleurs de PFNL
 - 4.5.8 Tableau résumé
- 4.6 Bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail
 - 4.6.1 Main-d'œuvre immigrante
 - 4.6.2 Main-d'œuvre autochtone
- 4.7 Enjeux spécifiques
 - 4.7.1 Impacts de la pandémie sur les entreprises
 - 4.7.2 Impacts des contrats en appels d'offre
 - 4.7.3 Obstacles au développement des entrepreneurs forestiers
- 4.8 Besoins de main-d'œuvre par profession
- 4.9 Notoriété de ForêtCompétences

Partie 5 Constats généraux

Annexe I Notes méthodologiques

Table des figures

Partie 1 Introduction

Partie 2 Méthodologie

Partie 3 Organisation du secteur forestier

Figure 1. Évolution du PIB du secteur forestier (SCIAN 113 et 1153) dans l'ensemble de l'économie du Québec.....	p.28
Figure 2. Répartition des établissements par sous-secteur.....	p.29
Figure 3. Répartition régionale des établissements en aménagement forestier (décembre 2020).....	p.30
Figure 4. Répartition régionale des établissements avec employés en aménagement forestier (décembre 2020).....	p.31
Figure 5. Évolution du nombre d'employés en aménagement forestier (base 100 en 2001).....	p.34
Figure 6. Âge des travailleurs selon le SCIAN.....	p.36
Figure 7. Évolution des heures moyennes travaillées en aménagement forestier (base 100 en 2007).....	p.39
Figure 8. Évolution du nombre d'inscriptions des élèves débutants en formation professionnelle dans les programmes liés au secteur forestier.....	p.56
Figure 9. Évolution du nombre d'inscriptions à la session d'automne au collégial dans les programmes liés au secteur forestier.....	p.61
Figure 10. Évolution du nombre d'inscriptions à la session d'automne dans les programmes liés au secteur forestier.....	p.65

Partie 4 Sondage auprès des entreprises

Figure 11. Type d'entreprise (n=211).....	p.70
Figure 12. Entreprises autochtones (n=211).....	p.71
Figure 13. Entrepreneurs autochtones (n=206).....	p.71
Figure 14. Entreprise avec une usine de transformation de bois (n=199).....	p.73
Figure 15. Répartition régionale des entreprises et des entrepreneurs forestiers répondants.....	p.75
Figure 16. Proportion d'entreprises œuvrant uniquement en forêt privée selon la région (n=211).....	p.77
Figure 17. Proportion d'entreprises œuvrant uniquement en forêt publique selon la région (n=211).....	p.77
Figure 18. Proportion d'employés provenant de la même région que le siège social de l'entreprise (n=211).....	p.78
Figure 19. Proportion des travaux réalisés dans la même région que le siège social de l'entreprise (n=199).....	p.79

Figure 20. Activités réalisées par les entreprises et les entrepreneurs forestiers répondants.....	p.81
Figure 21. Entreprises selon le nombre d'activités réalisées (n=211).....	p.82
Figure 22. Entreprises qui réalisent <u>une seule activité</u> (n=80).....	p.82
Figure 23. Entrepreneurs selon le nombre d'activités réalisées (n=206).....	p.83
Figure 24. Entrepreneurs qui réalisent <u>une seule activité</u> (n=95).....	p.83
Figure 25. Contribution moyenne des activités au chiffre d'affaires des entreprises (parmi les entreprises œuvrant dans l'activité) (n=211).....	p.84
Figure 26. Sous-traitance des activités.....	p.85
Figure 27. Proportion d'entreprises ayant octroyé des contrats en sous-traitance à une entreprise autochtone (n=123).....	p.86
Figure 28. Proportion d'entreprises qui estiment pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour développer des partenariats avec des entreprises autochtones (n=199).....	p.87
Figure 29. Proportion moyenne du chiffre d'affaires des entreprises forestières selon la tenure (n=199).....	p.88
Figure 30. Proportion moyenne du chiffre d'affaires des entrepreneurs forestiers selon la tenure (n=206).....	p.88
Figure 31. Nombre d'employés chez les entreprises forestières (n=211).....	p.90
Figure 32. Nombre d'employés chez les entrepreneurs forestiers (n=206).....	p.90
Figure 33. Nombre d'employés des entreprises exclusivement en forêt privée (n=42).....	p.92
Figure 34. Nombre d'employés des entreprises exclusivement en forêt publique (n=48).....	p.92
Figure 35. Masse salariale des entreprises forestières (n=211).....	p.93
Figure 36. Proportion d'entreprises forestières ayant une majorité d'employés syndiqués (n=211).....	p.94
Figure 37. Proportion d'entrepreneurs forestiers ayant une majorité d'employés syndiqués (n=206).....	p.94
Figure 38. Proportion d'entreprises ayant une majorité d'employés syndiqués selon la taille de l'entreprise (n=211).....	p.95
Figure 39. Responsable de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise (n=211).....	p.98
Figure 40. Responsable de la gestion des ressources humaines dans les entreprises de <u>2 à 5 employés</u> (n=63).....	p.98
Figure 41. Responsable de la gestion des ressources humaines dans les entreprises de <u>+ de 50 employés</u> (n=40).....	p.98
Figure 42. Niveau d'efforts fournis par les entreprises pour relever les défis de gestion des ressources humaines (n=211) (Échelle « 1 à 10 »).....	p.99

Table des figures (suite)

Figure 43. Anticipation des départs à la retraite au cours des 3 prochaines années (n=211).....	p.103
Figure 44. Difficulté à combler les postes par rapport aux années précédentes (n=211).....	p.105
Figure 45. Principales raisons de la difficulté de recrutement (n=211).....	p.107
Figure 46. Impacts des difficultés de recrutement sur l'entreprise au cours des deux prochaines années (n=211).....	p.108
Figure 47. Postes les plus difficiles à combler pour les entrepreneurs forestiers (n=206)	p.109
Figure 48. Moyens de recrutement utilisés par les entreprises (n=211).....	p.112
Figure 49. Changements constatés (n=129) (Question sans choix de réponse).....	p.116
Figure 50. Métiers auxquels réfèrent les changements (n=129) (Question sans choix de réponse)	p.117
Figure 51. Principales difficultés à combler les besoins en formation continue.....	p.119
Figure 52. Pourcentage de la masse salariale investie en formation continue (n=211)	p.121
Figure 53. Organismes de formation retenus pour offrir de la formation continue en 2020 (n=211).....	p.122
Figure 54. Besoins de formation continue ciblés (n=150) (Question sans choix de réponse)	p.123
Figure 55. Intérêt des entrepreneurs forestiers pour certaines formations (n=206)	p.125
Figure 56. Montant investi par les entrepreneurs forestiers pour se former en 2020 (n=206)	p.126
Figure 57. Montant investi par les entrepreneurs forestiers pour former leurs employés en 2020 (n=206)	p.126
Figure 58. Exigences à l'embauche des travailleurs manuels (abatteurs manuels, débroussailliers ou reboiseurs) (n=101) (Question sans choix de réponse)	p.131
Figure 59. Améliorations proposées aux programmes d'études par les entreprises embauchant des travailleurs manuels (n=101) (Question sans choix de réponse)	p.133
Figure 60. Principaux besoins de formation continue des travailleurs manuels (n=100) (Question sans choix de réponse)	p.134
Figure 61. Exigences à l'embauche des travailleurs mécanisés (opérateurs de machines pour la récolte de bois ou pour la voirie forestière) (n=137) (Question sans choix de réponse)	p.136
Figure 62. Améliorations proposées aux programmes d'études par les entreprises embauchant des travailleurs mécanisés (n=137) (Question sans choix de réponse)	p.138
Figure 63. Principaux besoins de formation continue des travailleurs mécanisés (n=137) (Question sans choix de réponse)	p.139
Figure 64. Exigences à l'embauche du personnel technique (techniciens forestiers, marteleurs, mesureurs) (n=116) (Question sans choix de réponse).....	p.141
Figure 65. Améliorations proposées aux programmes d'études pour mieux répondre aux besoins des entreprises employant du personnel technique (n=116) (Question sans choix de réponse)	p.143
Figure 66. Principaux besoins de formation continue du personnel technique (n=116) (Question sans choix de réponse)	p.144
Figure 67. Exigences à l'embauche du personnel de supervision (contremaîtres, superviseurs, chefs d'équipe) (n=211) (Question sans choix de réponse)	p.146
Figure 68. Diplôme recherché pour le personnel de supervision (n=142) (Question sans choix de réponse)	p.147
Figure 69. Principaux besoins de formation continue du personnel de supervision (n=142) (Question sans choix de réponse)	p.148
Figure 70. Améliorations proposées au baccalauréat en génie forestier pour mieux répondre aux besoins des entreprises (n=54) (Question sans choix de réponse).....	p.151
Figure 71. Principaux besoins de formation continue des ingénieurs forestiers (n=54) (Question sans choix de réponse)	p.152
Figure 72. Exigences à l'embauche des <u>ouvriers</u> en production de plants forestiers (n=15) (Question sans choix de réponse)	p.155
Figure 73. Exigences à l'embauche des <u>aides-ouvriers</u> en production de plants forestiers (n=15) (Question sans choix de réponse)	p.155
Figure 74. Principaux besoins de formation continue des ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers (n=15) (Question sans choix de réponse)	p.156
Figure 75. Exigences à l'embauche des cueilleurs de PFNL (n=8) (Question sans choix de réponse).....	p.158
Figure 76. Principaux besoins de formation continue des cueilleurs de PFNL (n=8) (Question sans choix de réponse)	p.159
Figure 77. Proportion d'employés immigrants chez les <u>entreprises</u> forestières répondantes (n=211)	p.164
Figure 78. Proportion d'employés immigrants chez les <u>entrepreneurs</u> forestiers répondants (n=206)	p.164
Figure 79. Proportion d'entreprises qui emploient <u>au moins un employé immigrant</u> selon la taille de l'entreprise (n=211)	p.165

Table des figures (suite)

Figure 80. Statut d'immigration des travailleurs en aménagement forestier.....	p.166
Figure 81. Probabilité d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des 3 prochaines années (n=211)	p.167
Figure 82. Intérêt à embaucher de la main-d'œuvre immigrante temporaire au cours des 3 prochaines années (n=211)	p.167
Figure 83. Nombre d'employés autochtones chez les entreprises forestières (n=211)	p.170
Figure 84. Nombre d'employés autochtones chez les entrepreneurs forestiers (n=206)	p.170
Figure 85. Proportion d'entreprises ayant au moins 1 employé autochtone <u>selon la taille</u> de l'entreprise (n=211)	p.171
Figure 86. Proportion d'entreprises ayant au moins 1 employé autochtone <u>selon la tenure</u> (forêt publique / privée) (n=211)	p.171
Figure 87. Probabilité d'embaucher de la main-d'œuvre autochtone au cours des 3 prochaines années (n=211)	p.172
Figure 88. Proportion d'entreprises dont les employés responsables des ressources humaines <u>ont reçu de la formation</u> de sensibilisation et de connaissance sur les réalités autochtones (n=211)	p.173
Figure 89. Proportion d'entreprises qui <u>croient pouvoir bénéficier</u> d'un accompagnement pour faciliter l'intégration de main-d'œuvre autochtone (n=211).....	p.173
Figure 90. Niveau d'impact de la pandémie de COVID-19 sur les opérations des entreprises (n=211) (Échelle «1 à 10»)	p.178
Figure 91. Principaux impacts de la pandémie sur les entreprises (n=211) (Question sans choix de réponse)	p.180
Figure 92. Niveau d'impact de la pandémie de COVID-19 sur les opérations des entrepreneurs forestiers (n=206)	p.182
Figure 93. Proportion d'entreprises ayant obtenu des contrats en appels d'offres sur le libre marché des TSNC en forêt publique (n=148)	p.185
Figure 94. Effet de l'obtention des contrats en appels d'offres en TSNC sur l'entreprise (n=34) (Échelle « 1 à 10 »)	p.185
Figure 95. Proportion d'entreprises ayant obtenu des lots aux enchères pour la récolte du bois en forêt publique (n=148)	p.188
Figure 96. Effet de l'obtention des contrats aux enchères en récolte de bois sur les entreprises (n=23) (Échelle « 1 à 10 »)	p.188
Figure 97. Entrepreneurs forestiers faisant généralement affaire avec le Bureau de mise en marché des bois (BMMB) (n=206)	p.189
Figure 98. Entrepreneurs forestiers faisant généralement affaire avec Rexforêt (n=206).....	p.189
Figure 99. Incapacité à trouver des employés qualifiés (n=206)	p.191
Figure 100. Coûts de la main-d'œuvre trop élevés (n=206)	p.191
Figure 101. Coûts de formation des travailleurs forestiers trop élevés (n=206).....	p.191
Figure 102. Pourcentage moyen de postes vacants par entreprise en 2020 par profession (Question optionnelle)	p.196
Figure 103. Pourcentage moyen de départs (autres que pour la fin de saison) par entreprise en 2020 par profession (Question optionnelle)	p.197
Figure 104. Pourcentage moyen de départs à la retraite prévus selon la profession d'ici 3 ans (Question optionnelle).....	p.199
Figure 105. Notoriété de ForêtCompétences auprès des entreprises (n=211).....	p.203

Table des tableaux

Partie 1 Introduction

Partie 2 Méthodologie

Partie 3 Organisation du secteur forestier

Tableau 1. Répartition des établissements par taille d'entreprise (décembre 2020)	p.29
Tableau 2. Proportion des établissements en aménagement forestier avec ou sans employés par région administrative (décembre 2020).....	p.32
Tableau 3. Emploi, taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage pour l'ensemble du Québec en 2021.....	p.35
Tableau 4. Estimations de la population des régions administratives selon le groupe d'âge et âge moyen au Québec en 2021.....	p.37
Tableau 5. Répartition des professions selon le SCIAN et le sexe.....	p.38
Tableau 6. Statistiques selon la Classification nationale des professions.....	p.41 à 46
Tableau 7. Bois récoltés au Québec en 2020-2021.....	p.48
Tableau 8. Superficie de la forêt publique et privée par région administrative (km ²)	p.49
Tableau 9. Volumes de bois réguliers récoltés dans les forêts publiques et privées par région administrative ('000 m ³) 2020 2021.....	p.50
Tableau 10. Reboisement, préparation de terrain et traitements sylvicoles non commerciaux dans les forêts publiques et privées par région administrative ('000 ha) 2019-2020.....	p.51
Tableau 11. Nombre d'inscriptions des élèves débutants en formation professionnelle dans les programmes liés au secteur forestier par année scolaire.....	p.55
Tableau 12. Nombre d'inscriptions en reconnaissance des acquis (RAC) dans les programmes liés au secteur forestier par année scolaire.....	p.57
Tableau 13. Nombre de diplômes émis en formation professionnelle dans les programmes liés au secteur forestier par année civile.....	p.58
Tableau 14. Nombre d'inscriptions au collégial dans les programmes liés au secteur forestier, à la session d'automne, par année scolaire.....	p.60
Tableau 15. Nombre de diplômes émis au collégial dans les programmes liés au secteur forestier par année civile.....	p.62
Tableau 16. Nombre d'inscriptions à la session d'automne dans les programmes liés au secteur forestier par année universitaire.....	p.64
Tableau 17. Nombre de diplômes émis à l'université dans les programmes liés au secteur forestier par année civile.....	p.66

Partie 4 Sondage auprès des entreprises

Tableau 18. Répartition des établissements en aménagement forestier au Québec avec employés et des répondants du sondage auprès des entreprises selon les régions administratives.....	p.76
Tableau 19. Répartition des répondants du sondage et des établissements en aménagement forestier au Québec avec employés selon la taille d'entreprise (décembre 2020)	p.91
Tableau 20. Taux de présence syndicale au Québec en 2021.....	p.95
Tableau 21. Proportion d'entreprises ayant une majorité d'employés syndiqués selon l'activité.....	p.96
Tableau 22. Difficultés de recrutement par profession chez les entreprises (Échelle « 1 à 10 »)	p.106
Tableau 23. Difficultés de recrutement par profession chez les entrepreneurs, selon les activités réalisées.....	p.110
Tableau 24. Entreprises et entrepreneurs forestiers ayant embauché des travailleurs manuels finissants diplômés des différents programmes d'études au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=101).....	p.132
Tableau 25. Entreprises et entrepreneurs forestiers ayant embauché des travailleurs mécanisés finissants diplômés des différents programmes d'études au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=137)	p.137
Tableau 26. Entreprises ayant embauché du personnel technique finissant diplômé des différents programmes d'études au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=116)	p.142
Tableau 27. Entreprises ayant embauché des finissants diplômés du baccalauréat en <i>Génie forestier</i> au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=211)	p.150
Tableau 28. Principaux constats en lien avec la formation initiale et continue.....	p.161
Tableau 29. Comparaison des niveaux de satisfaction entre les programmes de formation initiale.....	p.161
Tableau 30. Principaux motifs de départ de main-d'œuvre par profession (Question optionnelle)	p.198
Tableau 31. Estimation des besoins en main-d'œuvre chez les entreprises et entrepreneurs forestiers.....	p.200
Tableau 32. Estimation des besoins en main-d'œuvre chez les entreprises.....	p.201

Liste des abréviations

BAC	Baccalauréat
BMMB	Bureau de mise en marché du bois
CNP	Classification nationale des professions
CSMOAF	Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DES	Diplôme d'études secondaires
HA	Hectare
M ³	Mètre cube
MFFP	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
NRP	Ne répond pas
NSP	Ne sait pas
OBNL	Organisme à but non lucratif
PFNL	Produits forestiers non ligneux
PIB	Produit intérieur brut
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
TSNC	Travaux sylvicoles non commerciaux



PARTIE 1

INTRODUCTION



Mandat et objectifs du diagnostic

Réalisé aux 3 à 5 ans, le diagnostic sectoriel dresse un portrait de la main-d'œuvre de l'industrie de l'aménagement forestier. Cette étude permet de cerner les défis auxquels le secteur doit faire face et les besoins, particulièrement en ce qui a trait au développement de la main-d'œuvre et à la formation. Le diagnostic sectoriel occupe une place centrale dans l'effort de collecte et de diffusion d'informations visant la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier. **C'est le document de référence sur lequel s'appuie ForêtCompétences pour définir ses priorités d'action et sa planification stratégique, dans le but de développer des projets qui répondent aux besoins du secteur en matière d'emploi.**

Les objectifs auxquels le diagnostic sectoriel permet de répondre sont :

- Obtenir les statistiques à jour relatives à la main-d'œuvre du secteur;
- Approfondir la connaissance des réalités, enjeux, tendances et pratiques de gestion propres au secteur forestier;
- Identifier les besoins de main-d'œuvre, de formation et de perfectionnement.



Portrait des entrepreneurs

PARTENARIAT AVEC L'UNIVERSITÉ LAVAL

Un des besoins spécifiques émanant du secteur visait à documenter de façon plus approfondie l'entrepreneuriat forestier au Québec. Pour ce faire, ForêtCompétences s'est allié au Consortium de recherche FORAC de l'Université Laval, sous la direction du chercheur et professeur Luc LeBel. L'objectif était de donner suite au *Programme de recherche sur les entrepreneurs forestiers de récolte et transport* (PREfoRT) qui avait permis de dresser un portrait des entrepreneurs forestiers en 2007 et 2010. D'autre part, un besoin d'accroître plus spécifiquement la connaissance de l'entrepreneuriat forestier autochtone faisait également partie des objectifs de documentation, menant à un partenariat avec le professeur Jean-Michel Beaudoin de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval. Celui-ci a également réalisé diverses études en lien avec les entrepreneurs autochtones par le passé.

Les deux chaires de recherche de l'Université Laval partagent avec ForêtCompétences un souci de mieux connaître la réalité, les défis et les enjeux des entrepreneurs forestiers, autochtones et non-autochtones, qui gravitent dans le secteur. C'est donc dans un souci de travailler de la façon la plus efficace possible, en unissant nos expertises et intérêts respectifs, que la pertinence de cette collaboration est apparue.

DÉMARCHES CONJOINTES

Il a été convenu de réaliser le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre et le portrait des entrepreneurs forestiers de façon conjointe et en imbriquant les deux démarches de collecte de données, puisqu'on retrouve plusieurs similitudes dans les thématiques abordées et la méthodologie préconisée. De plus, nous partageons le souci d'éviter de solliciter les entreprises à deux reprises dans des délais rapprochés. **Puisque les entrepreneurs forestiers, fortement présents dans notre secteur d'activité, font partie intégrante de la population visée par le diagnostic sectoriel, un certain nombre de questions communes ont été posées aux deux populations d'enquête afin de cibler leurs défis de gestion des ressources humaines, leurs problématiques de relève et bien plus encore.** Il s'agit néanmoins de deux études distinctes, présentées dans deux rapports séparés : le *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021* et le *Portrait des entrepreneurs forestiers du Québec 2020-2021*.

TRANSPORT FORESTIER

Bien que ForêtCompétences ne couvre habituellement pas l'activité du transport du bois, couverte par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier (Camo-route), l'activité a été incluse dans le portrait des entrepreneurs forestiers. À ce titre, Camo-route est également partenaire dans la réalisation du portrait. **Par conséquent, on retrouve aussi certains résultats dans le diagnostic sectoriel qui se rapportent au transport de bois non transformé.**



Délimitation du champ d'étude

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le secteur d'activité couvert par ForêtCompétences est composé des activités qui touchent l'aménagement forestier. **Au sens de la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier, les activités d'aménagement forestier sont reliées :**

- à l'abattage et à la récolte de bois;
- à la construction, à l'amélioration, à la réfection, à l'entretien et à la fermeture d'infrastructures;
- à l'exécution de traitements sylvicoles, y compris le reboisement et l'usage du feu ainsi que le contrôle des incendies, des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente;
- toute autre activité de même nature ayant un effet tangible sur les ressources du milieu forestier.

En d'autres termes, les activités couvertes sont :

- la récolte mécanisée du bois et la récolte de biomasse forestière;
- la voirie forestière : construction et entretien de chemins forestiers;
- les travaux sylvicoles : la préparation de terrain, le reboisement, le débroussaillage, l'abattage manuel;
- la planification et technique : mesurage, martelage, inventaire, plans d'aménagement forestier, visites conseil.

À ces activités s'ajoutent :

- la production de plants forestiers en pépinière;
- la cueillette de produits forestiers non ligneux tels les champignons, les petits fruits sauvages, etc.

De plus, comme mentionné à la page précédente, certains résultats du diagnostic sectoriel traitent du transport de bois non transformé.

Note: La définition de la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier inclut également les activités liées à la culture et à l'exploitation d'une érablière à des fins acéricoles. Toutefois, ForêtCompétences ne couvre pas ces activités.



Délimitation du champ d'étude (suite)

SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le secteur de l'aménagement forestier est constitué des sous-secteurs suivants :

FORESTERIE ET EXPLOITATION FORESTIÈRE (SCIAN 113)

Plus précisément, ce sous-secteur inclut les groupes suivants :

- **Exploitation de terres à bois (SCIAN 1131)**
 - ❖ Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de terres à bois en vue de la vente de bois debout.
- **Pépinières forestières et récolte de produits forestiers (SCIAN 1132)**
 - ❖ Ce groupe comprend les établissements faisant appel à deux procédés de production distincts, ceux dont l'activité principale est la culture des arbres pour des fins de reforestation et ceux dont l'activité principale est la récolte de produits forestiers. *(Note : La récolte de produits forestiers inclut les produits forestiers non ligneux.)*
- **Exploitation forestière (SCIAN 1133)**
 - ❖ Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la coupe du bois, la production de bois brut, de bois rond d'œuvre, de bois équarri ou de bois fendu de première transformation, de même que la production de copeaux de bois en forêt. Sont également compris dans ce groupe les établissements dont l'activité principale est la coupe et le transport du bois. *(Note : ForêtCompétences ne couvre généralement pas le transport du bois, qui est plutôt couvert par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier (Camo-route).)*

ACTIVITÉS DE SOUTIEN À LA FORESTERIE (SCIAN 1153)

- ❖ Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services de soutien particuliers relatifs à la récolte du bois.



Délimitation du champ d'étude (suite)

ENTREPRISES CIBLÉES

Les entreprises forestières qui embauchent la main-d'œuvre du secteur forestier font partie de la population couverte par le diagnostic sectoriel. Comme mentionné plus haut, dans le contexte de réalisation conjointe du diagnostic sectoriel et du portrait des entrepreneurs forestiers, on a distingué la catégorie des entrepreneurs forestiers de celle des entreprises forestières pour la collecte de données. La section 2.2 *Sondages quantitatifs* explique la façon dont la distinction entre les entreprises et les entrepreneurs de travaux forestiers (propriétaire unique ou avec associés) a été effectuée.

TERRITOIRE GÉOGRAPHIQUE

Le territoire géographique couvert par la présente étude est l'ensemble du Québec.

MODE DE TENURE

Un soin particulier a été apporté dans le rapport afin de faire ressortir les différences significatives observées entre les entreprises œuvrant majoritairement en forêt publique et celles œuvrant majoritairement en forêt privée. Lorsqu'il était possible de le faire, une distinction entre les deux modes de tenure a donc été effectuée.

PREMIÈRES NATIONS

Une caractérisation des enjeux spécifiques aux Premières Nations fait également partie des objectifs de l'étude.



PARTIE 2

MÉTHODOLOGIE



Méthodologie retenue

La méthodologie retenue pour réaliser le *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021* repose sur :

- une recherche documentaire;
- deux sondages quantitatifs : un auprès des entreprises en aménagement forestier et l'autre auprès des entrepreneurs forestiers.

SECTION 2.1 RECHERCHE DOCUMENTAIRE

La recherche documentaire permet de recueillir des données statistiques de même que de l'information générale sur la main-d'œuvre forestière et l'industrie dans lequel elle évolue. Ces données sont présentées dans la **Partie 3 – Portrait statistique du secteur**.

La recherche documentaire a été réalisée grâce à la contribution de différents collaborateurs et avec les sources officielles suivantes :

- Statistique Canada;
- Institut de la statistique du Québec;
- Emploi-Québec;
- Ministère de l'Éducation du Québec;
- Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

Note : Au moment de la réalisation du présent diagnostic, les plus récentes statistiques du Recensement de la population de 2021 de Statistique Canada, produit aux 5 ans, n'étaient pas encore disponibles. Les données du recensement de 2016 ont dû être utilisées.



SECTION 2.2

SONDAGES QUANTITATIFS



Sondages quantitatifs

Un sondage réalisé auprès des entreprises œuvrant en aménagement forestier a permis de recueillir les données nécessaires à la réalisation du diagnostic sectoriel. Elles constituent le cœur de l'étude. Ces données sont complétées par la présentation de certains résultats tirés d'un second sondage réalisé en parallèle auprès des entrepreneurs forestiers. La firme *BIP Recherche* a été mandaté afin de réaliser la collecte de données.

1) SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Le sondage auprès des entreprises en aménagement forestier permet d'établir le profil des entreprises en aménagement forestier et de faire un état de la situation en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement et de relève, de développement des compétences de la main-d'œuvre, de formation initiale et continue, des différents bassins de main-d'œuvre, des enjeux du secteur ainsi que des besoins de main-d'œuvre par profession.

2) SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRENEURS FORESTIERS

En parallèle, le sondage auprès des entrepreneurs forestiers a été effectué afin de documenter de façon plus approfondie la réalité, les défis et les enjeux des entrepreneurs forestiers, incluant les entrepreneurs autochtones, qui œuvrent en récolte du bois, en voirie forestière, en transport du bois et en travaux sylvicoles non commerciaux. L'ensemble des résultats de ce sondage sont présentés dans le *Portrait des entrepreneurs forestiers du Québec 2020-2021*. Toutefois, un certain nombre de questions communes ont été posées dans les deux sondages et les résultats sont intégrés dans le présent rapport afin d'avoir le portrait global au niveau du profil de l'ensemble des entreprises du secteur, des défis de gestion des ressources humaines, des problématiques de relève et de recrutement, des besoins de formation, etc. Rappelons que les entrepreneurs forestiers font partie intégrante de la population visée par le diagnostic sectoriel.



Questionnaires

Le questionnaire du **diagnostic sectoriel** a été élaboré par ForêtCompétences en se basant sur celui utilisé lors du diagnostic 2015-2016. Le questionnaire du **portrait des entrepreneurs forestiers** a pour sa part été réalisé en s'appuyant sur les précédents sondages du *Programme de recherche sur les entrepreneurs forestiers de récolte et transport* (PREFoRT) de 2007 et 2010, en les bonifiant par des questions autochtones et des éléments reliés à la formation de la main-d'œuvre.

Les deux questionnaires ont été révisés de pair par ForêtCompétences et l'Université Laval et ont été validés par un comité de travail composé d'intervenants du secteur (voir liste en page 3). Ils ont ensuite été révisés et mis sous forme de scripts téléphoniques par la firme BIP recherche, puis prétestés afin d'évaluer la compréhension des questions. La version programmée du questionnaire comportait plus de 650 variables. **La période de référence des questions est l'année 2020.**

Un tronc commun de questions servait à diriger les répondants vers l'un ou l'autre des questionnaires. **Les deux conditions qui permettaient de diriger vers le sondage du portrait des entrepreneurs plutôt que vers celui du diagnostic sectoriel sont :**

1) Les activités réalisées

Pour être dirigé vers le sondage du portrait des entrepreneurs, le répondant devait effectuer au moins une des activités suivantes :

- Reboisement, débroussaillage, préparation de terrain, abattage manuel, récolte mécanisée du bois, récolte de biomasse forestière, voirie forestière ou transport forestier.

2) La catégorie d'entreprise

La catégorie identifiée par le répondant devait correspondre à « entrepreneur de travaux forestiers » parmi les choix proposés, tous les autres étant dirigés vers le sondage du diagnostic sectoriel :

- Coopérative forestière de travailleurs
- Coopérative forestière de producteurs
- Groupement forestier coopératif
- Groupement forestier à capital-actions
- **Entrepreneur de travaux forestiers (propriétaire unique ou avec associés)**
- Consultant en foresterie (planification, inventaire, etc.)
- Conseil de bande (développement économique)
- Entreprise privée autre que celles énumérées plus haut, c'est-à-dire société par actions, société en nom collectif, société en commandite incluant celle détenue par un conseil de bande
- Autre type d'entreprise



Collecte de données

PRÉ-TEST

Un pré-test téléphonique a eu lieu du 14 au 17 mai 2021 auprès de 10 entreprises afin de valider la compréhension et la durée pour compléter les sondages. Les questionnaires ont été révisés pour en diminuer la durée.

DURÉE MOYENNE DU QUESTIONNAIRE

Dans sa version finale, la durée moyenne du questionnaire (par téléphone et en ligne) est de 44 minutes, ou, plus spécifiquement :

- 40 minutes pour le diagnostic sectoriel;
- 50 minutes pour le portrait des entrepreneurs.

LISTES D'ENTREPRISES

BIP Recherche a effectué la collecte de données des deux sondages. Pour ce faire, la firme a contacté l'ensemble des entreprises de la liste fournie par ForêtCompétences et les questions d'éligibilité mentionnées à la page précédente ont permis de diriger les répondants vers l'un ou l'autre des sondages. La liste d'entreprises a été constituée à partir de la liste de ForêtCompétences, qui a été bonifiée par :

- une liste d'entreprises forestières autochtones fournie par la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador;
- une liste d'entreprises spécialisées en transport forestier fournie par Camo-route;
- des listes d'entrepreneurs fournies par nos partenaires pour compléter la liste initiale.

MÉTHODES DE COLLECTE

Les questionnaires pouvaient être complétés par téléphone ou en ligne, selon la préférence des répondants. Un lien générique a été fourni aux entreprises pour lesquelles une adresse courriel valide était disponible. ForêtCompétences a aussi effectué de la promotion pour augmenter la participation. De plus, dans un dernier effort de relance, un questionnaire papier a été acheminé par la poste auprès des entrepreneurs forestiers uniquement afin d'augmenter le taux de réponse.



Collecte de données (suite)

DATES DE LA COLLECTE

La collecte de données s'est déroulée selon ces dates :

- La portion téléphonique a eu lieu du 21 mai au 19 août 2021;
- La portion en ligne a continué jusqu'au 4 janvier 2022;
- Des efforts supplémentaires ont été effectués auprès des entrepreneurs forestiers par l'envoi postal de 325 questionnaires du portrait des entrepreneurs en version papier, au cours du mois de novembre 2021.

ENTREVUES RÉALISÉES

Lors des entrevues, l'intervieweur demandait à parler à la personne contact identifiée dans la liste d'entreprise ou, si aucun nom n'était précisé, au propriétaire, directeur général ou responsable des ressources humaines de l'entreprise. Les entrevues ont été réalisées majoritairement en français. Toutefois, le questionnaire du portrait des entrepreneurs a été traduit en anglais afin de permettre à des répondants de certaines communautés autochtones qui ne parlent pas français de pouvoir également y répondre.

300 entrevues ont été réalisées par téléphone, soit :

- 183 pour le diagnostic sectoriel;
- 117 pour le portrait des entrepreneurs.

117 questionnaires ont été complétés en ligne, soit :

- 28 pour le diagnostic sectoriel;
- 89 pour le portrait des entrepreneurs.

AU TOTAL, 417 entreprises ont rempli l'un ou l'autre des sondages :

- **211 entreprises ont rempli le sondage du diagnostic sectoriel;**
- **206 entreprises ont rempli le sondage du portrait des entrepreneurs.**



Population et taux de réponse

POPULATION À L'ÉTUDE

La liste d'entreprises fournie par ForêtCompétences totalisait 1910 entreprises. Après les contrôles d'entreprises doublons, 1783 entreprises sont restées. De ce nombre, 1704 avaient un numéro de téléphone et 842 entreprises avaient une adresse courriel.

ÉCHANTILLON

L'ensemble des entreprises ont été contactées. Ce n'étaient donc pas un échantillonnage, mais plutôt un recensement de l'ensemble des entreprises fournies sur la liste.

PONDÉRATION

Les données ont été fournies sans pondération. Les résultats ont été compilés et préanalysés par la firme BIP recherche.

TAUX DE RÉPONSE

Le taux de réponse calculé selon les normes de l'Association de la recherche et de l'intelligence en marketing (ARIM) est de **36,0%**. Ce taux de réponse tient compte à la fois du sondage auprès des entreprises et de celui auprès des entrepreneurs puisque les deux populations ont été contactées dans une seule et même démarche, à partir de la même liste d'entreprises.

LIMITES

- ❖ Les entrepreneurs forestiers étant systématiquement redirigés vers le sondage du portrait des entrepreneurs forestiers, cette population est exclue de plusieurs questions traitées dans le diagnostic sectoriel. Dans certains cas, les entrepreneurs représenteraient possiblement un sous-groupe capable d'influencer les résultats.
- ❖ Le nombre de répondants effectuant la cueillette de produits forestiers non ligneux (PFNL) est très peu élevé. Notons qu'il s'agit d'un secteur en pleine émergence et que la liste d'entreprises sondées est incomplète en ce qui concerne ce sous-secteur. Les données en lien avec la cueillette de PFNL doivent donc être interprétées avec prudence.

Note: Voir l'annexe I – Notes méthodologiques pour en savoir plus.



Présentation des résultats

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES (PARTIE 4)

❖ La lettre « n » est utilisée tout au long du rapport afin de présenter le nombre de répondants totaux ayant répondu à chacune des questions.

- Sondage du diagnostic sectoriel : « n » total = 211
- Sondage du portrait des entrepreneurs : « n » total = 206

Note : les résultats qui réfèrent aux entrepreneurs forestiers dans le présent rapport sont présentés avec la légende de couleur bleue.

❖ Pour certaines questions, les producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière sont retirés du « n » total en raison du contexte particulier de ces entreprises.

- Producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière : « n » = 12
- Dans ces situations : « n » total = 199 (211-12 = 199)

❖ La majeure partie des résultats présentés réfèrent aux répondants du sondage du diagnostic sectoriel, ayant pour base n = 211. Dans ces cas, la base est simplement mentionnée dans le titre de la figure. Dans toutes les autres situations, la base ainsi que son origine sont spécifiées en dessous de la figure (résultats du portrait des entrepreneurs, questions excluant les producteurs exclusifs de plants forestiers, etc.).

❖ Le niveau de confiance utilisé afin de comparer les différences significatives est de 95 %.

❖ Lorsque des graphiques ou des tableaux illustrent des questions à réponses multiples, le total peut excéder 100 % en raison des mentions multiples.

❖ En raison de la taille réduite de certains sous-échantillons, certaines informations sont présentées à titre indicatif seulement.

❖ Les chiffres présentés dans ce rapport étant arrondis, les sommes dans les figures et tableaux (basées sur les chiffres réels avant arrondissement) peuvent ne pas correspondre à l'addition manuelle des nombres arrondis (100 %).

❖ Le *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016* (Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2017) a servi de référence pour des fins de comparaisons des résultats afin de voir l'évolution du secteur depuis le précédent sondage. La base réfère aux entreprises en aménagement forestier ayant participé au sondage de 2015, basé sur l'année de référence 2014 (n=288).



PARTIE 3

PORTRAIT STATISTIQUE DU SECTEUR



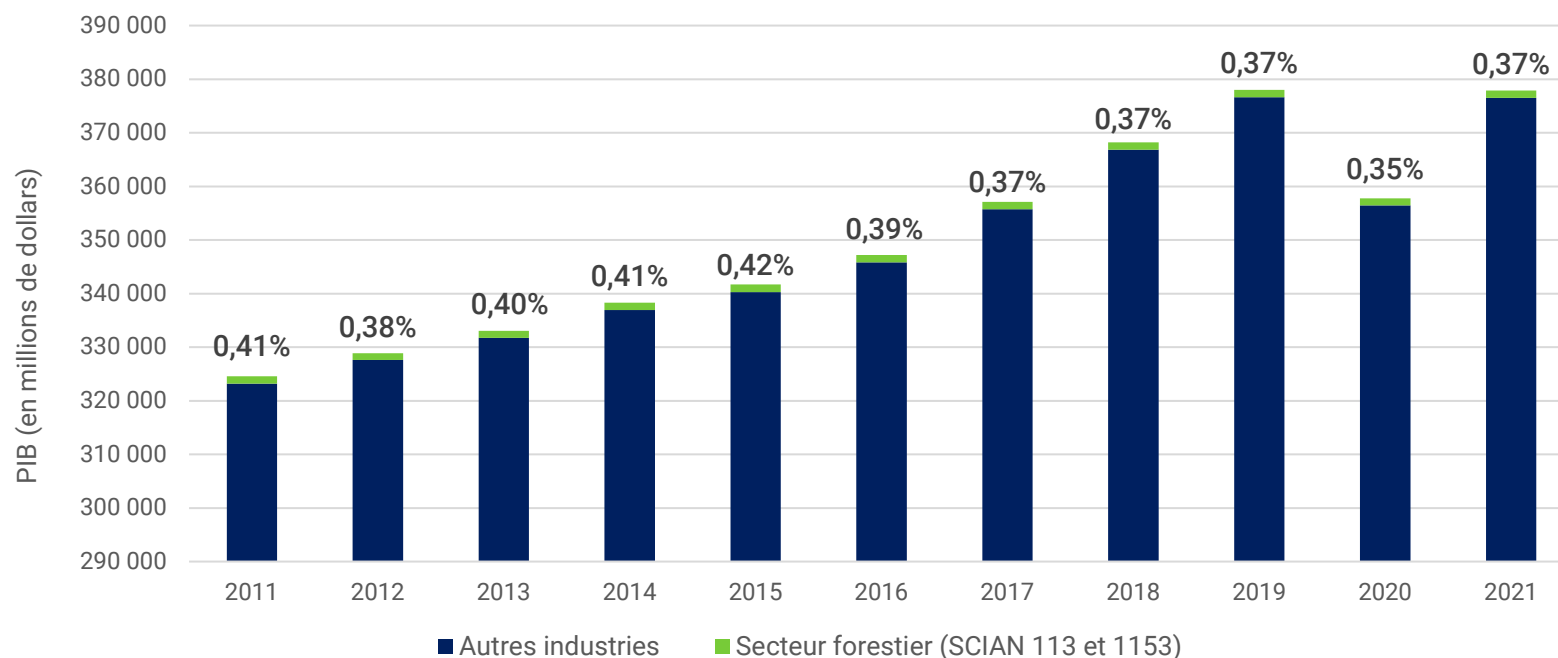
SECTION 3.1

TAILLE ET STRUCTURE DU SECTEUR



Évolution du PIB

Figure 1. Évolution du PIB du secteur forestier (SCIAN 113 et 1153) dans l'ensemble de l'économie du Québec



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

CONSTATS :

La place qu'occupe le secteur forestier (SCIAN **113** et **1153**) dans l'économie québécoise tend à diminuer depuis une décennie proportionnellement à l'ensemble de l'économie de la province. En effet, son importance relative, basée sur le produit intérieur brut (PIB) de l'ensemble des secteurs d'activité de la province, est passée de 0,41% en 2011 à 0,37% en 2021. Cependant, en valeur absolue, le PIB du secteur a connu une croissance de près de 4% sur cette même période (de 1,344G\$ à 1,397G\$). Parallèlement, le PIB de la province a augmenté de 16%.

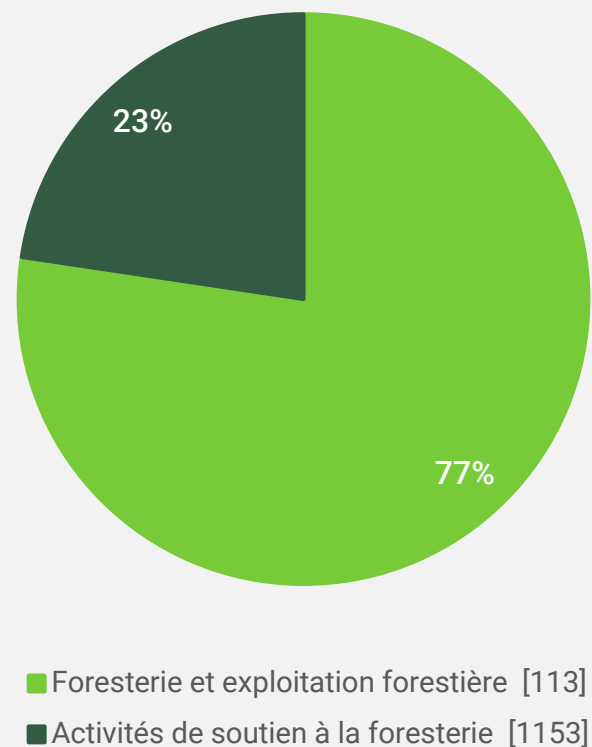
On constate également que le secteur a été particulièrement touché par la pandémie. Il a enregistré une baisse de son PIB de 11% entre 2019 et 2020, qu'il a toutefois récupéré en 2021. Parallèlement, le PIB de la province a enregistré une baisse de 5% entre 2019 et 2020.

Taille des entreprises

Tableau 1. Répartition des établissements par taille d'entreprise (décembre 2020)

Établissements	Secteur forestier (SCIAN 113 et 1153)	%
1 à 4 employés	1 004	62%
5 à 9 employés	319	20%
10 à 19 employés	147	9%
20 à 49 employés	115	7%
50 à 99 employés	23	1%
100 à 199 employés	20	1%
200 à 499 employés	0	0%
500 employés et plus	0	0%
Total avec employés	1 628	100%
Avec employés	1 628	29%
Sans employés	4 052	71%
Total	5 680	100%

Figure 2. Répartition des établissements par sous-secteur



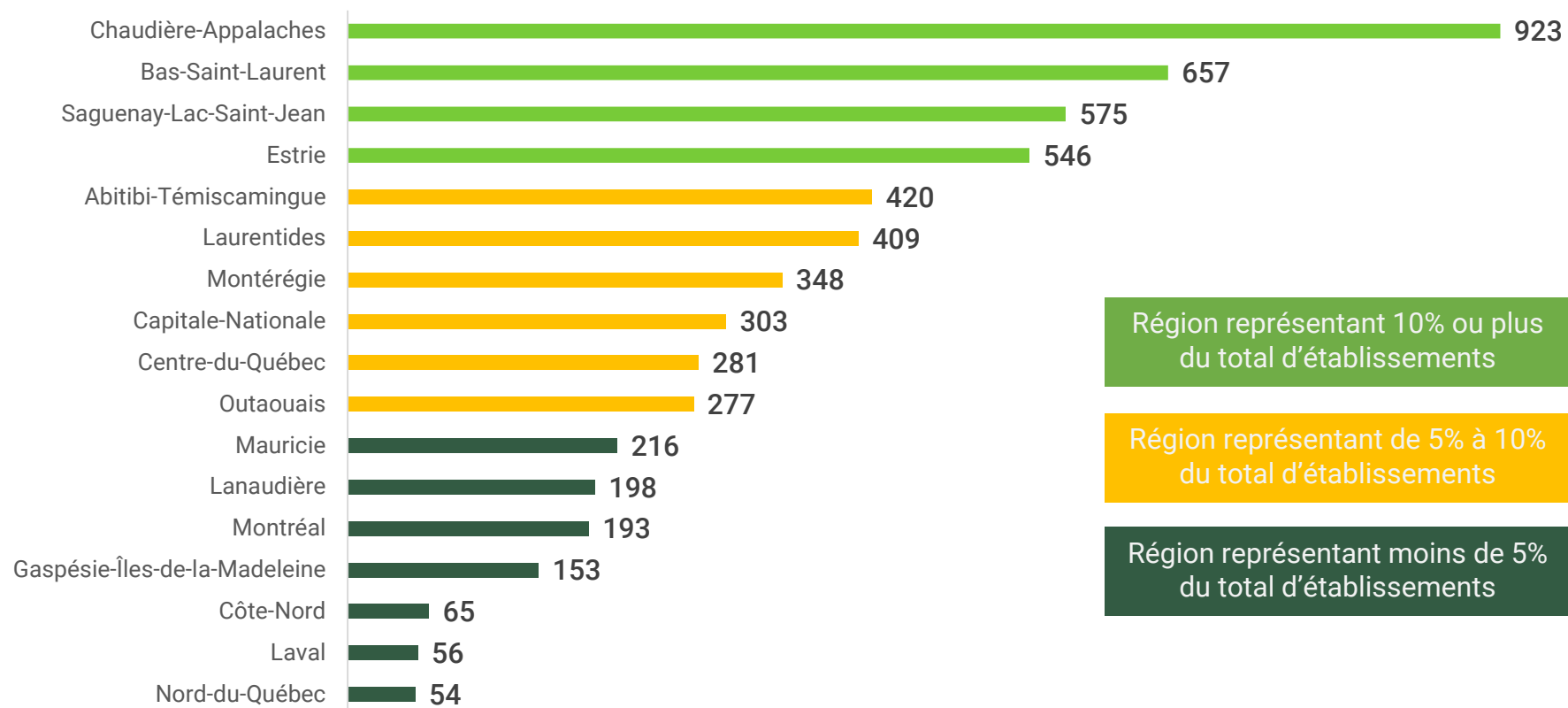
Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0304-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2020 et Tableau 33-10-0305-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2020.

CONSTATS :

Le secteur est caractérisé par une majorité d'établissements sans employés (71%). Parmi les établissements avec des employés, la grande majorité est constituée de petites entreprises de moins de 10 employés (82%).

Entreprises par région

Figure 3. Répartition régionale des établissements en aménagement forestier (décembre 2020)



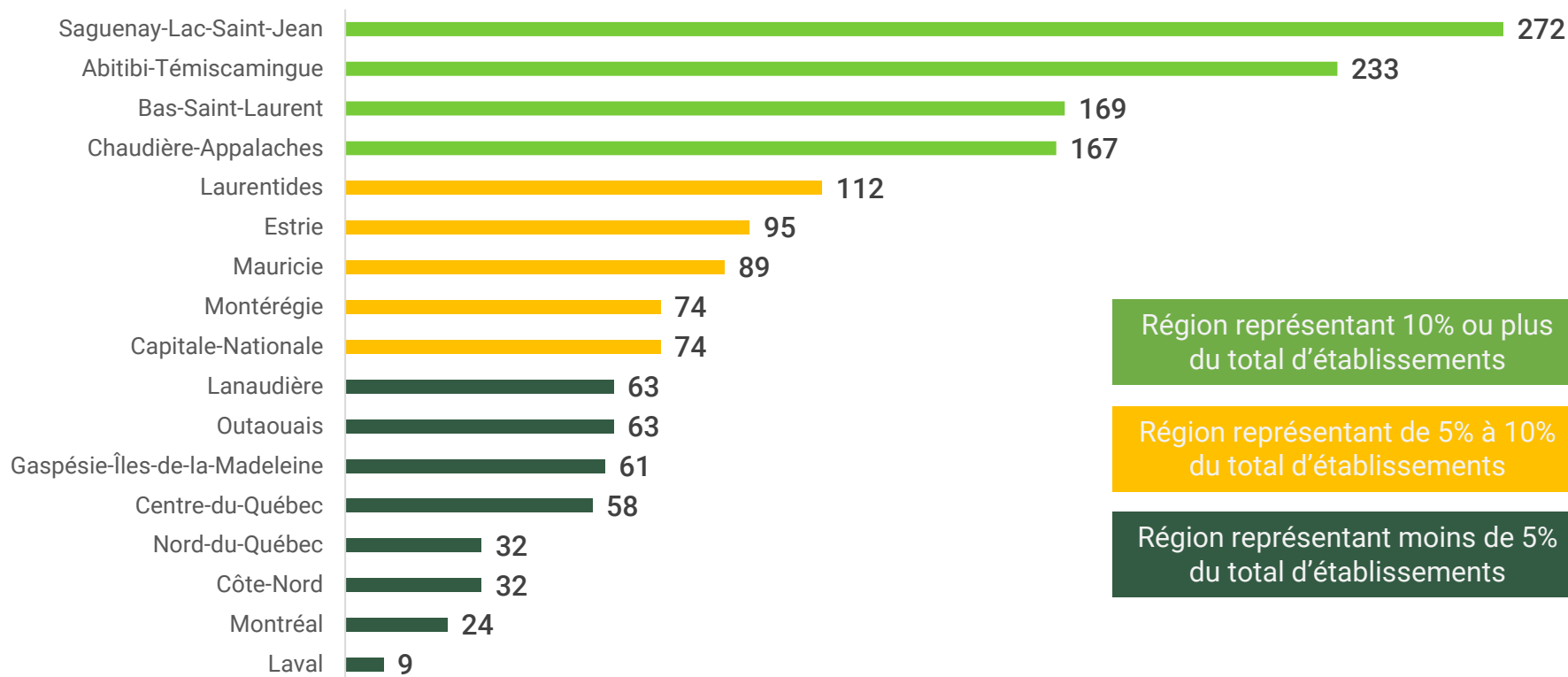
Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0304-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2020 et Tableau 33-10-0305-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2020.

CONSTATS :

L'industrie forestière constitue un moteur économique important pour plus de 150 municipalités au Québec. On observe dans la figure la répartition régionale des entreprises en aménagement forestier, avec et sans employés, qui sont incluses dans les codes SCIAN 1131 (Exploitation de terres à bois), 1132 (Pépinières forestières et récolte de produits forestiers), 1133 (Exploitation forestière) et 1153 (Activités de soutien à la foresterie). La région de Chaudière-Appalaches accueille 16% des entreprises (avec ou sans employés), suivi du Bas-Saint-Laurent (12%) et du Saguenay-Lac-Saint-Jean (10%).

Entreprises avec employés par région

Figure 4. Répartition régionale des établissements avec employés en aménagement forestier (décembre 2020)



Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0304-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2020,

CONSTATS :

Contrairement à la figure précédente, celle-ci ne présente que les établissements avec au moins 1 employé. On observe que la répartition est sensiblement différente, la principale région étant cette fois le Saguenay-Lac-Saint-Jean avec 10% des entreprises avec employés. L'analyse du ratio d'entreprises « sans employés » vs « avec employés » par région, présentée au tableau suivant, nous indique les régions où les établissements sans employés sont les plus présents.

AVEC VS SANS EMPLOYÉS

Tableau 2. Proportion des établissements en aménagement forestier avec ou sans employés par région administrative (décembre 2020)

Région administrative	Secteur forestier (SCIAN 113 et 1153)	
	Sans employés	Avec employés
Montréal	88%	12%
Laval	84%	16%
Estrie	83%	17%
Chaudière-Appalaches	82%	18%
Centre-du-Québec	79%	21%
Montérégie	79%	21%
Outaouais	77%	23%
Capitale-Nationale	76%	24%
Bas-Saint-Laurent	74%	26%
Laurentides	73%	27%
Lanaudière	68%	32%
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	60%	40%
Mauricie	59%	41%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	53%	47%
Côte-Nord	51%	49%
Abitibi-Témiscamingue	45%	55%
Nord-du-Québec	41%	59%
Ensemble du Québec	71%	29%

CONSTATS :

La présentation du ratio d'entreprises « sans employés » vs « avec employés » nous indique que les régions où l'on retrouve la plus grande proportion d'établissements « sans employés » sont : Montréal (88% des établissements), Laval (84%), Estrie (83%) et Chaudière-Appalaches (82%).

À l'inverse, les principales régions forestières ont toutes de plus fortes proportions d'entreprises « avec employés », notamment les régions du Nord-du-Québec (59%), de l'Abitibi-Témiscamingue (55%), de la Côte-Nord (49%) et du Saguenay-Lac-Saint-Jean (47%).

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0304-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2020 et Tableau 33-10-0305-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2020.

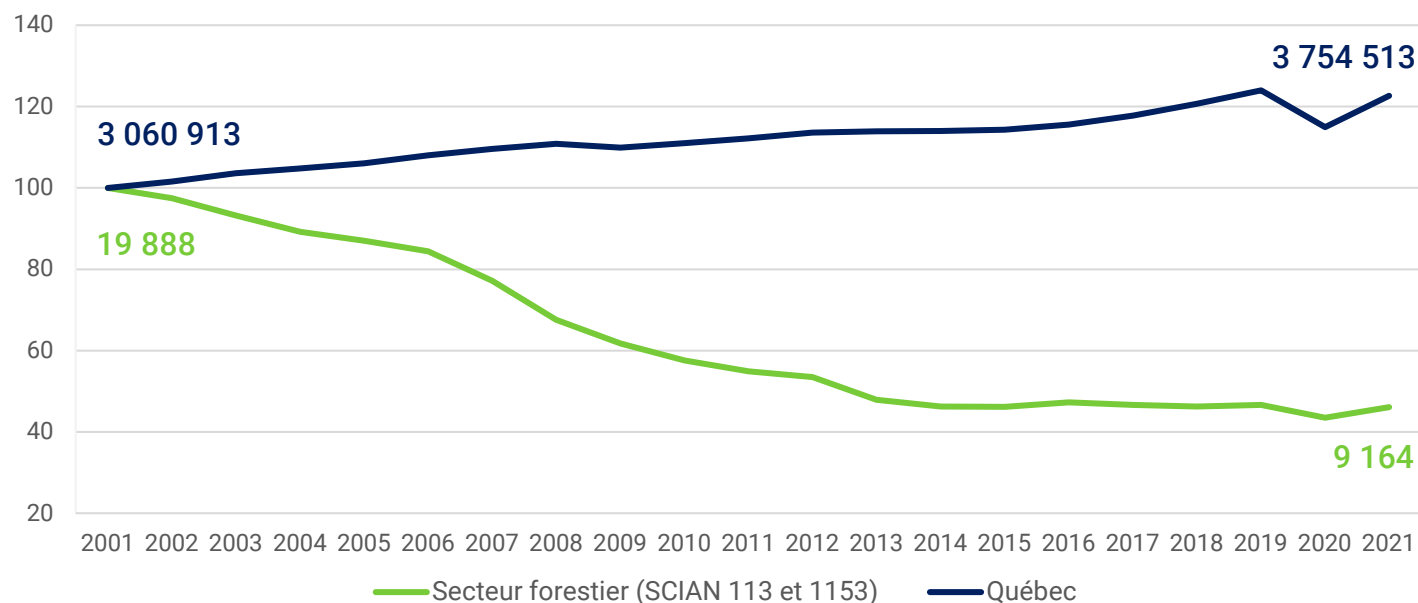
SECTION 3.2

EMPLOI



Nombre d'employés dans le secteur

Figure 5. Évolution du nombre d'employés en aménagement forestier
(base 100 en 2001)



La moyenne annuelle d'employés dans le secteur est de 9 164 en 2021.

C'est en avril que l'on observe le seuil minimal annuel d'emploi, avec 6 868 employés, alors que le maximum est en juillet avec 11 585 employés.

Cela représente une variation annuelle de 4 717 ou 51%.

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles.

Si on compare l'année 2021 avec la moyenne des 7 années précédentes (2014 à 2020), on observe :

↑ +4,6% employés au **QUÉBEC**

↓ -0,1% employés en **AMÉNAGEMENT FORESTIER**

CONSTATS :

L'évolution du nombre d'employés dans le secteur forestier (SCIAN 113 Forêt et exploitation forestière et 1153 Activités de soutien à la foresterie) s'est stabilisée depuis 2014. Après un creux observé en 2020, année de la pandémie, le nombre d'employés est revenu environ au même niveau que 2019 en 2021. Pendant la même période, le nombre d'employés a augmenté de 4,6% pour l'ensemble des industries du Québec.

Emploi au Québec

Tableau 3. Emploi, taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage pour l'ensemble du Québec en 2021

Région administrative	Emploi (k)	Taux d'emploi (%)		Taux d'activité (%)		Taux de chômage (%)	
	Personnes qui travaillent contre rémunération ou en vue d'un bénéfice ou qui ont un emploi sans être au travail	Nombre de personnes occupées (en emploi) exprimé en % de la population de 15 ans ou +		Population active exprimée en % de la population de 15 ans ou +		Nombre de chômeurs exprimé en % de la population active	
Bas-Saint-Laurent	88,3		53,3		56,1		5,0
Saguenay–Lac-Saint-Jean	123,2		53,8		57,1		5,8
Capitale-Nationale	380,8		60,9		63,9		4,7
Mauricie	120,8		53,1		56,2		5,6
Estrie	161,3		57,9		61,0		5,1
Montréal	1 078,3		61,2		66,7		8,3
Outaouais	198,1		60,2		63,7		5,6
Abitibi-Témiscamingue	73,0		61,7		64,7		4,7
Côte-Nord et Nord-du-Québec	49,7		58,1		60,7		4,2
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	34,0		44,6		51,0		12,6
Chaudière-Appalaches	215,8		60,5		62,8		3,6
Laval	227,6		62,2		66,9		7,1
Lanaudière	260,0		60,9		64,0		4,9
Laurentides	317,7		60,3		63,9		5,6
Montérégie	810,8		61,6		65,2		5,5
Centre-du-Québec	129,7		62,4		65,9		5,3
Ensemble du Québec	4 269,0		60,1		64,1		6,1

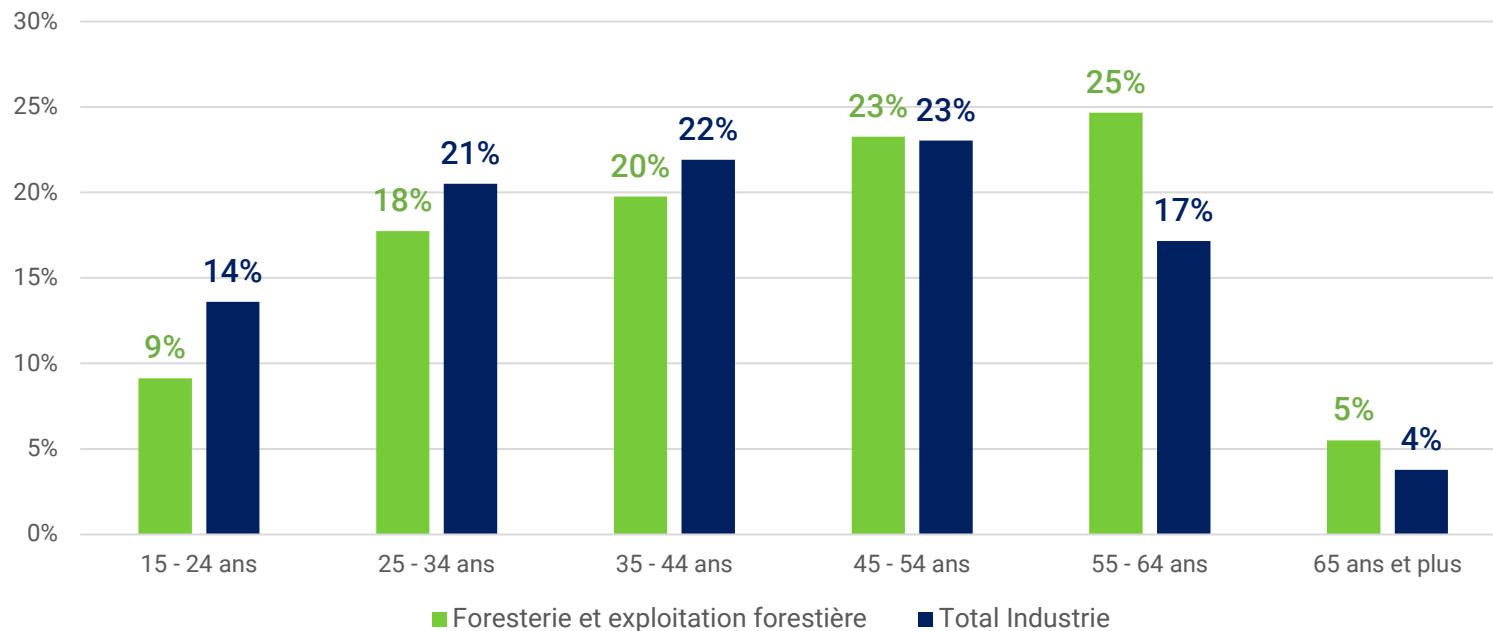
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

CONSTATS :

Les régions de la Gaspésie, de la Mauricie, du Bas-Saint-Laurent et du Saguenay-Lac-Saint-Jean sont celles où le taux d'emploi et le taux d'activité sont les plus faibles. Le taux de chômage est pour sa part le plus élevé en Gaspésie, suivi de Montréal et de Laval.

Âge des travailleurs du secteur

Figure 6. Âge des travailleurs selon le SCIAN



Source : Statistique Canada. (2017). Recensement de 2016. Tableau 98-400-X2016290

CONSTATS :

Les travailleurs du secteur forestier (SCIAN 113 *Foresterie et exploitation forestière* et 1153 *Activités de soutien à la foresterie*) sont plus fortement présents dans les catégories d'âge de 55 ans et plus (30%) par rapport à l'ensemble des industries (21%). D'ici 10 ans, ces travailleurs seront à l'âge de la retraite. À l'inverse, on retrouve 27% des travailleurs du secteur forestier parmi les moins de 35 ans vs 35% pour l'ensemble des travailleurs.

Âge moyen au Québec

Tableau 4. Estimations de la population des régions administratives selon le groupe d'âge et âge moyen au Québec en 2021

Région administrative	Groupe d'âge								Âge moyen (ans)
	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75+	
Bas-Saint-Laurent	14%	9%	10%	11%	11%	17%	16%	12%	47,08
Saguenay–Lac-Saint-Jean	15%	10%	11%	13%	11%	17%	14%	10%	45,27
Capitale-Nationale	15%	10%	14%	14%	12%	14%	13%	10%	43,95
Mauricie	14%	9%	11%	12%	11%	17%	15%	12%	46,45
Estrie	15%	10%	12%	12%	11%	16%	14%	10%	44,55
Montréal	15%	12%	17%	15%	13%	12%	9%	8%	40,98
Outaouais	17%	11%	13%	14%	13%	15%	11%	7%	41,53
Abitibi-Témiscamingue	17%	10%	12%	12%	12%	16%	13%	8%	43,04
Côte-Nord	16%	10%	11%	12%	13%	17%	12%	9%	43,81
Nord-du-Québec	26%	15%	15%	13%	11%	10%	6%	3%	33,07
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	12%	8%	9%	10%	12%	19%	17%	12%	48,96
Chaudière-Appalaches	16%	10%	11%	13%	12%	15%	14%	10%	44,28
Laval	16%	12%	12%	13%	14%	14%	10%	9%	42,19
Lanaudière	17%	10%	12%	13%	13%	16%	12%	8%	42,46
Laurentides	16%	10%	12%	13%	13%	16%	12%	8%	43,07
Montérégie	17%	10%	12%	14%	13%	14%	11%	8%	42,44
Centre-du-Québec	16%	10%	11%	13%	12%	15%	14%	10%	44,17
ENSEMBLE DU QUÉBEC	16%	11%	13%	14%	12%	15%	12%	9%	42,86

Source : Institut de la statistique du Québec. Statistique Canada, Estimations démographiques annuelles (régions infraprovinciales, janvier 2022).

CONSTATS :

Alors que l'âge moyen pour l'ensemble du Québec se situe à près de 43 ans, la région du Nord-du-Québec se démarque par sa population plus jeune (âge moyen de 33 ans). Mentionnons que les premières nations représentent environ 60 % de la population nord-québécoise et habitent surtout le Nunavik. À l'inverse, la région de la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine est celle qui présente l'âge moyen le plus élevé (49 ans), suivie du Bas-Saint-Laurent (47 ans). Globalement, 21% de la population est âgée de 65 ans et plus, soit l'âge de la retraite, et cette proportion est en constante progression.

Travailleurs selon le sexe

Tableau 5. Répartition des professions selon le SCIAN et le sexe

Profession - Classification nationale des professions (CNP)	Sexe masculin	Sexe féminin
1241 Adjoints administratifs	3%	97%
8432 Ouvriers de pépinières et de serres	72%	28%
2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	80%	20%
2122 Professionnels des sciences forestières	85%	15%
8616 Manœuvres de l'exploitation forestière	89%	11%
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	92%	8%
8211 Surveillants de l'exploitation forestière	95%	5%
8421 Opérateurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	97%	3%
7511 Conducteurs de camions de transport	97%	3%
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	97%	3%
8241 Conducteurs de machines d'abattage d'arbres	99%	1%
TOTAL DES CNP PRÉSENTS DANS LE SECTEUR FORESTIER	83%	17%

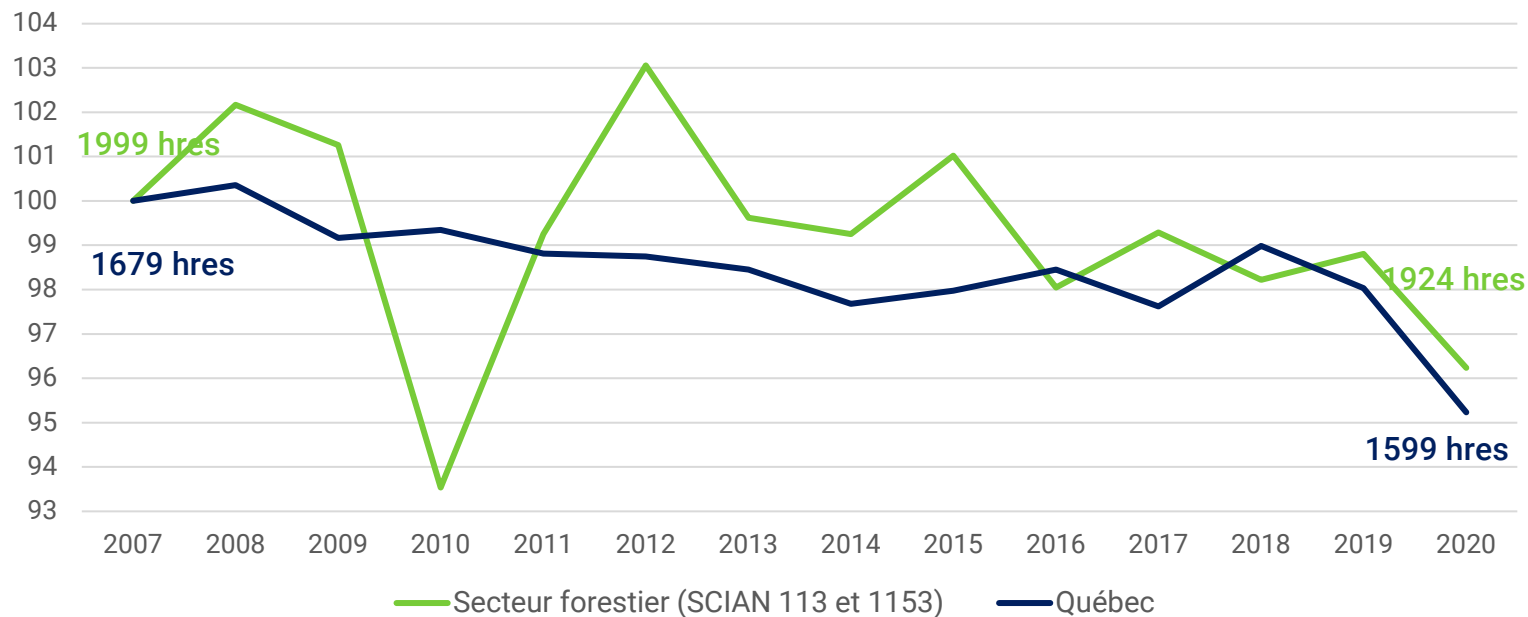
Source : Statistique Canada, 2016. Enquête nationale auprès des ménages.

CONSTATS :

La présence des femmes dans le secteur *Foresterie et exploitation forestière* (SCIAN **113 Foresterie et exploitation forestière** et **1153 Activités de soutien à la foresterie**) n'est que de 17% de l'ensemble des travailleurs. La profession où on les retrouve en plus grand nombre est celle d'adjoint administratif (97%). On les retrouve également en proportion plus élevées que la moyenne générale chez les ouvriers de pépinières et de serres (28%) et les technologues et techniciens en sciences forestières (20%).

Heures travaillées

Figure 7. Évolution des heures moyennes travaillées en aménagement forestier
(base 100 en 2007)



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie

CONSTATS :

Malgré le fait qu'il s'agisse d'un secteur saisonnier, le nombre d'heures annuelles moyennes travaillées en 2020 dans le secteur forestier (SCIAN 113 Forêt et exploitation forestière et 1153 Activités de soutien à la foresterie) était supérieur à celui de l'ensemble des industries au Québec (1924 heures vs 1599 heures pour le Québec).

SECTION 3.3

CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)



Tableau 6. Statistiques selon la Classification nationale des professions

Code CNP	Nom	Principales appellations d'emploi (liées au secteur forestier)	Personnes en emploi en 2020	Perspectives d'emploi en 2021-2025	Répartition selon le sexe		Salaire annuel en 2015	Secteurs d'activité (SCIAN) associés au CNP
					F	H		
TRAVAILLEURS MANUELS								
8421	Opérateurs / opératrices de scies à chaîne	<ul style="list-style-type: none"> - Abatteur manuel - Conducteur de débardeur, de débusqueuse - Travailleur forestier – exploitation forestière 	1500	Bonnes	2,6%	97,4%	28 000\$	Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 71% Produits en bois (SCIAN 321) : 10% Agriculture, pêche et chasse (SCIAN 111, 112, 114, 1151, 1152) : 7% Gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres (SCIAN 55, 56) : 3% Construction (SCIAN 23) : 2 % Autres : 7 %
8422	Ouvriers / ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier sylvicole débroussailleur - Travailleur forestier - Ouvrier sylvicole - Conducteur de scarificateur - Pompier forestier - Ramasseur de cônes 	1500	Excellentes	11,9%	88,1%	Non publié	Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 65 % Agriculture, pêche et chasse (SCIAN 111, 112, 114, 1151, 1152) : 15 % Gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres (SCIAN 55, 56) : 8% Administrations publiques (SCIAN 91) : 5% Construction (SCIAN 23) : 2 % Autres : 5 %
8616	Manœuvres de l'exploitation forestière	<ul style="list-style-type: none"> - Débroussailleur - Manoeuvre en foresterie - Planteur saisonnier d'arbres - Préposé au pulvérisateur - Chargeur par câble 	800	Bonnes	11,3%	88,7%	Non publié	Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 72 % Agriculture, pêche et chasse (SCIAN 111, 112, 114, 1151, 1152) : 5 % Produits en bois (SCIAN 321) : 5 % Aliments, boissons et tabac (SCIAN 311, 312) : 4 % Administrations publiques (SCIAN 91) : 3 % Autres : 11 %

Source : Emploi Québec, section Métiers et professions (<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions>). Dernière mise à jour: 5 mai 2022.

Tableau 6. Statistiques selon la Classification nationale des professions (suite)

Code CNP	Nom	Principales appellations d'emploi (liées au secteur forestier)	Personnes en emploi en 2020	Perspectives d'emploi en 2021-2025	Répartition selon le sexe		Salaire annuel en 2015	Secteurs d'activité (SCIAN) associés au CNP
					F	H		
TRAVAILLEURS MÉCANISÉS								
8241	Conducteurs / conductrices de machines d'abattage d'arbres	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machines de récolte du bois - Conducteur d'abatteuse-ébrancheuse - Conducteur de porteur - Conducteur de chargeuse forestière - Conducteur de tronçonneuse - Conducteur d'abatteuse-tronçonneuse - Conducteur d'appareil de débardage - Conducteur de camion plate-forme - Conducteur de déchiqueteuse - Conducteur de grue forestière - Conducteur d'ébrancheuse 	1500	Excellentes	0,5%	99,5%	54 000\$	Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 85 % Produits en bois (SCIAN 321) : 7 % Papier (SCIAN 322) : 3 % Transport et entreposage (SCIAN 48, 49) : 1 % Construction (SCIAN 23) : 1 % Autres : 3 %
7521	Conducteurs / conductrices d'engins de chantier	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machines en voirie forestière - Opérateur de pelle excavatrice - Opérateur d'équipement lourd - Conducteur de bulldozer/bouteur - Conducteur de niveleuse 	13 000	Excellentes	1,7%	98,3%	55 000 \$	Construction (SCIAN 23) : 61 % Extraction minière (SCIAN 21) : 8 % Administrations publiques (SCIAN 91) : 6 % Gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres (SCIAN 55, 56) : 5 % Produits en bois (SCIAN 321) : 4 % Autres : 16 %

Source : Emploi Québec, section Métiers et professions (<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions>) . Dernière mise à jour: 5 mai 2022.

Tableau 6. Statistiques selon la Classification nationale des professions (suite)

Code CNP	Nom	Principales appellations d'emploi (liées au secteur forestier)	Personnes en emploi en 2020	Perspectives d'emploi en 2021-2025	Répartition selon le sexe		Salaire annuel en 2015	Secteurs d'activité (SCIAN) associés au CNP
					F	H		
PERSONNEL TECHNIQUE								
2223	Technologues et techniciens / techniciennes en sciences forestières	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur d'équipe forestière - Estimateur de bois - Technicien en gestion des ressources forestières - Technicien/technologue en foresterie / en sylviculture - Technicien en planification forestière - Technicien en inventaire forestier - Superviseur de techniciens en foresterie - Chef d'équipe de lutte contre les incendies de forêt - Mesureur de bois - Technicien en mesurage du bois - Coordonnateur du mesurage du bois - Marqueur de bois de sciage - Spécialiste du classement de billes - Garde forestier spécialiste en vulgarisation - Technicien/technologue en préservation et conservation forestière - Technicien/technologue en recherche forestière - Technicien-pépinieriste 	1500	Excellentes	19,6%	80,4%	52 000 \$	Administrations publiques (SCIAN 91) : 38 % Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 34 % Produits en bois (SCIAN 321) : 6 % Services publics (SCIAN 22) : 6 % Architecture, génie et services connexes et services spécialisés de design (SCIAN 5413, 5414) : 4 % Autres : 12 %

Source : Emploi Québec, section Métiers et professions (<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions>) . Dernière mise à jour: 5 mai 2022.

Tableau 6. Statistiques selon la Classification nationale des professions (suite)

Code CNP	Nom	Principales appellations d'emploi (liées au secteur forestier)	Personnes en emploi en 2020	Perspectives d'emploi en 2021-2025	Répartition selon le sexe		Salaire annuel en 2015	Secteurs d'activité (SCIAN) associés au CNP
					F	H		
PERSONNEL DE SUPERVISION								
8211	Surveillants / surveillantes de l'exploitation forestière	<ul style="list-style-type: none"> - Contremaître forestier - Surveillant en exploitation forestière - Surveillant des opérations forestières - Surveillant en sylviculture - Contremaître de site d'exploitation forestière - Contremaître d'équipe de boisement - Entrepreneur en exploitation forestière - Entrepreneur en sylviculture - Superviseur d'équipe d'abattage - Superviseur d'équipe de travailleurs forestiers 	1000	Bonnes	5,4%	94,6%	58 000 \$	Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 81 % Produits en bois (SCIAN 321) : 7 % Agriculture, pêche et chasse (SCIAN 111, 112, 114, 1151, 1152) : 3 % Commerce de gros (SCIAN 41) : 2 % Transport et entreposage (SCIAN 48, 49) : 2 % Autres : 5 %
AUTRES								
0811	Directeurs / directrices de l'exploitation des ressources naturelles	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur des opérations forestières - Surintendant de l'exploitation forestière - Directeur de la production forestière - Directeur des travaux d'exploitation forestière - Gestionnaire de terrains boisés 	1000	Excellentes	9,9%	90,1%	101 000 \$	Extraction minière (SCIAN 21) : 37 % Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 26 % Produits en bois (SCIAN 321) : 3 % Administrations publiques (SCIAN 91) : 3 % Agriculture, pêche et chasse (SCIAN 111, 112, 114, 1151, 1152) : 3 % Autres : 28 %

Source : Emploi Québec, section Métiers et professions (<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions>). Dernière mise à jour: 5 mai 2022.

Tableau 6. Statistiques selon la Classification nationale des professions (suite)

Code CNP	Nom	Principales appellations d'emploi (liées au secteur forestier)	Personnes en emploi en 2020	Perspectives d'emploi en 2021-2025	Répartition selon le sexe		Salaire annuel en 2015	Secteurs d'activité (SCIAN) associés au CNP
					F	H		
2122	Professionnels / professionnelles des sciences forestières	<ul style="list-style-type: none"> - Ingénieurs forestiers - Agent d'inventaire forestier régional - Forestier spécialiste des parcs et des installations récréatives - Surintendant - foresterie - Forestier industriel - Forestier urbain - Forestier spécialiste des opérations - Forestier spécialiste en évaluation - Forestier spécialiste en pépinières forestières - Forestier spécialiste en recherche - Forestier spécialiste en système d'information géographique (sig) - Forestier-conseil - Forestier-vulgarisateur 	1500	Excellentes	18,5%	81,5%	70 000 \$	<p>Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 40 %</p> <p>Administrations publiques (SCIAN 91) : 31 %</p> <p>Architecture, génie et services connexes et services spécialisés de design (SCIAN 5413, 5414) : 7 %</p> <p>Services de conseils en gestion, de conseils scientifiques et techniques et de recherche et de développement scientifiques (SCIAN 5416, 5417) : 5 %</p> <p>Services publics (SCIAN 22) : 4 %</p> <p>Autres : 13 %</p>
8432	Ouvriers / ouvrières de pépinières et de serres	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier serricole - Aide de pépinière forestière - Ouvrier de pépinière - Ouvrier de pépinière forestière - Ouvrier à la pulvérisation manuelle - serre - Reproducteur de plantes - serre ou pépinière 	2000	Excellentes	53%	47%	Non publié	<p>Agriculture, pêche et chasse (SCIAN 111, 112, 114, 1151, 1152) : 79 %</p> <p>Commerce de détail (SCIAN 44, 45) : 8 %</p> <p>Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113, 1153) : 5 %</p> <p>Gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres (SCIAN 55, 56) : 2 %</p> <p>Administrations publiques (SCIAN 91) : 2 %</p> <p>Autres : 4 %</p>

Source : Emploi Québec, section Métiers et professions (<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions>) . Dernière mise à jour: 5 mai 2022.

Tableau 6. Statistiques selon la Classification nationale des professions (suite)

Code CNP	Nom	Principales appellations d'emploi (liées au secteur forestier)	Personnes en emploi en 2020	Perspectives d'emploi en 2021-2025	Répartition selon le sexe		Salaire annuel en 2015	Secteurs d'activité (SCIAN) associés au CNP
					F	H		
8611	Manœuvres à la récolte	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleur affecté à la récolte - Cueilleur de baies - Cueilleur de champignons - Ramasseur de champignons 	500	Excellentes	40,6%	59,4%	Non publié	Agriculture, pêche et chasse (SCIAN 111, 112, 114, 1151, 1152) : 98 % Gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres (SCIAN 55, 56) : 2 %
7511	Conducteurs / conductrices de camions de transport	<ul style="list-style-type: none"> - Camionneur - Conducteur de camion sur longue distance - Propriétaire-exploitant de camion - Chauffeur de camion à trains routiers - Conducteur de camion à plate-forme - Conducteur de camion à semi-remorque - Conducteur de camion sur long parcours - Conducteur de grand routier - Routier 	69 000	Excellentes	3,6%	96,4%	46 000 \$	Transport et entreposage (SCIAN 48, 49) : 63 % Construction (SCIAN 23) : 8 % Commerce de gros (SCIAN 41) : 6 % Gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres (SCIAN 55, 56) : 4 % Commerce de détail (SCIAN 44, 45) : 3 % Autres : 16 %
2255	Personnel technique en géomatique et en météorologie	<ul style="list-style-type: none"> - Technicien/technologue en géomatique - Technicien/technologue en télédétection - Technicien/technologue en cartographie - Technicien/technologue en photogrammétrie - Technicien/technologue de systèmes d'information géographique (sig) - Analyste de photographies aériennes - Cartographe - Dessinateur en cartographie - Spécialiste des applications de télédétection - Technicien en photographies aériennes 	1500	Bonnes	38,6%	61,4%	54 000 \$	Administrations publiques (SCIAN 91) : 51 % Architecture, génie et services connexes et services spécialisés de design (SCIAN 5413, 5414) : 22 % Transport et entreposage (SCIAN 48, 49) : 5 % Services publics (SCIAN 22) : 4 % Industrie de l'information et industrie culturelle (SCIAN 51) : 3 % Autres : 15 %

Source : Emploi Québec, section Métiers et professions (<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions>). Dernière mise à jour: 5 mai 2022.

SECTION 3.4

INDICATEURS DU SECTEUR FORESTIER



RÉCOLTE FORESTIÈRE AU QUÉBEC

Tableau 7. Bois récoltés au Québec en 2020-2021

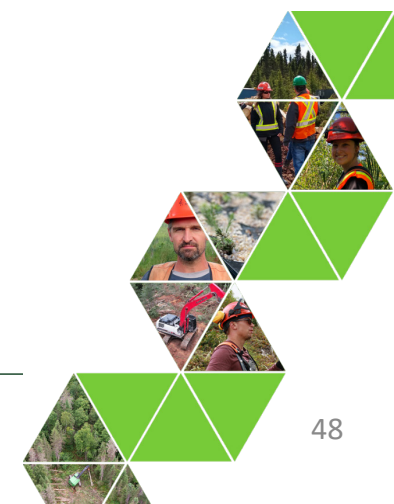
Bois récoltés au Québec en 2020-2021	
Forêts publiques	21 806 800 m ³
Forêts privées (Volumes mis en marché par les syndicats et offices de producteurs de bois)	6 159 100 m ³
TOTAL (excluant l'approximation des volumes de bois de chauffage feuillus récoltés)	27 965 900 m³

Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, Ressources et industries forestières du Québec – Portrait statistique 2020.

Sur une superficie totale de près de 1,7 million de km², les forêts du Québec couvrent 905 800 km², soit plus de la moitié du territoire. 92% de cette superficie forestière est sous la responsabilité de l'État, qui gère l'ensemble des activités s'y déroulant. Le reste est occupé par la forêt privée.

Dans le système forestier québécois, les usines de transformation peuvent s'approvisionner en bois selon différentes sources, dans les deux grands modes de tenure que sont les forêts publiques et les forêts privées. En 2020-2021, 78% des bois récoltés provenaient des forêts publiques (21,8 Mm³) et 22% provenaient des forêts privées (6,2Mm³).

Les superficies forestières et les volumes récoltés sont présentés par région administrative dans les pages suivantes.



Superficies forestières au Québec

Tableau 8. Superficie de la forêt publique et privée par région administrative (km²)

Région administrative	Forêt publique		Forêt privée		TOTAL (km ²)
	km ²	%	km ²	%	
Bas-Saint-Laurent	10 491	56%	8 282	44%	18 773
Saguenay–Lac-Saint-Jean	84 668	95%	4 440	5%	89 108
Capitale-Nationale	11 460	69%	5 130	31%	16 590
Mauricie	26 568	83%	5 568	17%	32 136
Estrie	787	10%	6 983	90%	7 770
Montréal	-	-	-	-	-
Outaouais	22 387	80%	5 546	20%	27 933
Abitibi-Témiscamingue	46 358	91%	4 556	9%	50 914
Côte-Nord	210 186	99%	1 699	1%	211 885
Nord-du-Québec	376 468	99%	2 525	1%	378 993
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	15 567	82%	3 315	18%	18 882
Chaudière-Appalaches	1 524	14%	9 756	86%	11 280
Laval	-	-	-	-	-
Lanaudière	7 760	76%	2 411	24%	10 171
Laurentides	13 416	73%	4 957	27%	18 373
Montérégie	137	4%	3 444	96%	3 581
Centre-du-Québec	93	3%	3 128	97%	3 221

Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, Ressources et industries forestières du Québec – Portrait statistique 2020.

CONSTATS :

Les trois principales régions en termes de superficie forestière sont le Nord-du-Québec, la Côte-Nord et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Ces trois régions sont presque uniquement occupées par les forêts du domaine public (95% ou plus de leur superficie).

Les régions de Chaudière-Appalaches, du Bas-Saint-Laurent et de l'Estrie sont pour leur part celles où l'on retrouve les plus grandes superficies couvertes par la forêt privée. Mis à part pour le Bas-Saint-Laurent, la forêt privée occupe la plus grande proportion du territoire des deux autres régions.

Volumes de bois récoltés

Tableau 9. Volumes de bois réguliers récoltés dans les forêts publiques et privées par région administrative ('000 m³) 2020-2021

Région administrative	Forêts publiques			Forêts privées			TOTAL
	Résineux	Feuillus	Total	Résineux	Feuillus	Total	
Bas-Saint-Laurent	1 115,4	279,2	1 394,6	739,0	398,8	1 137,8	2 532,4
Saguenay–Lac-Saint-Jean	5 893,5	461,4	6 354,9	295,6	28,1	323,7	6 678,6
Capitale-Nationale	226,8	85,3	312,1	262,7	80,8	343,5	655,6
Mauricie	2 176,0	967,6	3 143,6	306,5	41,5	348,0	3 491,6
Estrie	27,6	31,4	59,0	650,9	242,8	893,7	952,7
Montréal	-	-	-	-	-	-	-
Outaouais	474,0	559,8	1 033,8	113,3	95,2	208,5	1 242,3
Abitibi-Témiscamingue	1 651,4	648,8	2 300,2	199,3	232,9	432,2	2 732,4
Côte-Nord	966,5	84,2	1 050,7	37,9	7,2	45,1	1 095,8
Nord-du-Québec	2 809,2	221,1	3 030,3	-	-	-	3 030,3
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	916,2	307,3	1 223,5	186,2	75,0	261,2	1 484,7
Chaudière-Appalaches	148,5	46,4	194,9	1 349,6	165,6	1 515,2	1 710,1
Laval	-	-	-	-	-	-	-
Lanaudière	319,2	250,1	569,3	33,0	43,5	76,5	645,8
Laurentides	496,6	482,0	978,6	75,0	57,1	132,1	1 110,7
Montérégie	-	-	-	38,9	61,4	100,3	100,3
Centre-du-Québec	-	-	-	267,5	73,8	341,3	341,3
TOTAL	17 220,9	4 424,7	21 645,5	4 555,4	1 603,7	6 159,1	27 804,6

Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, Ressources et industries forestières du Québec – Portrait statistique 2020.

CONSTATS :

La plus grande région forestière en termes de récolte du bois est le Saguenay-Lac-Saint-Jean, suivi de la Mauricie et du Nord-du-Québec. Ces volumes proviennent en très grande partie des forêts publiques. Du côté de la forêt privée, les volumes de bois prélevés proviennent principalement de Chaudière-Appalaches, du Bas-Saint-Laurent et de l'Estrie.

Sylviculture

Tableau 10. Reboisement, préparation de terrain et traitements sylvicoles non commerciaux dans les forêts publiques et privées par région administrative ('000 ha) 2019-2020

Région administrative	Forêts publiques				Forêts privées				TOTAL
	Reboisement	Prép. terrain	TSNC	Total	Reboisement	Prép. terrain	TSNC	Total	
Bas-Saint-Laurent	1,9	2,9	3,9	8,7	1,1	1,6	1,7	4,4	13,1
Saguenay–Lac-Saint-Jean	23,9	18,6	12,4	54,9	1,0	0,8	0,9	2,7	57,6
Capitale-Nationale	-	-	0,2	0,2	0,2	0,3	0,7	1,2	1,4
Mauricie	5,5	7,0	6,5	19,0	0,2	0,4	0,6	1,2	20,2
Estrie	-	-	-	0	0,2	0,1	0,3	0,6	0,6
Montréal	-	-	-	0	-	-	-	0	0
Outaouais	2,5	2,2	4,0	8,7	0,2	0,3	0,4	0,9	9,6
Abitibi-Témiscamingue	11,4	11,1	6,6	29,1	1,1	1,0	0,8	2,9	32,0
Côte-Nord	3,7	6,1	2,0	11,8	0,1	0,1	0,1	0,3	12,1
Nord-du-Québec	9,8	10,1	2,7	22,6	-	-	-	0	22,6
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	3,6	3,9	5,3	12,8	0,5	0,7	0,6	1,8	14,6
Chaudière-Appalaches	0,0	0,1	0,6	0,7	0,7	0,9	1,0	2,6	3,3
Laval	-	-	-	0	-	-	-	0	0
Lanaudière	0,4	0,2	1,2	1,8	0,0	0,0	0,1	0,1	1,9
Laurentides	2,0	1,7	1,5	5,2	0,0	0,0	0,1	0,1	5,3
Montérégie	-	-	-	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Centre-du-Québec	-	-	-	0	0,3	0,2	0,4	0,9	0,9
TOTAL	64,7	63,9	46,9	175,5	5,6	6,4	7,7	19,7	195,2

Source : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, Ressources et industries forestières du Québec – Portrait statistique 2020.

CONSTATS :

Ce tableau présente les activités liées à la sylviculture, plus particulièrement le reboisement, la préparation de terrain et les traitements sylvicoles non commerciaux (TSNC) (*définitions page suivante*). Tout comme pour la récolte, la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean est celle où il se réalise le plus de travaux sylvicoles, suivie cette fois par l'Abitibi-Témiscamingue.

Définitions

REBOISEMENT ET PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS

Le reboisement joue un rôle essentiel dans la sylviculture québécoise puisqu'il permet de remettre en production les sites mal régénérés, mais également de regarnir les peuplements forestiers afin d'en tirer leur plein potentiel. En 2019-2020, 122 millions de plants ont été mis en terre (111 millions en forêts publiques, 11 000 en forêts privées). On définit le type de plants à reboiser (récipients, racines nues, plants de fortes dimensions) principalement selon la compétition potentielle. Plus la compétition est forte, plus on choisira des plants de fortes dimensions.

Les plants forestiers destinés au reboisement des forêts du Québec sont cultivés dans 13 pépinières privées et 6 pépinières publiques gérées par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs. Ces plants sont surtout des résineux produits dans des récipients (plus de 90% de la production). La culture à racines nues complète la production totale. Les 6 pépinières publiques sont les seules à ensemercer des plants d'essences feuillues et comblent tous les besoins de plants résineux à racines nues. Elles produisent aussi une partie des plants résineux en récipients. Les 13 pépinières forestières privées produisent exclusivement des plants résineux cultivés en récipients.

PRÉPARATION DE TERRAIN

La préparation de terrain a pour but d'ameublir le sol minéral et d'y mélanger la matière organique en décomposition en vue de la mise en terre de plants forestiers dans des sites propices au reboisement. Elle comprend le déblaiement, le scarifiage, le labour et hersage, le débroussaillage mécanique, l'élimination de tiges résiduelles et autres traitements.

TRAITEMENTS SYLVICOLES NON COMMERCIAUX (TSNC)

Les traitements sylvicoles non commerciaux (TSNC) incluent principalement le dégagement de plantations, l'éclaircie précommerciale, le nettoyage et le dégagement de la régénération naturelle. On peut également retrouver les traitements phytosanitaires, le drainage, la fertilisation, etc. Ces traitements visent notamment à diminuer la compétition entre les arbres, améliorer leur croissance et améliorer la qualité du bois qui sera récolté ultérieurement.



SECTION 3.5

FORMATION INITIALE



SECTION 3.5.1

FORMATION PROFESSIONNELLE



Évolution des inscriptions (DEP)

Tableau 11. Nombre d'inscriptions des élèves débutants en formation professionnelle dans les programmes liés au secteur forestier par année scolaire

Programme	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Conduite machinerie lourde - voirie forestière	320	356	500	667	741	1 015	910	827	737	578	551	552	628	475	511
Abattage et façonnage des bois	174	146	106	193	168	128	212	399	404	416	367	341	443	366	386
Aménagement de la forêt	138	89	150	112	209	181	163	120	129	114	126	125	120	120	121
Abattage manuel et débardage forestier	35	33	32	40	61	79	40	37	68	53	34	28	34	36	39
Travail sylvicole	108	89	99	119	74	70	18	44	66	21	32	21	-	-	10

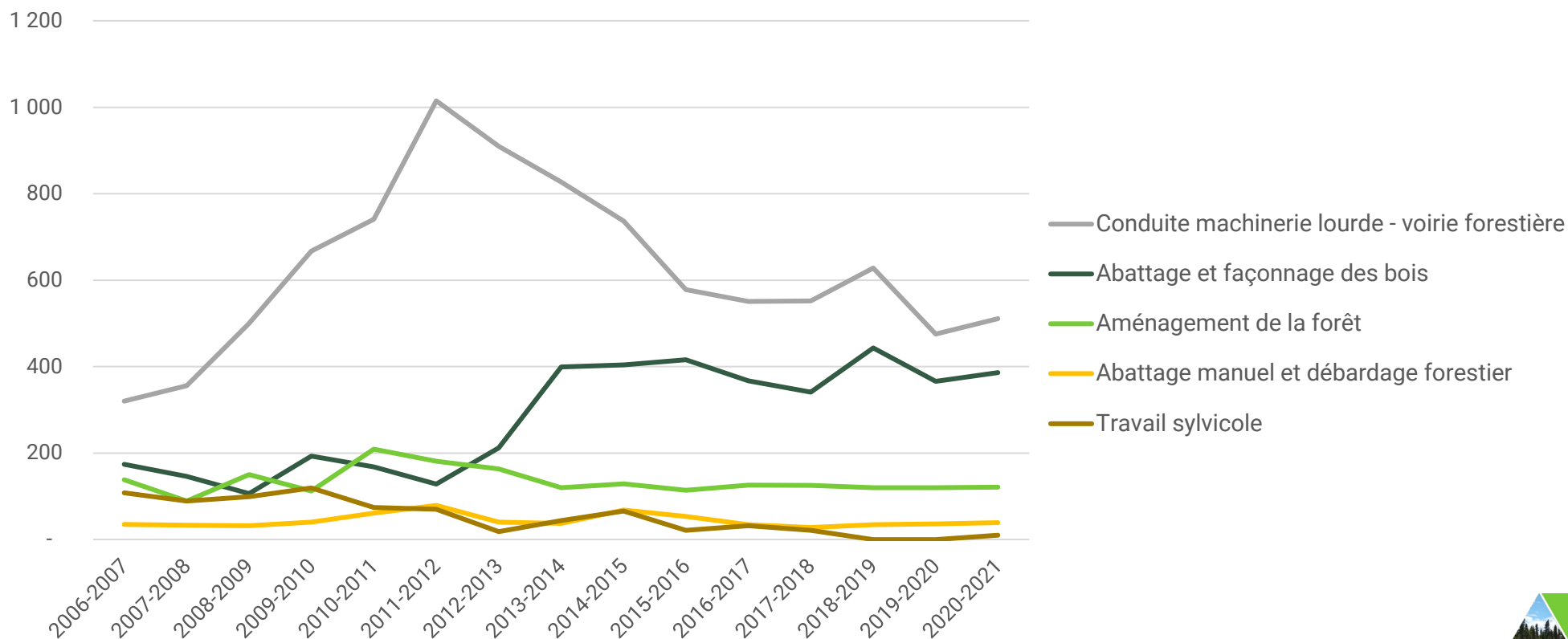
Source : Ministère de l'Éducation du Québec, PSP, DGSRG, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 2022-01-27.

CONSTATS :

Les inscriptions dans les programmes de formation en lien avec les métiers mécanisés (**Conduite de machinerie lourde en voirie forestière** et **Abattage et façonnage des bois**) ont connu une légère augmentation en 2020-2021 par rapport à l'année précédente. Pour sa part, le programme **Aménagement de la forêt** présente une stabilité depuis 2013-2014, tout comme **Abattage manuel et débardage forestier** depuis 2016-2017. Finalement, le programme **Travail sylvicole**, qui n'avait démarré aucune nouvelle cohorte au cours des deux dernières années, connaît une reprise en 2020-2021. La figure suivante illustre ces tendances.

Évolution des inscriptions (DEP)

Figure 8. Évolution du nombre d'inscriptions des élèves débutants en formation professionnelle dans les programmes liés au secteur forestier



Source : Ministère de l'Éducation du Québec, PSP, DGSRG, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 2022-01-27.



Évolution des inscriptions en RAC (DEP)

Tableau 12. Nombre d'inscriptions en reconnaissance des acquis (RAC) dans les programmes liés au secteur forestier par année scolaire

Programme	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Conduite machinerie lourde - voirie forestière	-	8	25	84	84	84	62	41	49	53	38	37	33	25	25
Abattage et façonnage des bois	62	47	58	85	53	9	24	10	11	14	22	6	9	13	4
Aménagement de la forêt	14	9	16	16	17	19	14	7	6	4	5	11	9	5	6
Abattage manuel et débardage forestier	-	1	12	3	7	8	2	2	11	1	-	2	2	2	1
Travail sylvicole	14	19	12	22	25	9	53	77	5	14	16	1	3	-	-

Source : Ministère de l'Éducation du Québec, PSP, DGSRG, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 2022-01-27.

CONSTATS :

Les services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) permettent de reconnaître les compétences professionnelles ou personnelles pour obtenir un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP). Ces services sont offerts dans les centres d'éducation des adultes et les centres de formation professionnelle du Québec et permettent de faire reconnaître officiellement les apprentissages réalisés en dehors du cadre scolaire. Le programme de **Conduite de machinerie lourde en voirie forestière** est celui où on observe les plus d'inscriptions en RAC.

Évolution de la diplomation (DEP)

Tableau 13. Nombre de diplômes émis en formation professionnelle dans les programmes liés au secteur forestier par année civile

Programme	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (p)
Conduite machinerie lourde - voirie forestière	293	301	382	604	700	786	846	782	659	579	481	500	516	359	536
Abattage et façonnage des bois	164	79	99	122	134	125	118	146	181	159	199	166	138	86	136
Aménagement de la forêt	99	72	68	79	66	87	93	67	59	68	72	81	61	60	85
Abattage manuel et débardage forestier	29	16	32	13	36	40	33	30	36	30	32	19	27	30	23
Travail sylvicole	59	42	40	66	71	28	26	43	26	44	20	11	6	--	--

Source : Ministère de l'Éducation du Québec, PSP, DGSRG, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 2022-02-12.

(p) : les données 2021 sont provisoires.

CONSTATS :

Les tendances en lien avec la diplomation des étudiants dans les différents programmes suivent celles en lien avec les inscriptions (tableau 11).

SECTION 3.5.2

FORMATION COLLÉGIALE



Évolution des inscriptions (DEC)

Tableau 14. Nombre d'inscriptions au collégial dans les programmes liés au secteur forestier, à la session d'automne, par année scolaire

Programme	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022 ^(p)
Technologie forestière	337	274	221	196	219	235	235	278	305	308	340	347	375	393	386	367
Techniques du milieu naturel	138	176	165	163	149	192	201	231	259	266	251	260	285	278	244	223

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, DGPP, DSIG, portail informationnel, système SOCRATE, données au 2022-02-19.

(p) : les données de l'année 2021-2022 sont considérées comme provisoires.

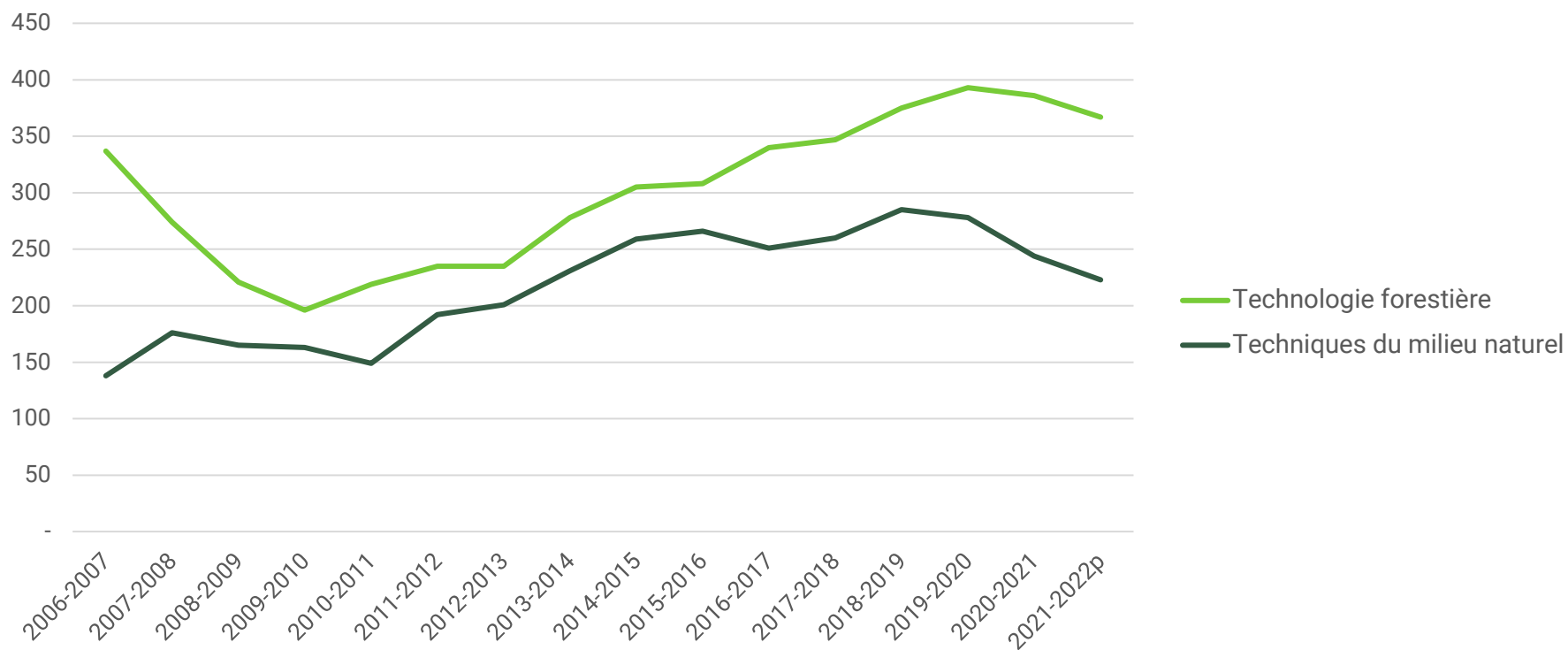
CONSTATS :

Après une progression quasi continue des inscriptions depuis environ 2010-2011 / 2011-2012, les deux programmes collégiaux (**Technologie forestière** et **Techniques du milieu naturel**) connaissent une légère diminution depuis les deux dernières années scolaires. La figure suivante illustre ces tendances.

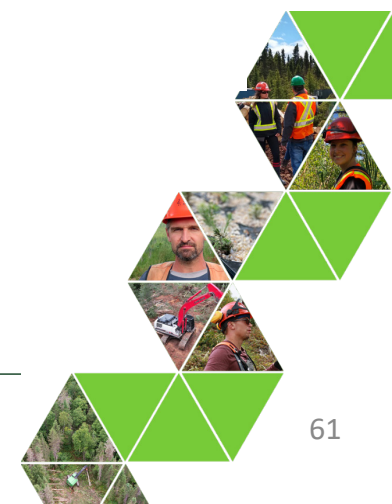


Évolution des inscriptions (DEC)

Figure 9. Évolution du nombre d'inscriptions à la session d'automne au collégial dans les programmes liés au secteur forestier



Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, DGPP, DSIG, portail informationnel, système SOCRATE, données au 2022-02-19.
(p): les données de l'année 2021-2022 sont considérées comme provisoires.



Évolution de la diplomation (DEC)

Tableau 15. Nombre de diplômes émis au collégial dans les programmes liés au secteur forestier par année civile

Programme	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Technologie forestière	56	76	55	42	45	43	34	37	54	64	69	67	80	103	67
Techniques du milieu naturel	60	38	54	54	35	36	39	56	45	62	64	64	57	87	54
*Spécialisation en aménagement de la ressource forestière	-	2	7	5	4	6	4	5	7	7	8	10	8	12	6
Gestion et service de produits fins (attestation d'études collégiales en PFNL)	-	-	-	19	77	72	67	84	66	39	36	42	13	30	17

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, DGPP, DSIG, portail informationnel, système SOCRATE, données au 2022-02-19.

CONSTATS :

L'impact des diminutions d'inscriptions se fait sentir quelques années plus tard sur la diplomation au collégial. On observe une diminution du nombre de diplômes émis en 2021 pour les programmes **Technologie forestière** et **Techniques du milieu naturel**.

Précisons que la voie de spécialisation *Aménagement de la ressource forestière* fait partie du programme **Techniques du milieu naturel**. Outre celle-ci, trois autres voies sont possibles (*Aménagement de la faune*, *Aménagement et interprétation du patrimoine naturel* et *Protection de l'environnement*).

SECTION 3.5.3

FORMATION UNIVERSITAIRE



Évolution des inscriptions (BAC)

Tableau 16. Nombre d'inscriptions à la session d'automne dans les programmes liés au secteur forestier par année universitaire

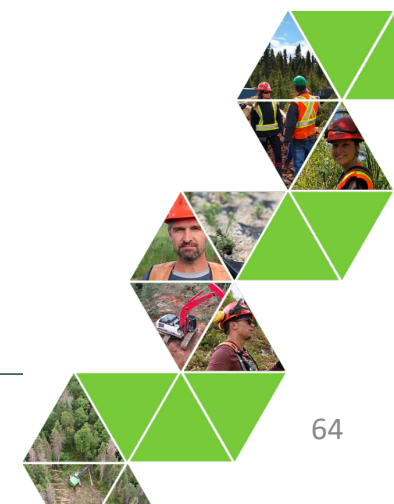
Programme	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022 ^p
Baccalauréat en aménagement et environnement forestiers	146	159	174	196	204	205	215	195
Baccalauréat coopératif en opérations forestières	38	49	63	60	63	52	43	44
TOTAL	184	208	237	256	267	257	258	239

Source: Ministère de l'Enseignement supérieur, DGPP, DSIG, portail informationnel, système GDEU, données au 2022-04-22.

p : les données de l'année 2021-2022 sont considérées comme provisoires.

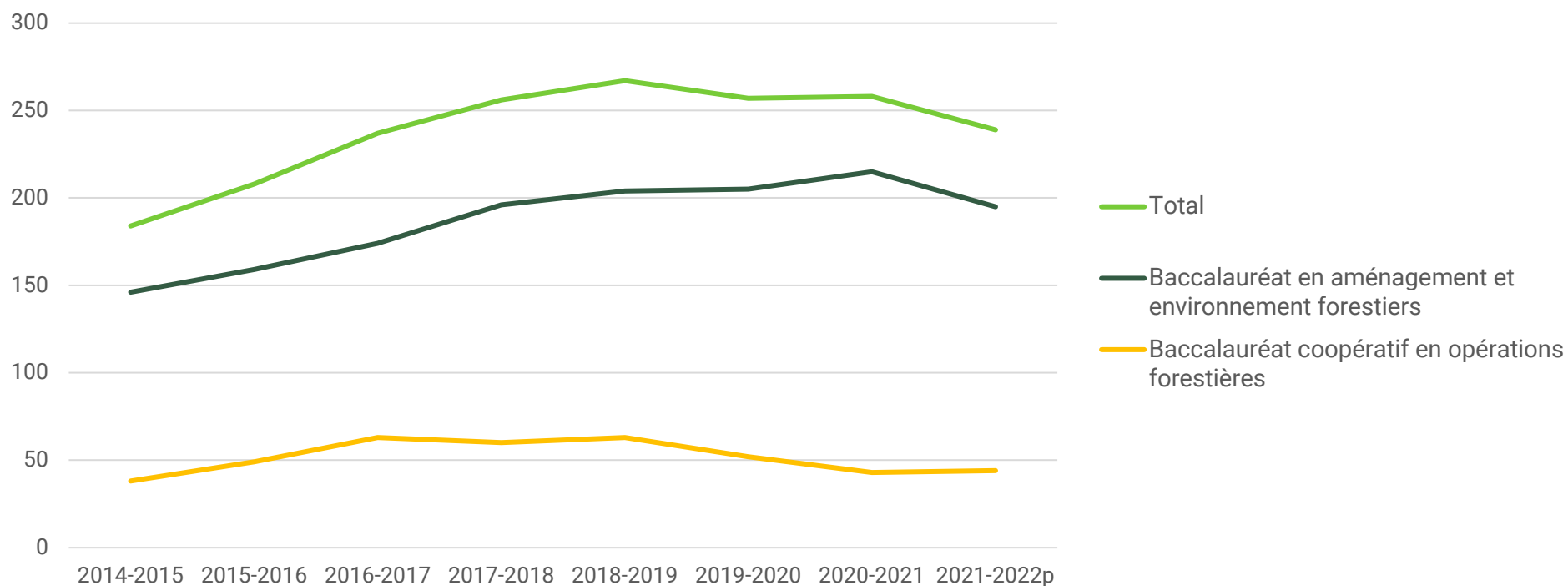
CONSTATS :

Le baccalauréat en **Aménagement et environnement forestiers** et celui en **Opérations forestières** donnent accès à la profession d'ingénieur forestier. Le programme en **Aménagement et environnement forestiers** a maintenu sa croissance entamée depuis 2013-2014, mis à part pour l'année 2021-2022 où les données présentées sont provisoires, alors que le baccalauréat coopératif en **Opérations forestières** connaît une certaine décroissance depuis 2018-2019.

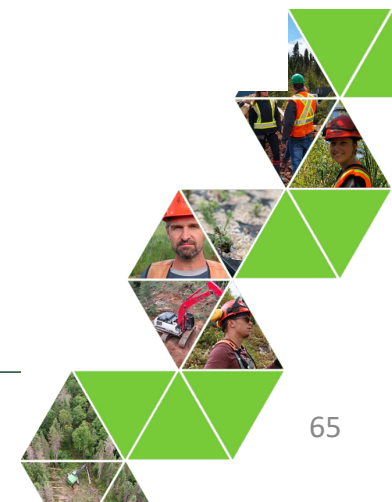


Évolution des inscriptions (BAC)

Figure 10. Évolution du nombre d'inscriptions à la session d'automne dans les programmes liés au secteur forestier



Source: Ministère de l'Enseignement supérieur, DGPP, DSIG, portail informationnel, système GDEU, données au 2022-04-22.
p : les données de l'année 2021-2022 sont considérées comme provisoires.



Évolution de la diplomation (BAC)

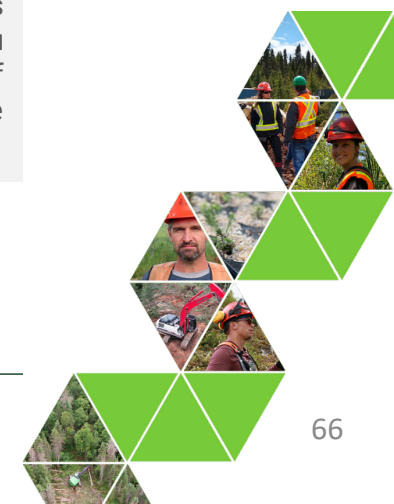
Tableau 17. Nombre de diplômes émis à l'université dans les programmes liés au secteur forestier par année civile

Programme	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Baccalauréat en aménagement et environnement forestiers	16	24	23	28	44	44	34	57
Baccalauréat coopératif en opérations forestières	2	1	5	11	9	12	9	13
TOTAL	18	25	28	39	53	56	43	70

Source: Ministère de l'Enseignement supérieur, DGPP, DSIG, portail informationnel, système GDEU, données au 2021-11-01.

CONSTATS :

Le nombre de diplômes émis au baccalauréat en **Aménagement et environnement forestiers**, connaît une augmentation quasi constante depuis 2014. On constate également l'impact de la croissance des inscriptions entamée depuis 2013-2014 (tableau 16). Mentionnons que le nombre de diplômes avait atteint son plus bas niveau depuis l'année 2000 en 2014. On observe sensiblement le même phénomène du côté du baccalauréat coopératif en **Opérations forestières**, qui présentait un faible nombre de diplômes émis depuis 2012 et qui a connu une augmentation à partir de 2016. Le nombre de diplômes en 2021 est en croissance dans les deux programmes.



PARTIE 4

SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES



SECTION 4.1

PROFIL DES RÉPONDANTS



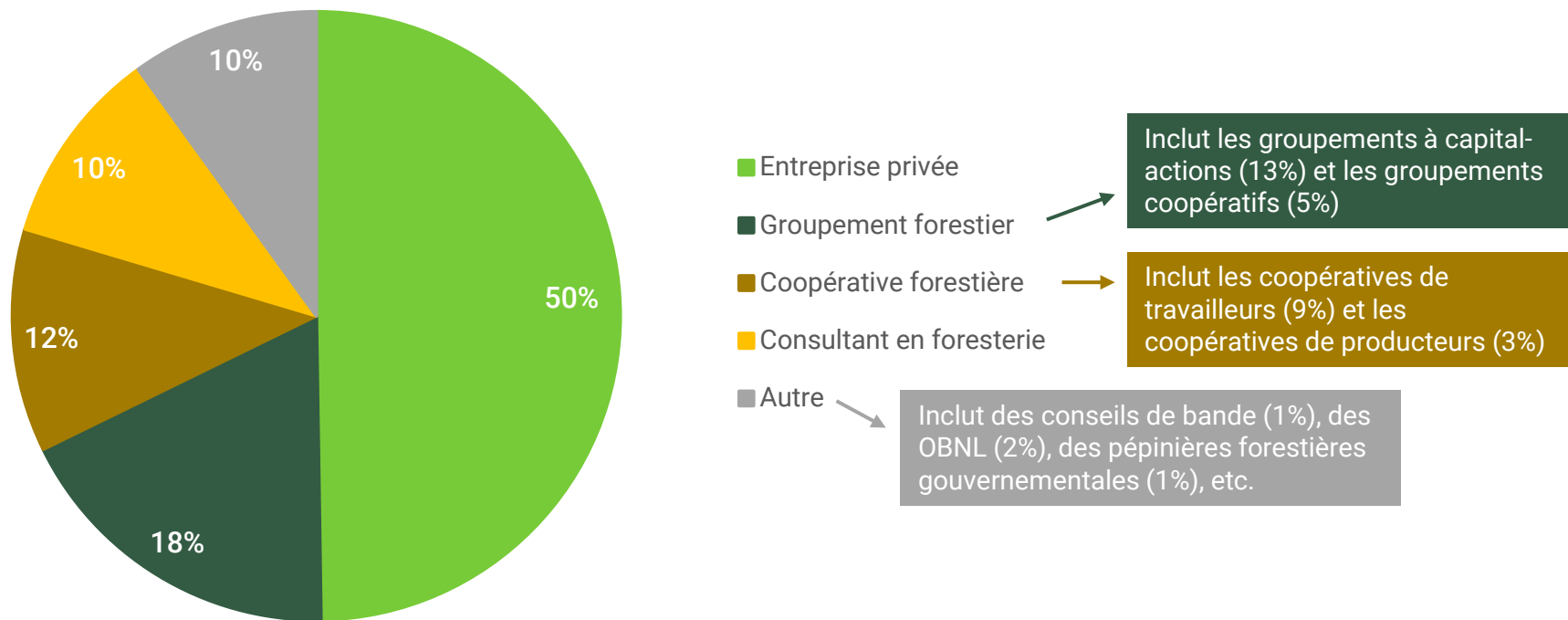
SECTION 4.1.1

TYPE D'ENTREPRISE



Type d'entreprise

Figure 11. Type d'entreprise (n=211)



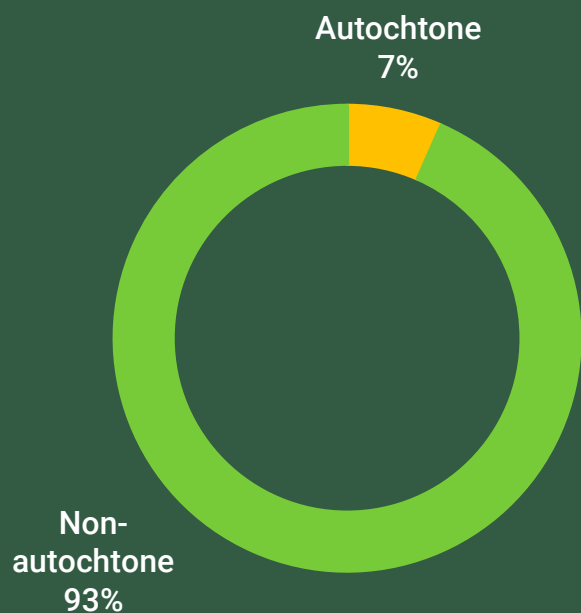
CONSTATS :

La moitié des entreprises répondantes sont des entreprises privées autres que celles incluses dans les autres catégories, c'est-à-dire des sociétés par actions, des sociétés en nom collectif, des sociétés en commandite incluant celles détenues par un conseil de bande.

** Rappelons que les entrepreneurs ne sont pas considérés dans la population du diagnostic, diminuant par le fait même la proportion d'entreprises privées.*

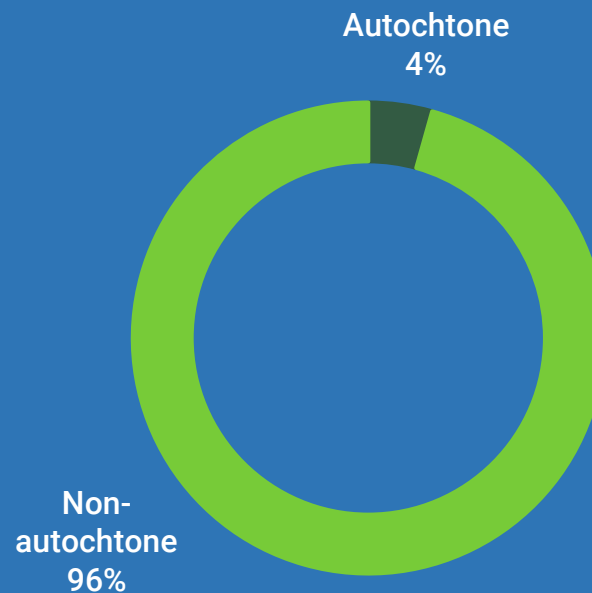
Entreprises et entrepreneurs autochtones

Figure 12. Entreprises autochtones (n=211)



CONSTATS : Sur les 211 entreprises interrogées, 14 (7%) déclarent être des entreprises autochtones, c'est-à-dire détenues à 51% ou plus par un Autochtone, des Autochtones ou un conseil de bande.

Figure 13. Entrepreneurs autochtones (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS : Sur les 206 entrepreneurs forestiers interrogés, 9 (4%) affirment que leur entreprise est détenue à 51% ou plus par un Autochtone, des Autochtones ou un conseil de bande.

Particularités

RÉGION ADMINISTRATIVE

La proportion d'entreprises autochtones dans les régions regroupées du nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) est plus importante que dans les autres régions du Québec (15% vs moyenne de 4% pour les autres régions). On remarque toutefois qu'il n'y a aucune entreprise autochtone répondante dans le Nord-du-Québec (0/2).

Du côté des entrepreneurs, malgré l'absence de différences significatives en raison de la petite taille de l'échantillon, on observe que les entrepreneurs autochtones répondants se trouvent principalement au Saguenay-Lac-Saint-Jean (4 répondants), en Mauricie (4) et dans Lanaudière (3).

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

Lorsqu'on considère la totalité des entreprises et des entrepreneurs (n=417), le débroussaillage est une activité qui se démarque de façon significative (11% des entreprises répondantes effectuant du débroussaillage sont autochtones).

La proportion d'entrepreneurs autochtones en travaux sylvicoles non commerciaux (reboisement, débroussaillage et préparation de terrain) est également significativement plus élevée que celle dans les autres activités (14% vs moyenne de 4% pour les autres activités).

MODE DE TENURE DES FORÊTS

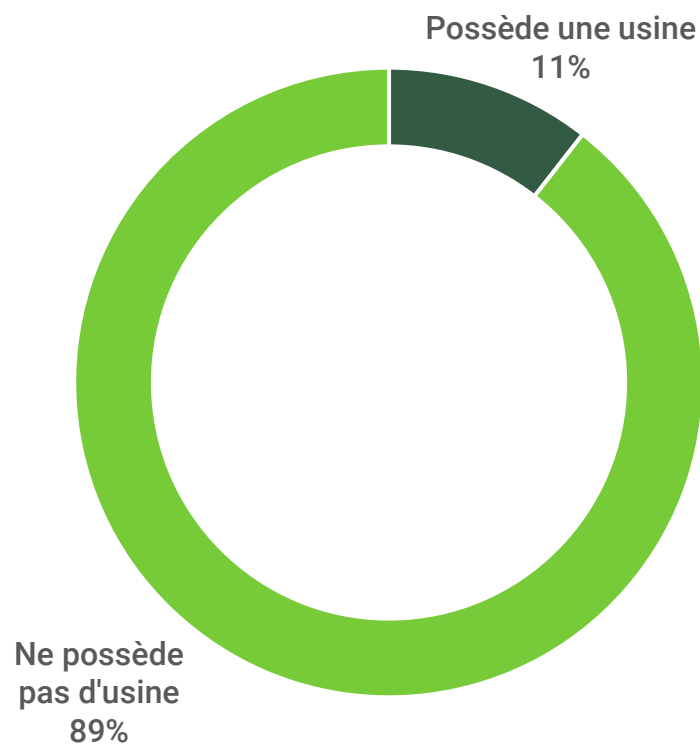
Chez les 7% d'entreprises autochtones (14 entreprises), la moitié œuvrent exclusivement en forêt publique (7 entreprises). 1 seule œuvre en forêt privée exclusivement et les 6 autres sont actives dans les 2 modes de tenure.

TAILLE DE L'ENTREPRISE

Bien qu'on ne puisse pas observer de différences significatives en raison de la petite taille de l'échantillon d'entreprises détenues à 51% ou plus par des autochtones ou un conseil de bande, la tendance montre que les entreprises de 6 à 15 employés (5 répondants) et de 16 à 50 employés (5 répondants) sont plus nombreuses dans cette catégorie, comparativement aux entreprises de 2 à 5 employés (1) et de plus de 50 (3).

Usine de transformation de bois

Figure 14. Entreprise avec une usine de transformation de bois (n=199)



Base : entreprises ayant participé au sondage moins les producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière (n=199).

CONSTATS :

11% des entreprises répondantes (21 sur 199) possèdent aussi une usine de transformation de bois, en plus de réaliser des activités forestières.

De ces 21 répondants, on retrouve :

- 14 entreprises privées
- 4 coopératives forestières
- 2 groupements forestiers
- 1 consultant forestier

TAILLE DE L'ENTREPRISE :

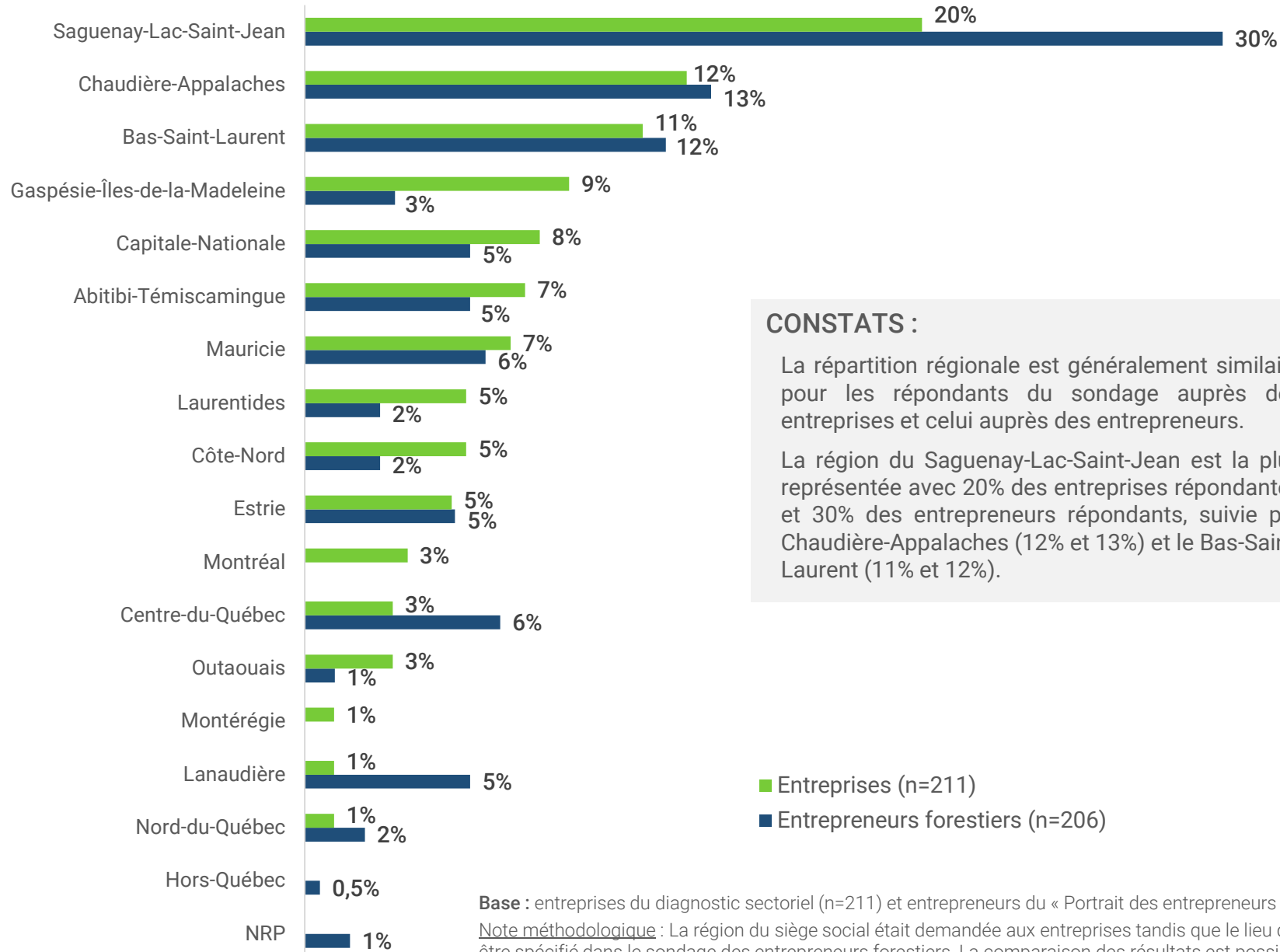
Les entreprises de plus de 50 employés sont significativement plus nombreuses à posséder une usine de transformation de bois comparativement aux plus petites entreprises (43% vs 5%).

SECTION 4.1.2

RÉGION ET MODE DE TENURE



Figure 15. Répartition régionale des entreprises et des entrepreneurs forestiers répondants



CONSTATS :

La répartition régionale est généralement similaire pour les répondants du sondage auprès des entreprises et celui auprès des entrepreneurs.

La région du Saguenay-Lac-Saint-Jean est la plus représentée avec 20% des entreprises répondantes et 30% des entrepreneurs répondants, suivie par Chaudière-Appalaches (12% et 13%) et le Bas-Saint-Laurent (11% et 12%).

■ Entreprises (n=211)
 ■ Entrepreneurs forestiers (n=206)

Base : entreprises du diagnostic sectoriel (n=211) et entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

Note méthodologique : La région du siège social était demandée aux entreprises tandis que le lieu de résidence devait être spécifié dans le sondage des entrepreneurs forestiers. La comparaison des résultats est possible en considérant que le lieu de résidence est généralement la base de l'entreprise pour les entrepreneurs forestiers.

Représentativité régionale

Tableau 18. Répartition des établissements en aménagement forestier au Québec avec employés et des répondants du sondage auprès des entreprises selon les régions administratives

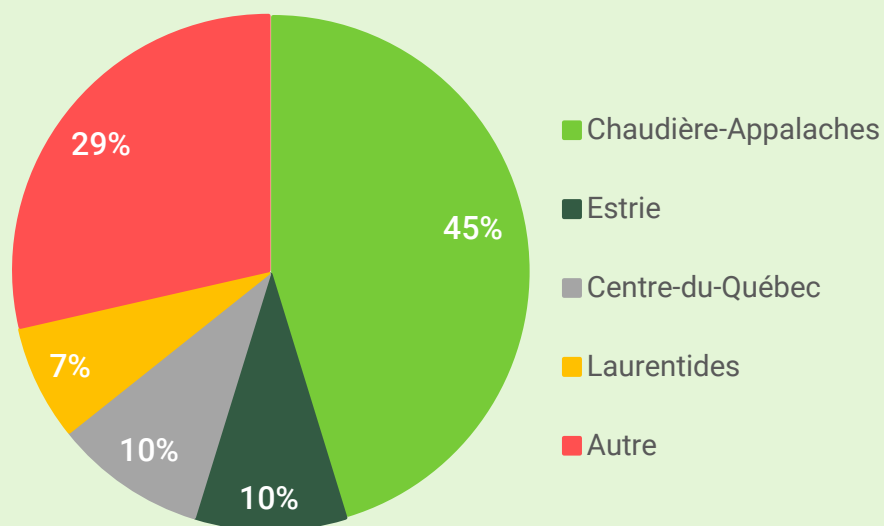
Région administrative	Établissements en aménagement forestier au Québec avec employés en 2020 (n=1627)	Échantillon (n=211)
Saguenay-Lac-Saint-Jean	17%	20%
Abitibi-Témiscamingue	14%	7%
Bas-Saint-Laurent	10%	11%
Chaudière-Appalaches	10%	12%
Laurentides	7%	5%
Estrie	6%	5%
Mauricie	5%	7%
Capitale-Nationale	5%	8%
Montérégie	5%	1%
Outaouais	4%	3%
Lanaudière	4%	1%
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	4%	9%
Centre-du-Québec	4%	3%
Côte-Nord	2%	5%
Nord-Du-Québec	2%	1%
Montréal	1%	3%
Laval	1%	0%

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0304-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2020 ET Tableau 33-10-0305-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2020.

CONSTATS : En comparant avec les données de Statistique Canada, on observe que l'échantillon d'entreprises ayant répondu au sondage couvre toutes les régions du Québec, excepté Laval, et ce dans proportions comparables aux données provinciales. On remarque toutefois une plus faible représentation des régions de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Montérégie. À l'inverse, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et la Côte-Nord sont un peu plus représentées.

Région et tenure des forêts

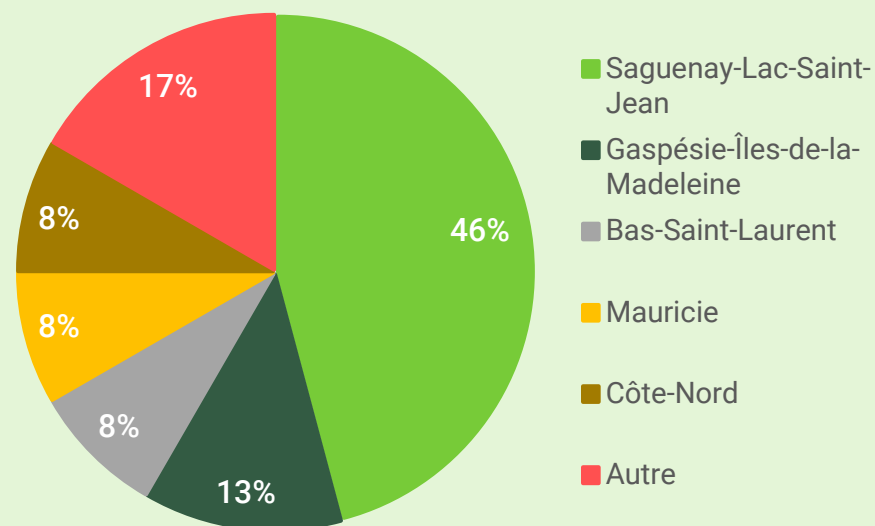
Figure 16. Proportion d'entreprises œuvrant uniquement en forêt privée selon la région (n=211)



CONSTATS :

Près de la moitié (45%) des entreprises qui œuvrent uniquement en FORÊT PRIVÉE sont situées en Chaudière-Appalaches.

Figure 17. Proportion d'entreprises œuvrant uniquement en forêt publique selon la région (n=211)



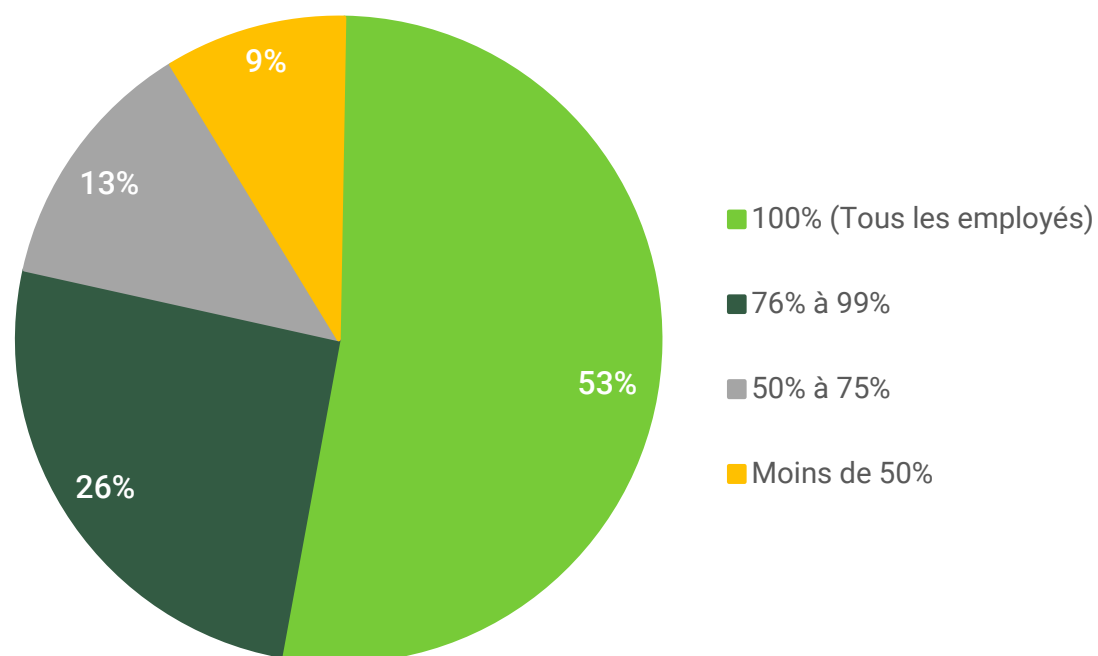
CONSTATS :

Près de la moitié (46%) des entreprises qui œuvrent uniquement en FORÊT PUBLIQUE sont situées au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

CONSTATS : On constate que deux des régions les plus importantes sur le plan du nombre d'entreprises en aménagement forestier (tableau 18), soit le Saguenay-Lac-Saint-Jean (17% des entreprises au Québec) et Chaudière-Appalaches (10%), présentent des profils très différents en ce qui concerne la tenure des forêts sur lesquelles elles œuvrent.

Provenance des employés

Figure 18. Proportion d'employés provenant de la même région que le siège social de l'entreprise (n=211)



CONSTATS :

Plus de la moitié (53%) des entreprises ont tous leurs employés qui proviennent de la même région que celle où se situe le siège social de l'entreprise.

TAILLE DE L'ENTREPRISE :

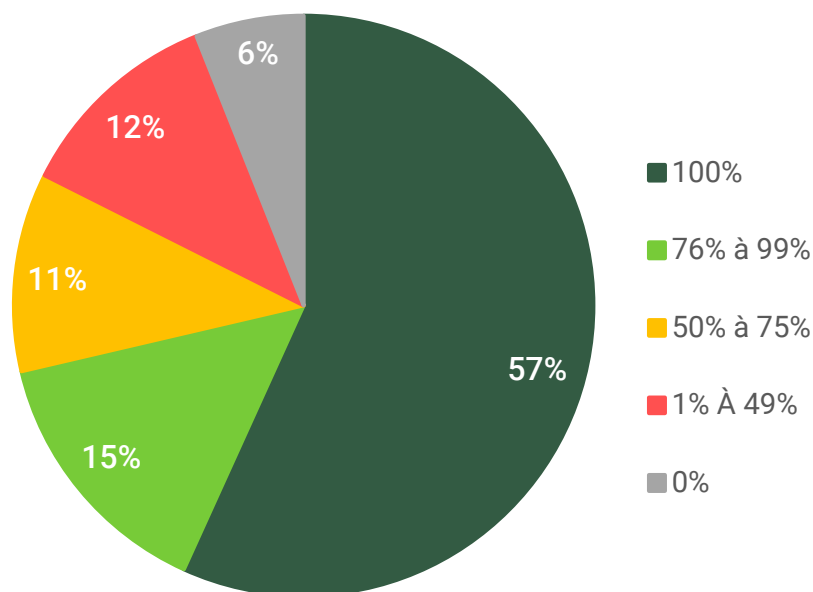
Les entreprises de 2 à 5 employés sont significativement plus nombreuses à avoir tous leurs employés qui proviennent de la même région que celle de leur siège social (81%), comparativement aux entreprises :

- de 6 à 15 employés (64%);
- de 16 à 50 employés (40%);
- de plus de 50 employés (10%).

À l'inverse, 23% des entreprises de plus de 50 employés ont moins de 50% de leurs employés qui proviennent de la région de leur siège social (vs 9% pour l'ensemble des entreprises).

Région des travaux

Figure 19. Proportion des travaux réalisés dans la même région que le siège social de l'entreprise (n=199)



Base : entreprises ayant participé au sondage moins les producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière (n=199).

MODE DE TENURE :

Les entreprises qui travaillent uniquement en forêt privée sont plus nombreuses à réaliser l'ensemble de leurs travaux dans la même région que leur siège social (74%), comparativement aux entreprises œuvrant dans les deux modes de tenure (49%).

RÉGION :

La proportion d'entreprises du Saguenay-Lac-Saint-Jean qui réalisent tous leurs travaux en dehors de leur région (15%) est plus importante comparativement aux autres régions.

ACTIVITÉ :

Les entreprises qui réalisent de la récolte mécanisée du bois sont en proportion plus nombreuses (6%) à ne pas effectuer de travaux dans leur région (vs 1% des entreprises qui font du reboisement, 1% de celles qui font du débroussaillage et 3% pour la planification et la technique).

CONSTATS :

La majorité des entreprises (57%) réalise la totalité de leurs travaux dans la même région que celle de leur siège social. Cette proportion augmente à 71% si l'on ajoute les entreprises qui réalisent plus de 75% de leurs travaux dans la même région. Seulement 6% ne réalisent aucun de leurs travaux dans la région de leur siège social.

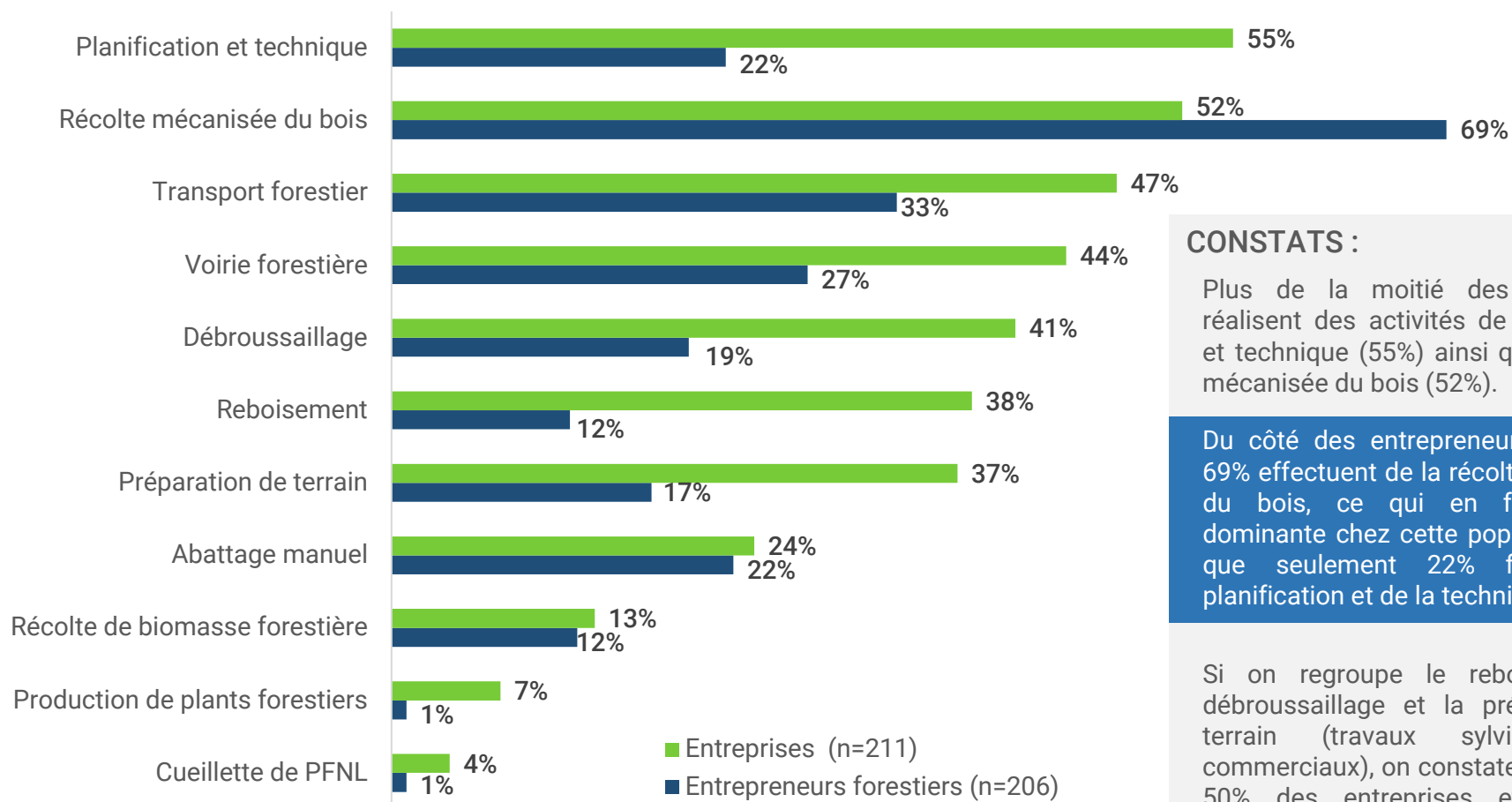
SECTION 4.1.3

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE



Activités réalisées

Figure 20. Activités réalisées par les entreprises et les entrepreneurs forestiers répondants



CONSTATS :

Plus de la moitié des entreprises réalisent des activités de planification et technique (55%) ainsi que la récolte mécanisée du bois (52%).

Du côté des entrepreneurs forestiers, 69% effectuent de la récolte mécanisée du bois, ce qui en fait l'activité dominante chez cette population, alors que seulement 22% font de la planification et de la technique.

Si on regroupe le reboisement, le débroussaillage et la préparation de terrain (travaux sylvicoles non commerciaux), on constate que ce sont 50% des entreprises et 31% des entrepreneurs qui réalisent au moins une de ces activités.

Base : entreprises du diagnostic sectoriel (n=211) et entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

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

Diversité des activités réalisées

Figure 21. Entreprises selon le nombre d'activités réalisées (n=211)

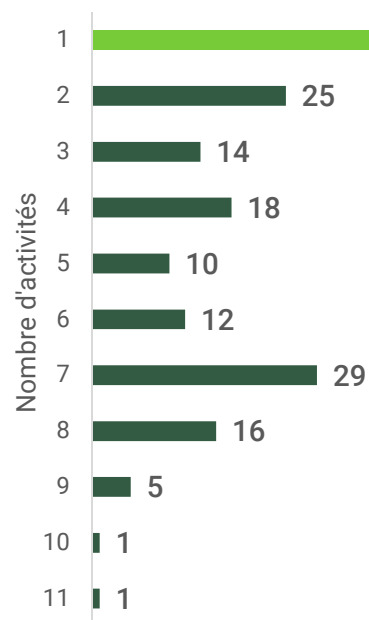
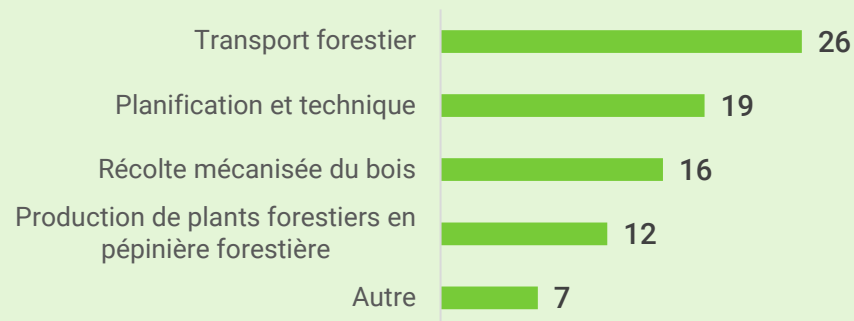


Figure 22. Entreprises qui réalisent une seule activité (n=80)



Base : entreprises qui réalisent une seule activité (n=80).

CONSTATS :

Au sein des 211 répondants, 131 entreprises (62%) réalisent deux activités ou plus tandis que 80 entreprises (38%) ne réalisent qu'une seule activité d'aménagement forestier. Parmi ces dernières, on retrouve surtout des entreprises spécialisées en transport forestier (26), en planification et technique (19), en récolte mécanisée du bois (16) ainsi que les 12 producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière. Mentionnons que 3 autres entreprises qui réalisent de la production de plants en pépinière forestière effectuent également plusieurs autres activités.

Parmi les entreprises qui effectuent plus d'une activité, on retrouve fréquemment des entreprises qui font à la fois du reboisement, du débroussaillage et de la préparation de terrain (60 entreprises) ainsi que des entreprises qui œuvrent autant dans le transport forestier que dans la voirie forestière (66 entreprises).

Diversité des activités réalisées

Figure 23. Entrepreneurs selon le nombre d'activités réalisées (n=206)

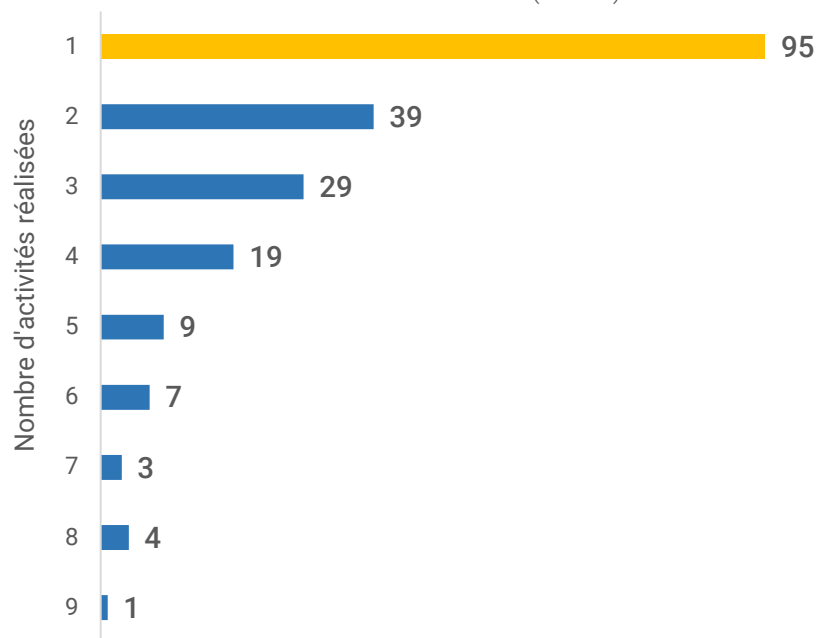
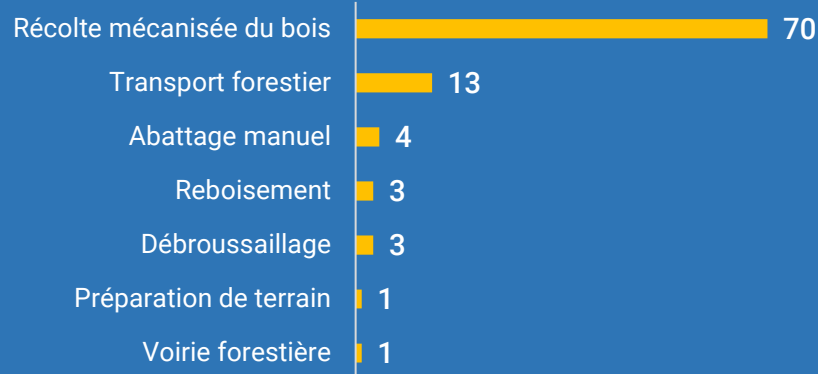


Figure 24. Entrepreneurs qui réalisent une seule activité (n=95)



Base : entreprises du « Portrait des entrepreneurs forestiers » qui réalisent une seule activité (n=80).

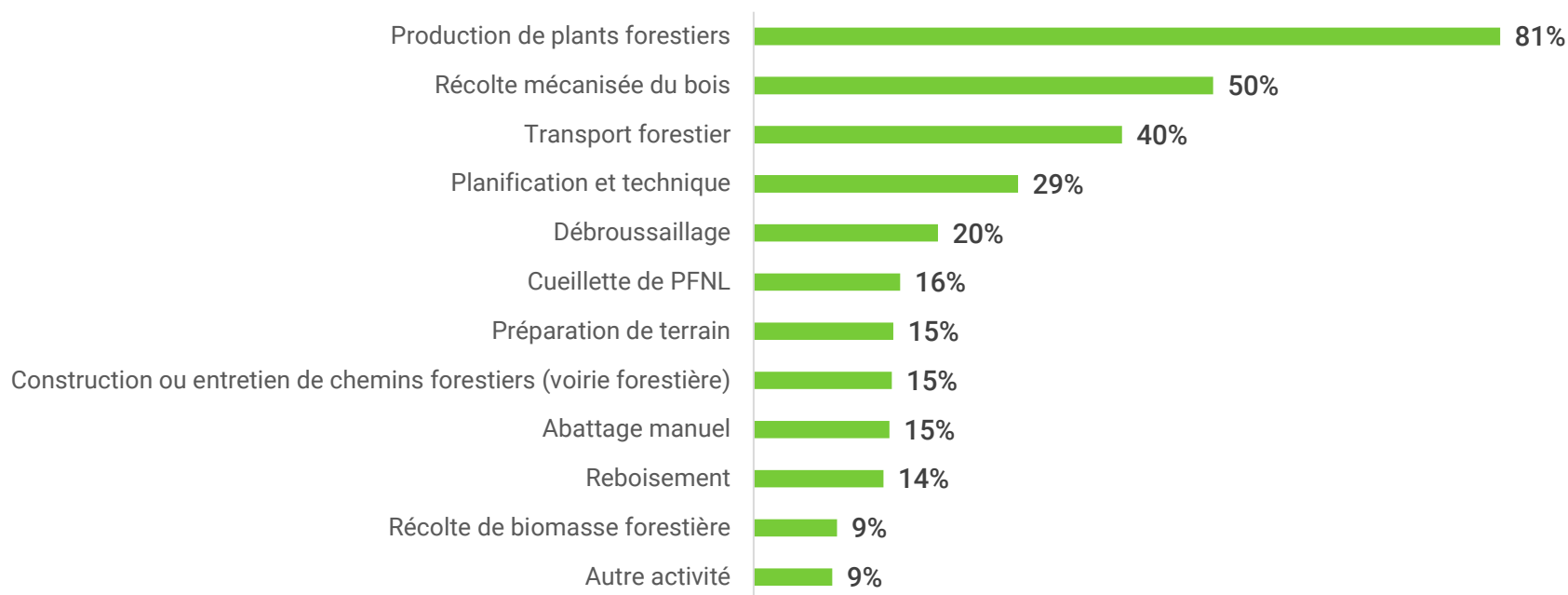
Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

Du côté des entrepreneurs forestiers, la proportion qui se spécialise dans une seule activité est plus élevée que chez les entreprises (46% vs 38%), alors que 54% réalisent deux activités ou plus. Parmi les 95 entrepreneurs qui ne réalisent qu'une seule activité, on retrouve essentiellement des entrepreneurs spécialisés en récolte mécanisée du bois (70) et 13 entrepreneurs en transport forestier.

Chiffre d'affaires par activité

Figure 25. Contribution moyenne des activités au chiffre d'affaires des entreprises
(parmi les entreprises œuvrant dans l'activité) (n=211)



Base : entreprises œuvrant dans chacune des activités.

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

CONSTATS :

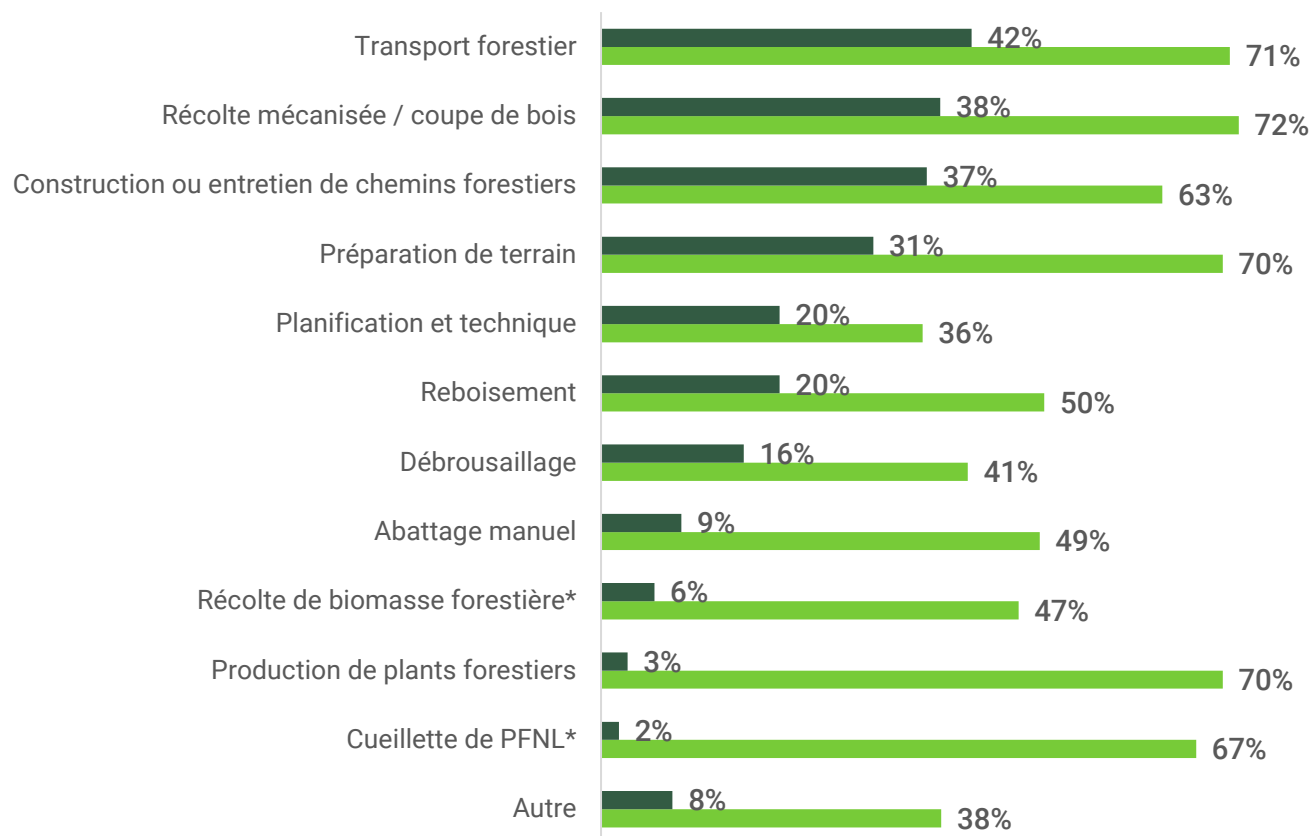
Comme mentionné à la figure 24, certaines entreprises se spécialisent dans une activité tandis que d'autres en réalisent plusieurs. La figure 25 permet de constater la contribution moyenne de chaque activité au chiffre d'affaires des entreprises qui la réalisent.

La production de plants forestiers arrive en tête de liste puisque parmi les 15 entreprises qui réalisent cette activité, 12 le font de façon exclusive (cette activité contribue donc à 100% de leur chiffre d'affaires).

Beaucoup d'entreprises se spécialisent dans la récolte mécanisée du bois puisque parmi les 109 entreprises qui font de la récolte (qui peuvent aussi faire d'autres activités), cette activité contribue en moyenne à 50% de leur chiffre d'affaires. À l'inverse, pour les 28 répondants qui font de la récolte de biomasse forestière, cette activité ne représente que 9% de leur chiffre d'affaires.

Activités en sous-traitance

Figure 26. Sous-traitance des activités



CONSTATS :

Parmi les 199 répondants, plusieurs sous-traitent une ou des activités d'aménagement forestier. L'activité la plus sous-traitée est le transport forestier (42% des répondants), suivi par la récolte mécanisée (38%) et la construction ou l'entretien de chemins forestiers (37%).

Les entreprises qui sous-traitent de la récolte mécanisée en sous-traitent la majeure partie (72% en moyenne de l'activité).

À l'opposé, les entreprises qui sous-traitent l'activité planification et technique n'en sous-traitent en moyenne que 36%. La majeure partie des contrats sont donc réalisés à l'interne.

■ Proportion d'entreprises qui ont sous-traités l'activité ■ Proportion moyenne de l'activité octroyés en sous-traitance

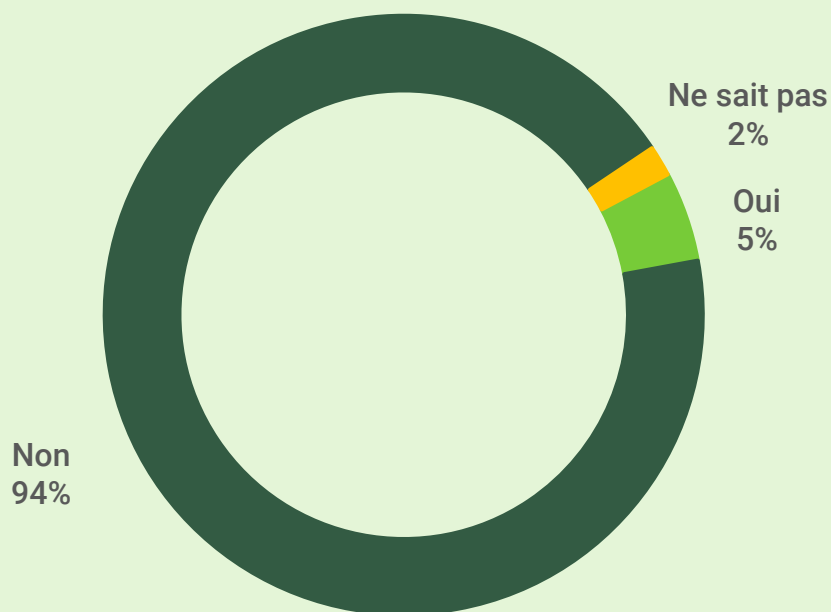
Base : entreprises ayant participé au sondage moins les producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière (n=199) ET entreprises qui ont sous-traité l'activité pour la proportion moyenne de l'activité octroyée en sous-traitance.

Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples (les entreprises peuvent sous-traiter plus d'une activité).

*Ces résultats sont présentés à titre indicatif en raison de la petite taille du sous-échantillon.

Sous-traitance à des entreprises autochtones

Figure 27. Proportion d'entreprises ayant octroyé des contrats en sous-traitance à une entreprise autochtone (n=123)

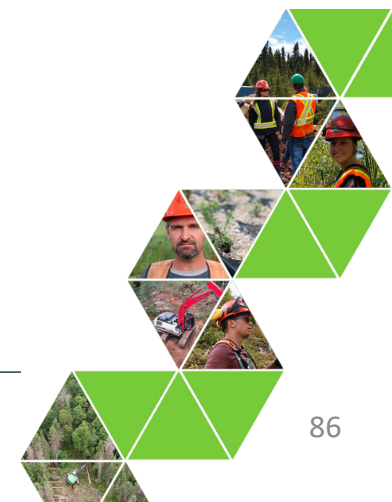


Base : entreprises ayant octroyé des contrats en sous-traitance en 2020 (n=123).

CONSTATS :

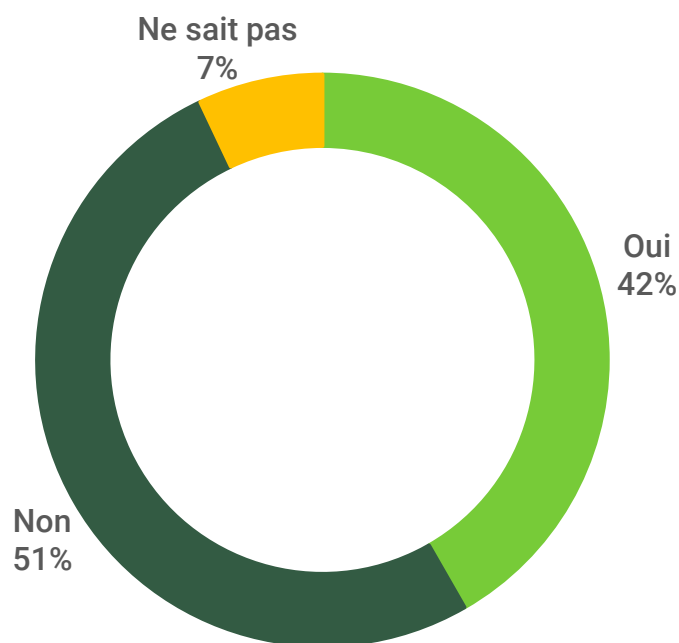
Parmi les entreprises ayant octroyé des contrats en sous-traitance, 5% (6 entreprises) ont donné une partie ou la totalité de ces contrats à des entreprises autochtones.

De ces 6 entreprises, 2 sont elles-mêmes des entreprises autochtones.



Partenariat avec des entreprises autochtones

Figure 28. Proportion d'entreprises qui estiment pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour développer des partenariats avec des entreprises autochtones (n=199)



Base : entreprises ayant participé au sondage moins les producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière (n=199).

CONSTATS :

83 entreprises sur 199 (42%) estiment pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour développer des partenariats avec des entreprises autochtones.

EMBAUCHE D'AUTOCHTONES :

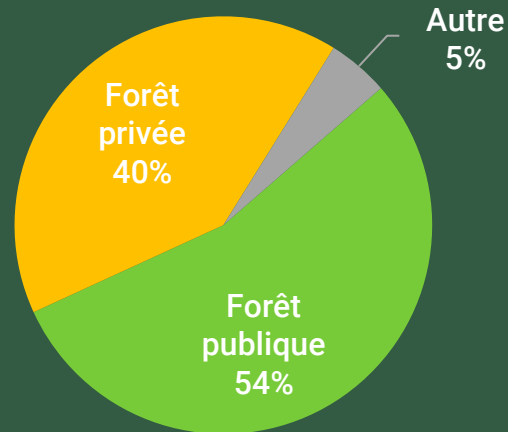
Les entreprises employant actuellement de la main-d'œuvre autochtone sont en proportion plus nombreuses à estimer pouvoir bénéficier de cet accompagnement que celles qui n'en ont pas (71% des répondants ayant de la main-d'œuvre autochtone vs 36% de ceux qui n'en embauchent pas).

TAILLE ET TENURE :

Les entreprises de 2 à 5 employés (27%) et celles œuvrant exclusivement en forêt privée (21%) sont significativement moins nombreuses à estimer pouvoir bénéficier de cet accompagnement.

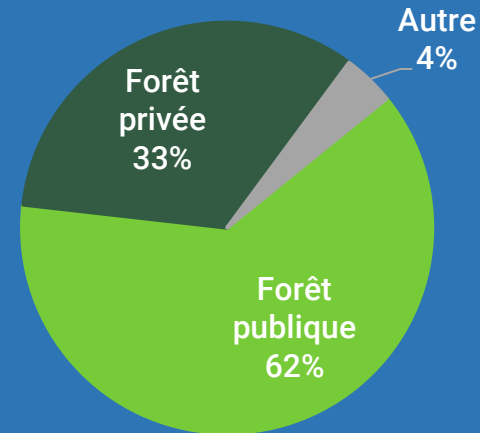
Travaux en forêt publique vs privée

Figure 29. Proportion moyenne du chiffre d'affaires des entreprises forestières selon la tenure (n=199)



Base : entreprises ayant participé au sondage moins les producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière (n=199).

Figure 30. Proportion moyenne du chiffre d'affaires des entrepreneurs forestiers selon la tenure (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

En moyenne, un peu plus de la moitié (54%) du chiffre d'affaires des entreprises est en lien avec des travaux réalisés en forêt publique tandis que 40% du chiffre d'affaires correspond à des activités en forêt privée. Le 5% restant est affecté aux lots intramunicipaux (« Autre »). Chez les entrepreneurs forestiers, la proportion est encore davantage axée en forêt publique, avec 62% de leur chiffre d'affaires en moyenne.

24% des entreprises et 34% des entrepreneurs forestiers réalisent la totalité de leur chiffre d'affaires en forêt publique, alors que 21% des entreprises et 23% des entrepreneurs forestiers sont uniquement en forêt privée.

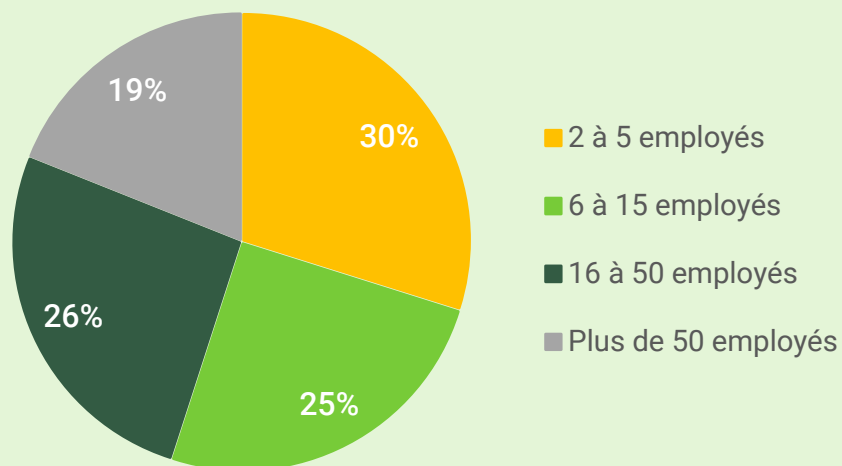
Les entreprises réalisant 100% de leurs travaux en forêt publique se situent davantage dans les régions du nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) (56%) que dans les autres régions (44%).

SECTION 4.1.4 EMPLOYÉS



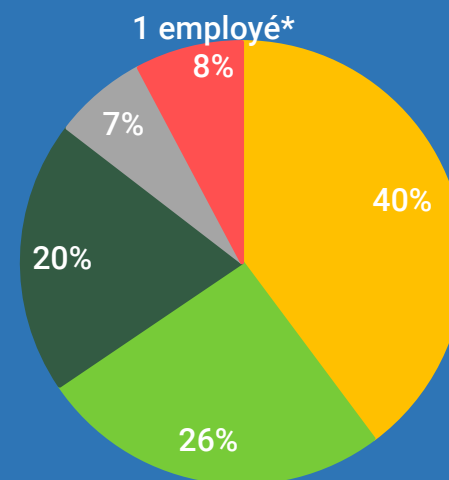
Nombre d'employés

Figure 31. Nombre d'employés chez les entreprises forestières (n=211)



Note méthodologique : Pour répondre au sondage, les entreprises devaient employer au moins deux employés (incluant le propriétaire).

Figure 32. Nombre d'employés chez les entrepreneurs forestiers (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

Note méthodologique : Le propriétaire et les associés actionnaires sont inclus dans le nombre d'employés. Pour répondre au sondage, l'entrepreneur forestier pouvait être seul dans l'entreprise (*).

CONSTATS :

Les entrepreneurs embauchent généralement moins d'employés que les entreprises forestières. En effet, la moyenne d'employés est de 70,6 chez les entreprises (médiane de 14) alors qu'elle est de 14,1 chez les entrepreneurs (médiane de 4). Lorsqu'on compare en fonction des catégories d'employés, on observe que 30% des entreprises sondées emploient de 2 à 5 employés tandis que ce pourcentage s'élève à 40% du côté des entrepreneurs forestiers. Si on ajoute les entrepreneurs avec 1 seul employé, 48% d'entre eux ont 5 employés et moins.

À l'opposé, on retrouve très peu d'entrepreneurs forestiers qui ont plus de 50 employés (7%) alors que ce pourcentage s'élève à 19% chez les entreprises. Les entrepreneurs qui réalisent des travaux sylvicoles non commerciaux (débroussaillage, reboisement et/ou préparation de terrain) sont significativement plus nombreux à avoir plus de 20 employés (44% vs 19% pour l'ensemble des entrepreneurs), ainsi que ceux qui font de la planification et technique (42%).

Représentativité des entreprises

Tableau 19. Répartition des répondants du sondage et des établissements en aménagement forestier au Québec avec employés selon la taille d'entreprise (décembre 2020)

Taille d'entreprise	Établissements au Québec	%	Établissements en aménagement forestier au Québec (SCIAN 113 et 1153)	%	Échantillon entreprises (n=211)	%
1 à 4 employés	142 640	53%	1 004	62%	46	22%
5 à 9 employés	51 324	19%	319	20%	39	18%
10 à 19 employés	35 179	13%	147	9%	39	18%
20 à 49 employés	24 912	9%	115	7%	40	19%
50 à 99 employés	8 479	3%	23	1%	27	13%
100 à 199 employés	3 558	1%	20	1%	12	6%
200 à 499 employés	1 570	1%	0	0%	4	2%
500 employés et plus	685	0%	0	0%	4	2%
Total	268 347	100%	1628	100%	211	100%
Avec employés	268 347	39%	1 628	29%		
Sans employés	611 420	61%	4 052	71%		
Total	879 767	100%	5 680	100%		

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0304-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2020 et Tableau 33-10-0305-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2020.

CONSTATS : En observant les données de Statistique Canada, on constate que le nombre d'entreprises de moins de 5 employés est prédominant, tant pour l'ensemble du Québec (53%) que pour le secteur forestier (62%). À l'inverse, on retrouve très peu d'entreprises de 50 employés et plus (5% au Québec et 2% en aménagement forestier).

En ce qui concerne l'échantillon d'entreprises ayant répondu au sondage du diagnostic, il faut d'abord rappeler que les répondants devaient avoir 2 employés ou plus, de sorte qu'il n'est pas possible de faire la comparaison directe avec les données de Statistique Canada. On peut néanmoins souligner une plus faible représentation des entreprises de moins de 5 employés et une plus forte représentation des entreprises de 10 employés et plus par rapport aux données provinciales.

Nombre d'employés par tenure

Figure 33. Nombre d'employés des entreprises exclusivement en forêt privée (n=42)

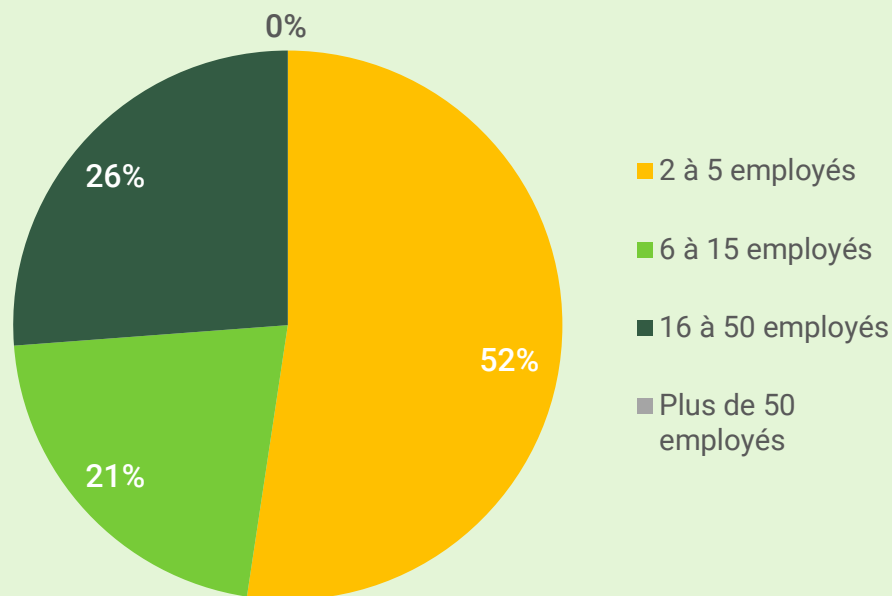
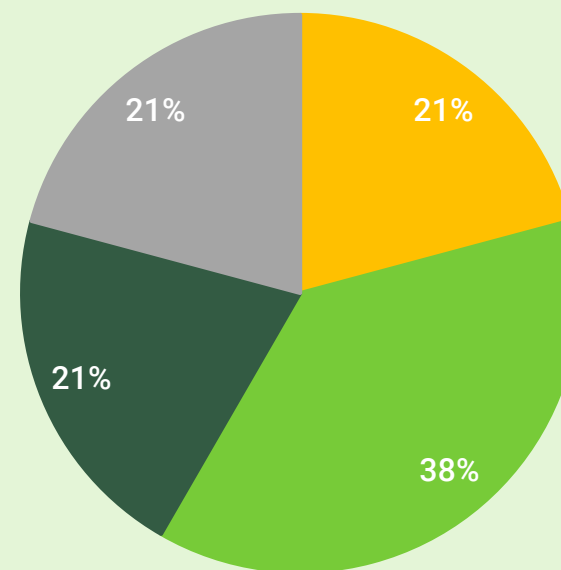


Figure 34. Nombre d'employés des entreprises exclusivement en forêt publique (n=48)



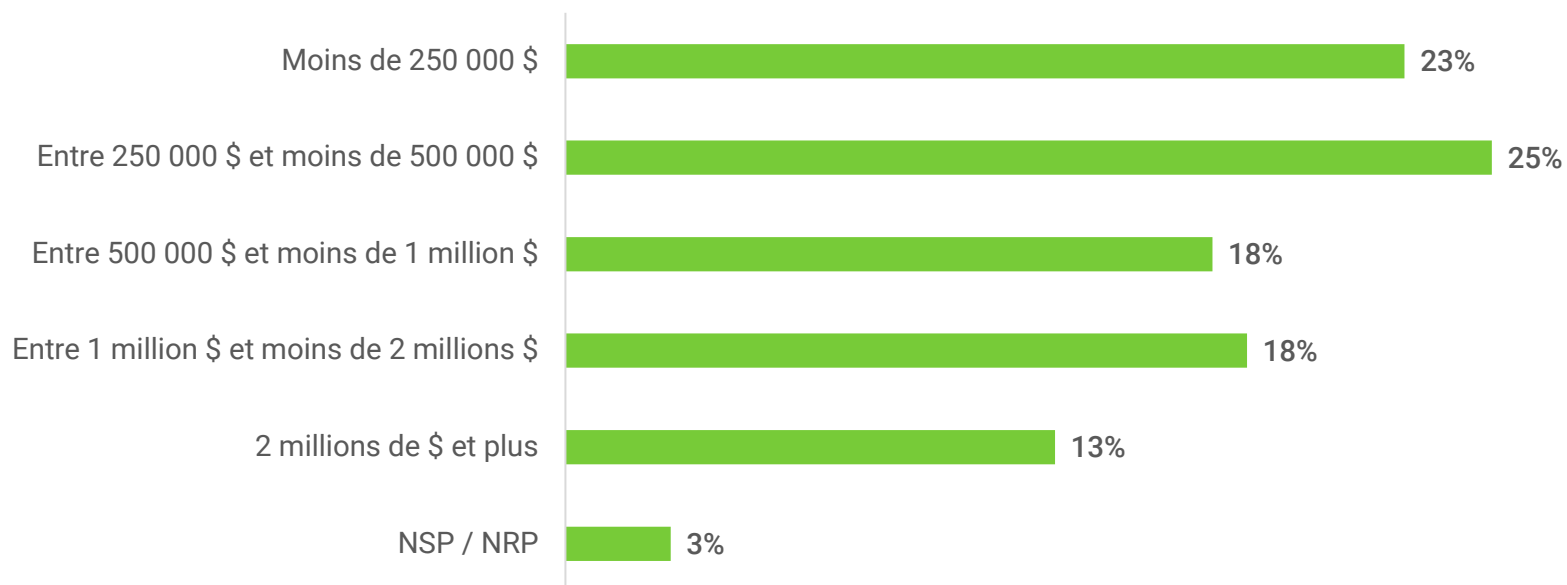
CONSTATS :

Les entreprises œuvrant exclusivement en forêt privée embauchent moins d'employés que celles œuvrant exclusivement en forêt publique (52% vs 21% pour les 2 à 5 employés).

Aucune entreprise œuvrant uniquement en forêt privée n'a plus de 50 employés, alors que cette proportion est de 21% chez celles œuvrant en forêt publique exclusivement.

Masse salariale

Figure 35. Masse salariale des entreprises forestières (n=211)



CONSTATS :

Près de la moitié des entreprises (48%) ont une masse salariale de moins de 500 000\$. Rappelons que les entrepreneurs forestiers ne sont pas inclus dans le sondage du diagnostic, ce qui peut influencer le portrait puisque ceux-ci ont en moyenne moins d'employés (voir figures 33 et 34). Cette proportion serait certainement plus élevée s'ils étaient inclus.

Dans le même sens que pour le nombre d'employés, les entreprises œuvrant exclusivement en forêt privée se retrouvent en plus forte proportion dans la classe inférieure à 250 000\$ (48%), comparativement aux entreprises œuvrant en forêt publique (8%).

Syndicalisation

Figure 36. Proportion d'entreprises forestières ayant une majorité d'employés syndiqués (n=211)

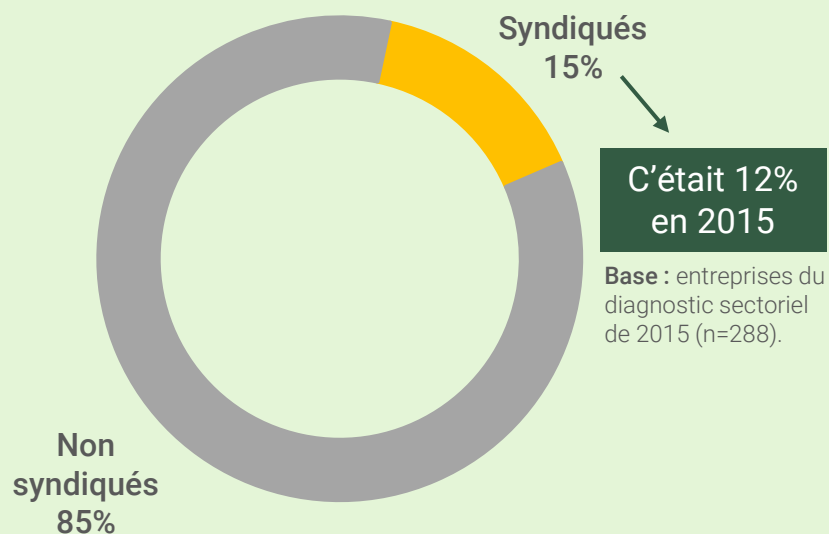
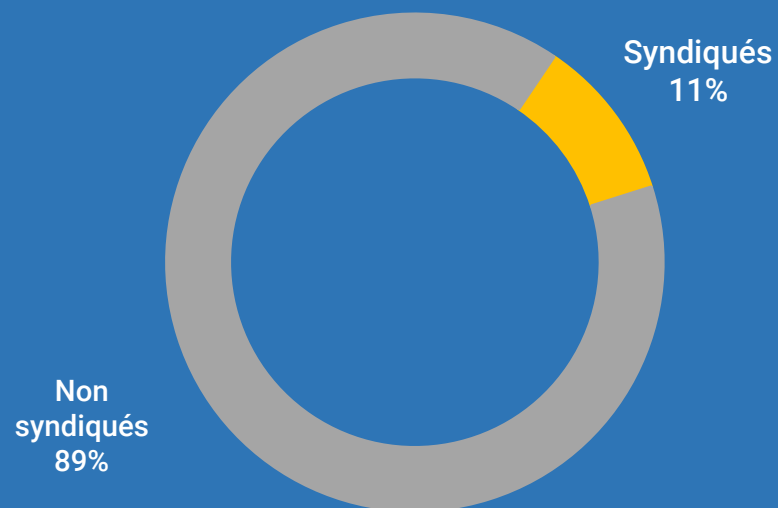


Figure 37. Proportion d'entrepreneurs forestiers ayant une majorité d'employés syndiqués (n=206)



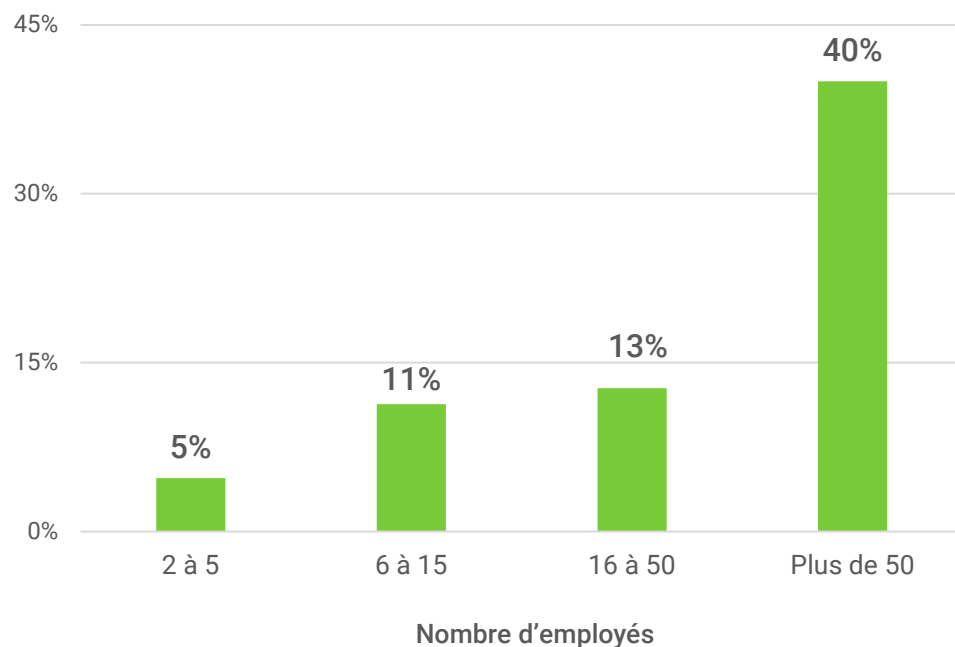
Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

La proportion d'entreprises ayant une majorité d'employés syndiqués est relativement faible avec 15% des répondants seulement. Bien que ce résultat soit légèrement supérieur à celui du dernier diagnostic sectoriel, où 12% des entreprises mentionnaient avoir une majorité d'employés syndiqués (année de référence : 2014), il faut garder à l'esprit que les entrepreneurs ne sont pas inclus dans le 15%. D'ailleurs, le taux de syndicalisation est légèrement plus faible chez les entrepreneurs forestiers, avec 11%. Au total, lorsqu'on combine les répondants des deux sondages (n=417), le taux de syndicalisation se situe à 13%, ce qui est similaire à la proportion de 2015.

Syndicalisation (suite)

Figure 38. Proportion d'entreprises ayant une majorité d'employés syndiqués selon la taille de l'entreprise (n=211)



COMPARAISON AVEC LE QUÉBEC

Tableau 20. Taux de présence syndicale au Québec en 2021

Présence syndicale au Québec

TOTAL	39,9%
Par secteur d'appartenance :	
- Secteur public	85,5%
- Secteur privé	23,0%
Par industries :	
- Industries primaires	18,3%

Note : La part d'emplois syndiqués ou non syndiqués concerne les employés seulement. Les travailleurs autonomes sont exclus.

Source : Statistique Canada (SC), Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Mise à jour: 9 mars 2022

CONSTATS :

Comme on peut s'y attendre, les grandes entreprises sont plus syndiquées que les petites. En effet, on observe que 40% des entreprises de plus de 50 employés sont syndiquées tandis que seulement 5% des entreprises de 2 à 5 employés le sont. En termes de masse salariale, 9% des entreprises de moins de 500 000\$ sont syndiquées alors que cette proportion est de 21% chez celles de 500 000\$ et plus.

Les données pour l'ensemble du Québec nous indiquent que près de 40% des employés sont syndiqués, tous secteurs confondus. Cette proportion est beaucoup plus élevée dans le secteur public (85,5%) que privé (23%). Le taux de présence syndicale est toutefois nettement plus bas dans les industries primaires, dont font partie la foresterie et l'exploitation forestière.

Syndicalisation par activité

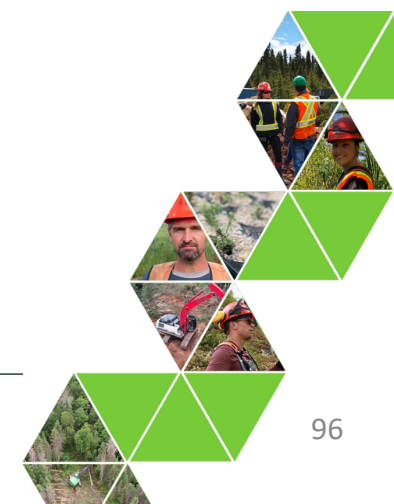
Tableau 21. Proportion d'entreprises ayant une majorité d'employés syndiqués selon l'activité

Activité	2021		2015	
	n	%	n	%
Production de plants forestiers	15	40%	15	33%
Récolte mécanisée du bois	109	18%	190	15%
Préparation de terrain	78	18%	100	10%
Reboisement	80	18%	88	10%
Planification (mesurage, martelage, inventaire)	116	17%	131	12%
Débroussaillage	86	16%	110	8%
Construction et entretien de chemins forestiers	93	15%	133	11%
Transport forestier	100	13%	--	--
Abattage manuel	50	6%	98	8%
Récolte de biomasse	28	4%	37	14%
Cueillette de PFNL	8	0%	12	0%

Base : entreprises du diagnostic sectoriel de 2020-2021 réalisant les activités mentionnées ET entreprises du diagnostic sectoriel de 2015 réalisant les activités mentionnées.

CONSTATS :

En comparant les données des diagnostics sectoriels de 2015 et de 2021, on constate une augmentation dans pratiquement toutes les activités, et de façon plus soutenue dans les travaux sylvicoles (préparation de terrain, reboisement, débroussaillage). Rappelons que les données de 2021 n'incluent toutefois pas les entrepreneurs forestiers.



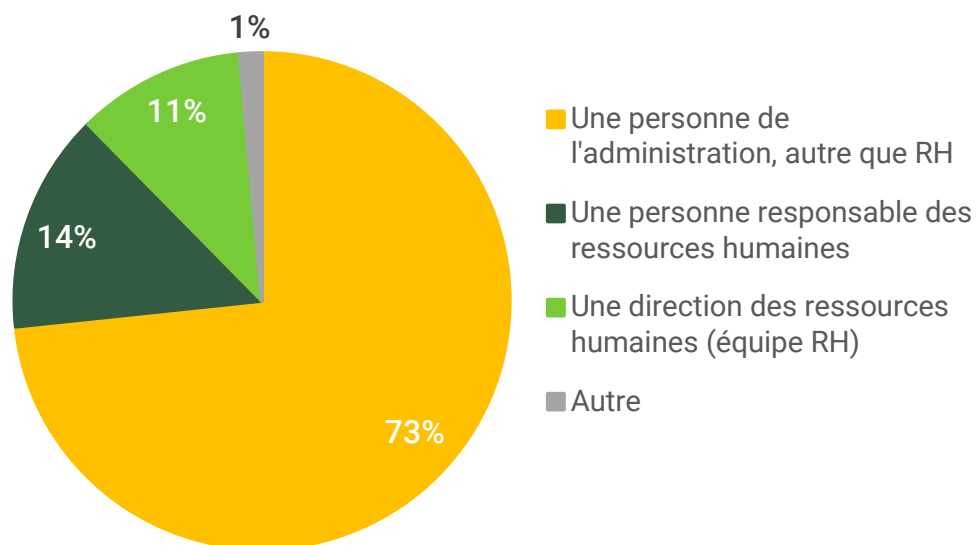
SECTION 4.2

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



Responsable des RH

Figure 39. Responsable de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise (n=211)



CONSTATS :

Seul le quart des entreprises (25%) ont une personne ou une équipe spécifiquement responsable des ressources humaines.

TAILLE D'ENTREPRISE ET TENURE :

Les entreprises de 2 à 5 employés sont plus nombreuses (86%) à confier la gestion des ressources humaines à une personne de l'administration (ex. le directeur de l'entreprise), tandis que les entreprises de plus de 50 employés sont beaucoup plus nombreuses à avoir une personne ou même une équipe dédiée aux RH (58%).

En outre, bien que l'écart ne soit pas statistiquement significatif, on retrouve une plus grande proportion d'entreprises œuvrant exclusivement en forêt privée à confier la gestion des ressources humaines à une personne de l'administration (83%; n=42) par rapport aux entreprises exclusivement en forêt publique (67%; n=48).

Figure 40. Responsable de la gestion des ressources humaines dans les entreprises de 2 à 5 employés (n=63)

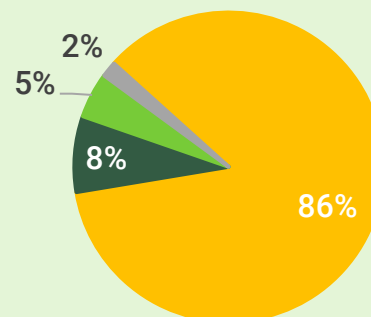
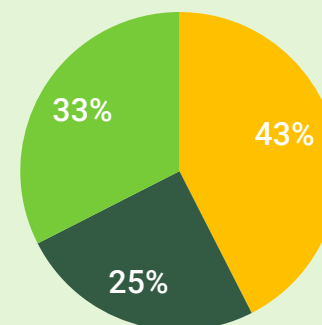


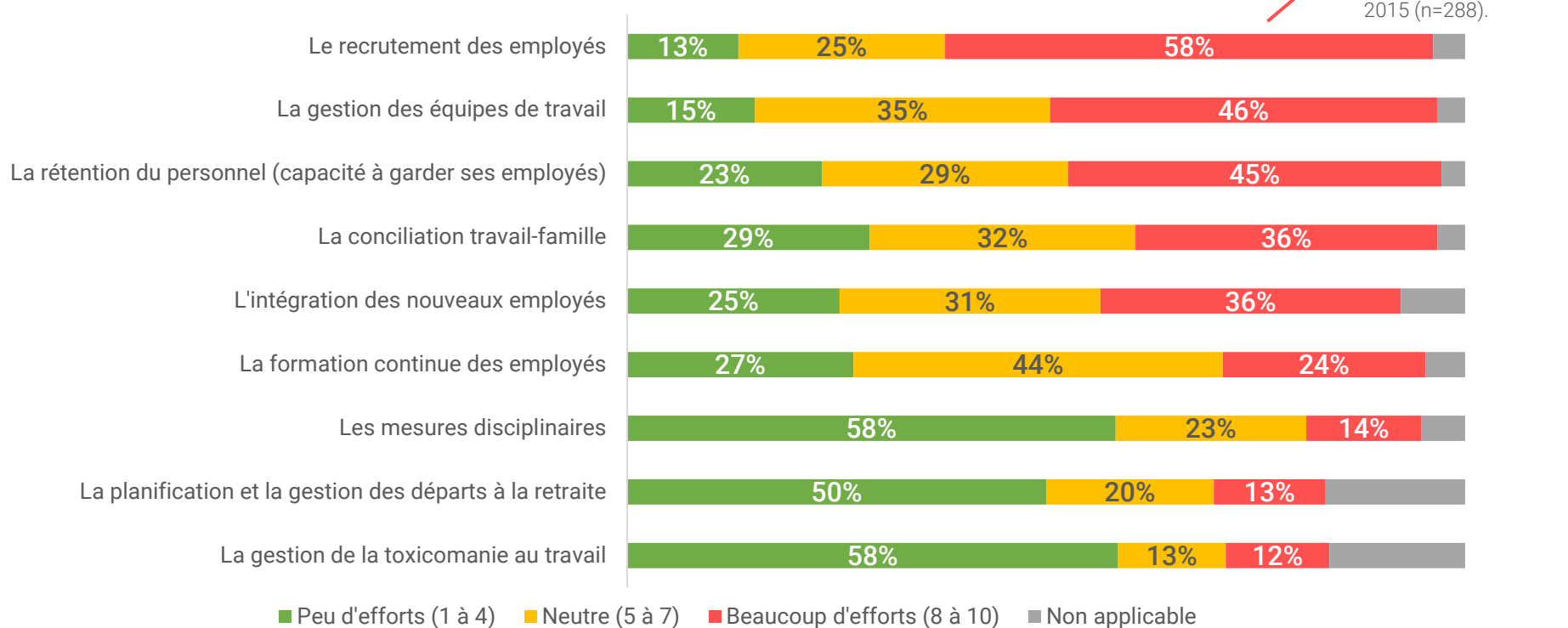
Figure 41. Responsable de la gestion des ressources humaines dans les entreprises de + de 50 employés (n=40)



Bases : entreprises de 2 à 5 employés (n=63) ET entreprises de plus de 50 employés (n=40).

Défis de GRH

Figure 42. Niveau d'efforts fournis par les entreprises pour relever les défis de gestion des ressources humaines (n=211) (Échelle « 1 à 10 »)



C'était 43% en 2015

Base : entreprises du diagnostic sectoriel de 2015 (n=288).

Note méthodologique : Échelle « 1 à 10 », 1 = effet très négatif et 10 = effet très positif.

CONSTATS :

Le défi de gestion des ressources humaines demandant le plus d'efforts de la part des entreprises est de loin **le recrutement des employés**, avec 58% des répondants qui accordent une note de 8 à 10/10.

On constate que lors du dernier diagnostic sectoriel (2015), ce défi se retrouvait au 5^e rang de la même liste, avec une proportion de 43%. La rétention de personnel arrivait alors au 1^{er} rang (50%).

Principaux défis : particularités

MODE DE TENURE

Les entreprises œuvrant exclusivement en forêt publique rapportent devoir investir plus d'efforts dans les différents défis de gestion des ressources humaines que les entreprises œuvrant exclusivement en forêt privée.

- À cet effet, 69% des entreprises œuvrant exclusivement en forêt publique estiment fournir beaucoup d'effort (8 à 10/10) pour le **recrutement des employés**, tandis que ce pourcentage est de 31% pour les entreprises œuvrant en forêt privée uniquement.
- Le constat est le même pour la **gestion des équipes de travail**, un défi qui demande beaucoup d'efforts (8 à 10/10) pour 63% des entreprises en forêt publique exclusivement, par rapport à 26% pour les entreprises en forêt privée.

Rappelons que les entreprises en forêt publique emploient en moyenne davantage d'employés que celles œuvrant en forêt privée uniquement, ce qui contribue vraisemblablement à la différence observée.

RÉGION ADMINISTRATIVE

Les entreprises des régions situées au nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) déploient significativement plus d'efforts qu'ailleurs en matière de recrutement des employés (80% des entreprises de cette région donnent une note de 8 à 10/10).

- On peut possiblement voir un lien entre l'éloignement de ces régions des grands centres et l'effort devant être fourni afin de recruter des employés.



SECTION 4.3

RECRUTEMENT ET RELÈVE



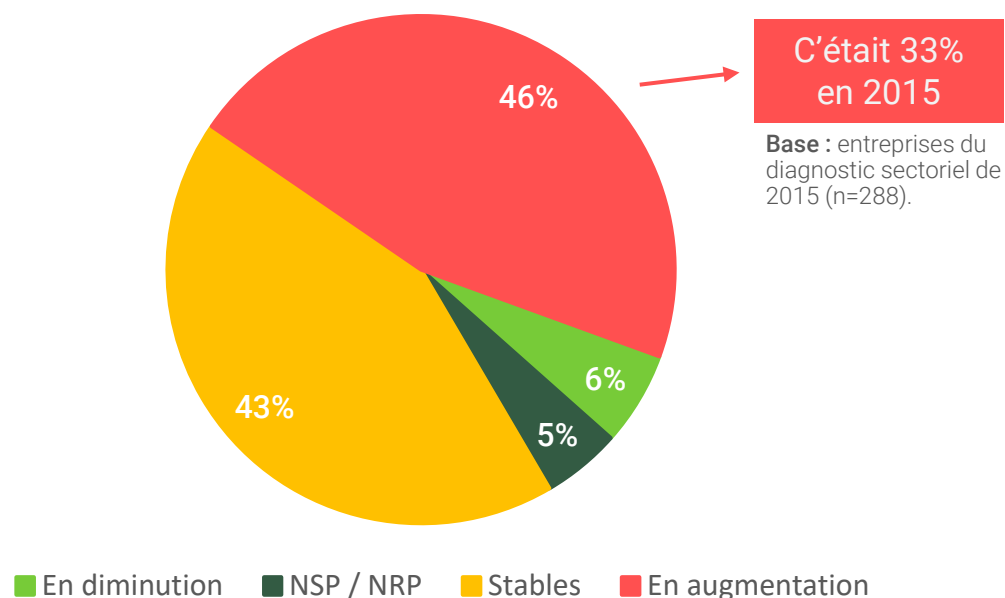
SECTION 4.3.1

DÉPARTS À LA RETRAITE



Départs à la retraite

Figure 43. Anticipation des départs à la retraite au cours des 3 prochaines années (n=211)



Note méthodologique : NSP/NRP = Ne sait pas / Ne répond pas.

TAILLE :

Les plus petites entreprises (2 à 5 employés) sont significativement moins nombreuses à anticiper une augmentation des départs à la retraite (22%).

RÉGION :

Les entreprises dont le siège social se situe dans l'est du Québec (Bas-Saint-Laurent et Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine) sont significativement plus nombreuses à anticiper une hausse des départs à la retraite (63%). Rappelons qu'il s'agit des régions où l'âge moyen est le plus élevé au Québec (tableau 4).

CONSTATS :

En ce qui concerne les éventuels départs à la retraite, les entreprises sondées rapportent qu'ils seront soit en augmentation (46%), soit stables (43%) pour les 3 prochaines années. Seulement 6% des entreprises envisagent une diminution des départs à la retraite.

La comparaison avec les données du précédent diagnostic sectoriel (2015) indique une progression notable de l'anticipation des entreprises face aux départs à la retraite (33% en 2015 vs 46% en 2021).

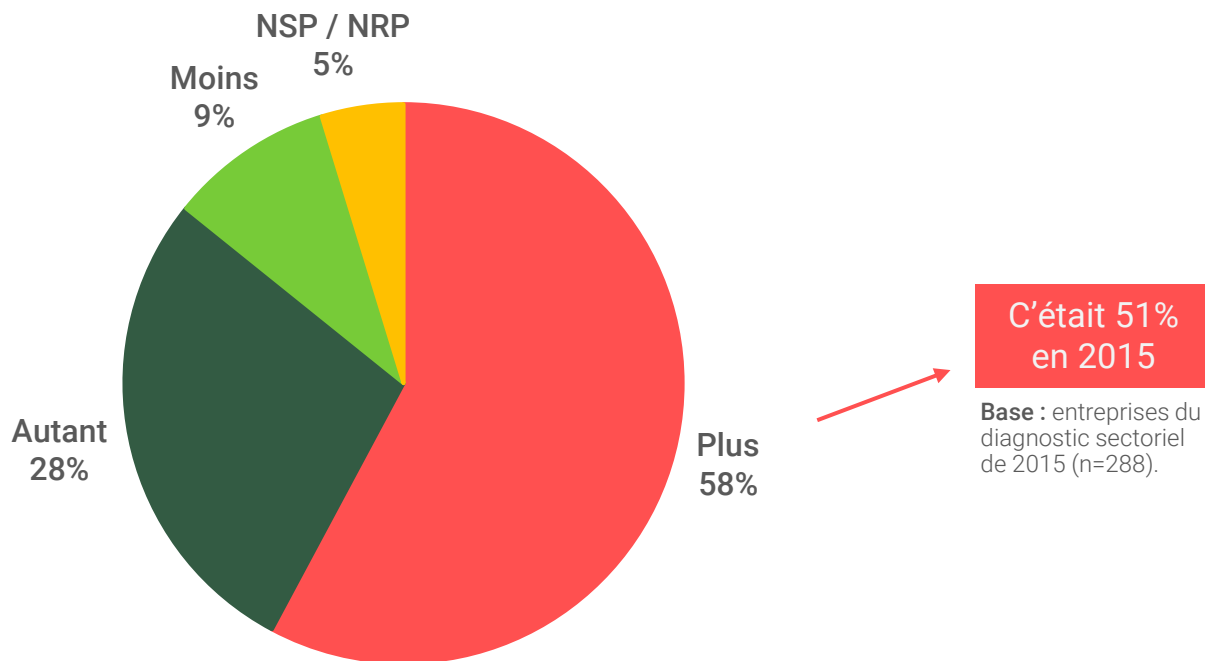
SECTION 4.3.2

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Difficulté à combler les postes

Figure 44. Difficulté à combler les postes par rapport aux années précédentes (n=211)



Note méthodologique : NSP/NRP = Ne sait pas / Ne répond pas.

CONSTATS :

Lorsqu'ils se comparent aux années précédentes, les répondants considèrent en grande majorité avoir autant (28%) sinon plus (58%) de difficulté à combler les postes. La proportion d'entreprises ayant répondu « plus de difficulté » est encore plus élevée que lors du dernier diagnostic sectoriel, où elle était de 51%. Ceci témoigne des difficultés croissantes à recruter la main-d'œuvre.

Tableau 22. Difficultés de recrutement par profession chez les entreprises (Échelle « 1 à 10 »)

Profession	Facile (1 à 4)	Neutre (5 à 7)	Difficile (8 à 10)
Ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers (n=12)	0%	25%	75%
Autres catégories d'emploi (n=55)	5%	24%	71%
Camionneur pour le transport de bois non transformé (n=77)	19%	22%	58%
Opérateurs de machines pour la coupe de bois (n=85)	18%	26%	56%
Abatteurs manuels (n=39)	31%	13%	56%
Opérateurs de machines en façonnage des bois (n=52)	15%	31%	54%
Reboiseurs (n=71)	18%	28%	54%
Débroussailleurs (n=80)	21%	26%	53%
Opérateurs de machines pour le débardage de bois (n=83)	22%	29%	49%
Mesureurs (n=49)	29%	22%	49%
Ingénieurs forestiers (n=99)	27%	27%	45%
Personnel de supervision (n=150)	21%	35%	45%
Opérateurs de machines en construction de chemins forestiers (n=69)	23%	33%	43%
Personnel technique (n=90)	14%	43%	42%
Gestionnaires (n=105)	33%	27%	40%
Opérateurs de machines en entretien de chemins forestiers (n=64)	30%	31%	39%
Opérateurs de chargeuse (n=53)	30%	34%	36%
Cueilleurs de PFNL (n=6)*	50%	17%	33%*
Géomaticiens (n=54)	24%	44%	31%
Opérateurs de machines pour la préparation de terrain (n=54)	22%	48%	30%

*Ces résultats sont présentés à titre indicatif en raison de la petite taille du sous-échantillon.

Base : entreprises ayant mentionné un degré de difficulté de recrutement pour chaque profession (NSP/NRP et Non applicable exclus).

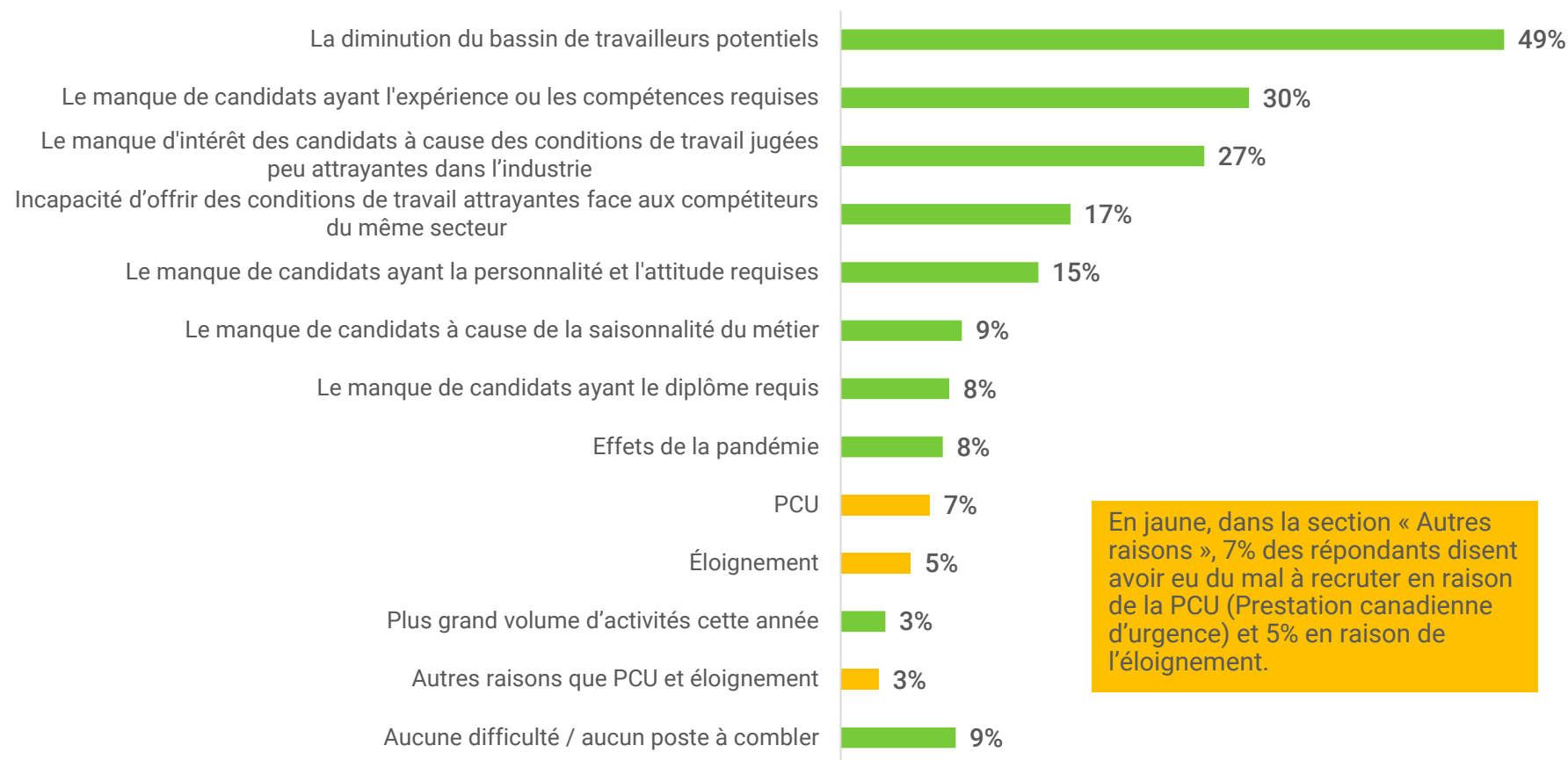
Note méthodologique : le nombre de répondants varie d'une profession à l'autre. Échelle « 1 à 10 », 1 = très facile et 10 = très difficile.

CONSTATS :

On observe dans la colonne de droite le pourcentage de répondants ayant donné une note variant de 8 à 10/10 (qualifié de recrutement « difficile ») pour chaque profession. Ce pourcentage est assez élevé d'une profession à l'autre et varie autour d'une moyenne de 48%. La catégorie « Autres » ne fait pas exception, regroupant notamment des mécaniciens / électromécaniciens et des gens à la comptabilité / administration.

Principales raisons

Figure 45. Principales raisons de la difficulté de recrutement (n=211)



Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples (3 réponses maximum par répondant).

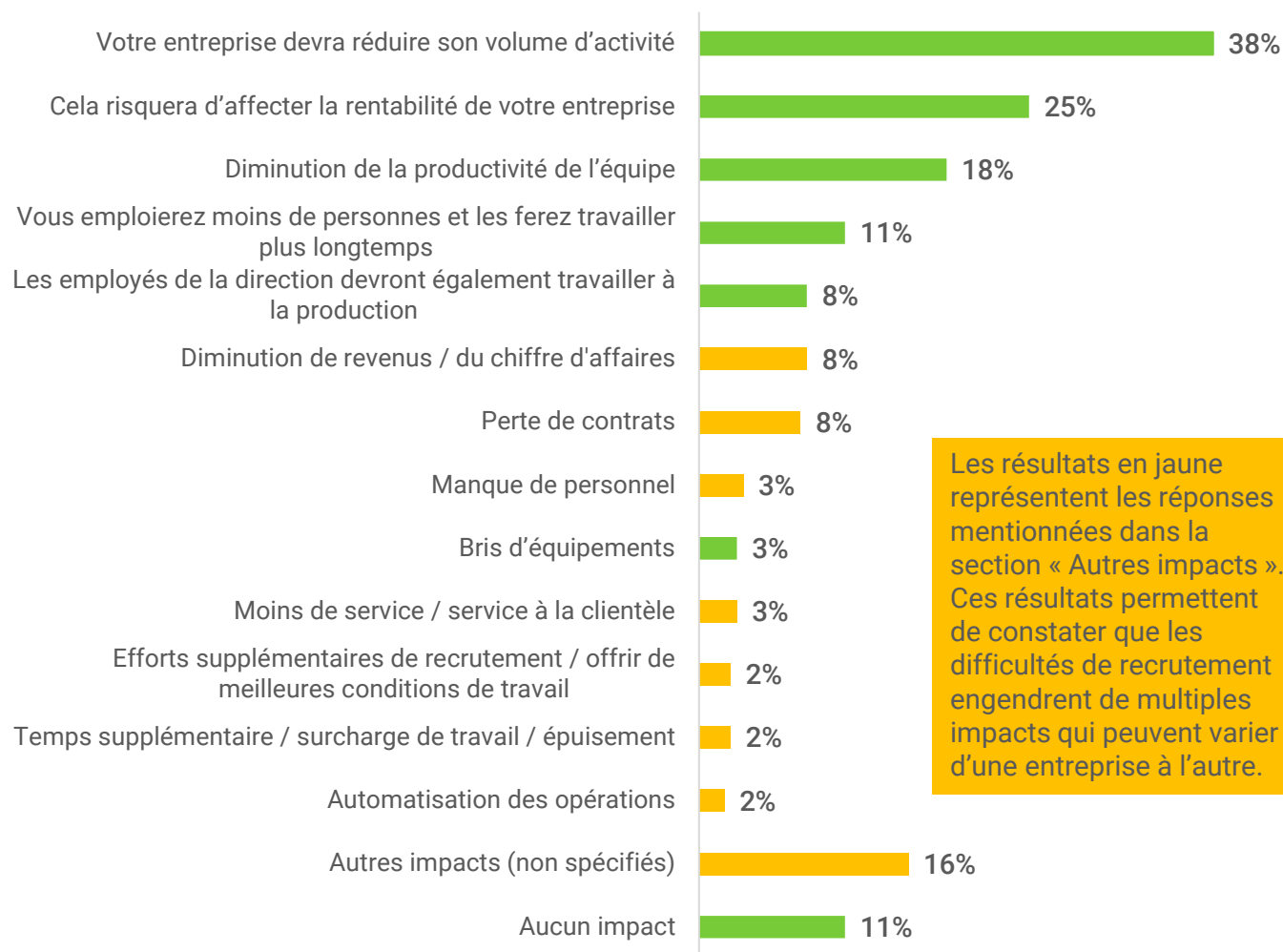
CONSTATS :

Parmi les choix proposés, la raison la plus évoquée pour expliquer la difficulté à combler les postes est de loin la diminution du bassin de travailleurs potentiels (49%). Ce constat ressort davantage chez les entreprises de 50 employés et plus (65%) et de masse salariale élevée (>500 000\$) (58%).

La 2^e raison évoquée (30%), soit le manque de candidats ayant l'expérience ou les compétences requises, recoupe la même problématique du manque de main-d'œuvre. Les conditions de travail jugées peu attrayantes arrivent au 3^e rang (27%).

Principaux impacts

Figure 46. Impacts des difficultés de recrutement sur l'entreprise au cours des deux prochaines années (n=211)



Les résultats en jaune représentent les réponses mentionnées dans la section « Autres impacts ». Ces résultats permettent de constater que les difficultés de recrutement engendrent de multiples impacts qui peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

CONSTATS :

L'impact le plus anticipé de la difficulté à combler les postes est la réduction du volume d'activité de l'entreprise (38%).

Les trois impacts les plus importants sont les mêmes que ceux identifiés en 2015, dans des proportions un peu différentes (47%, 27% et 7%).

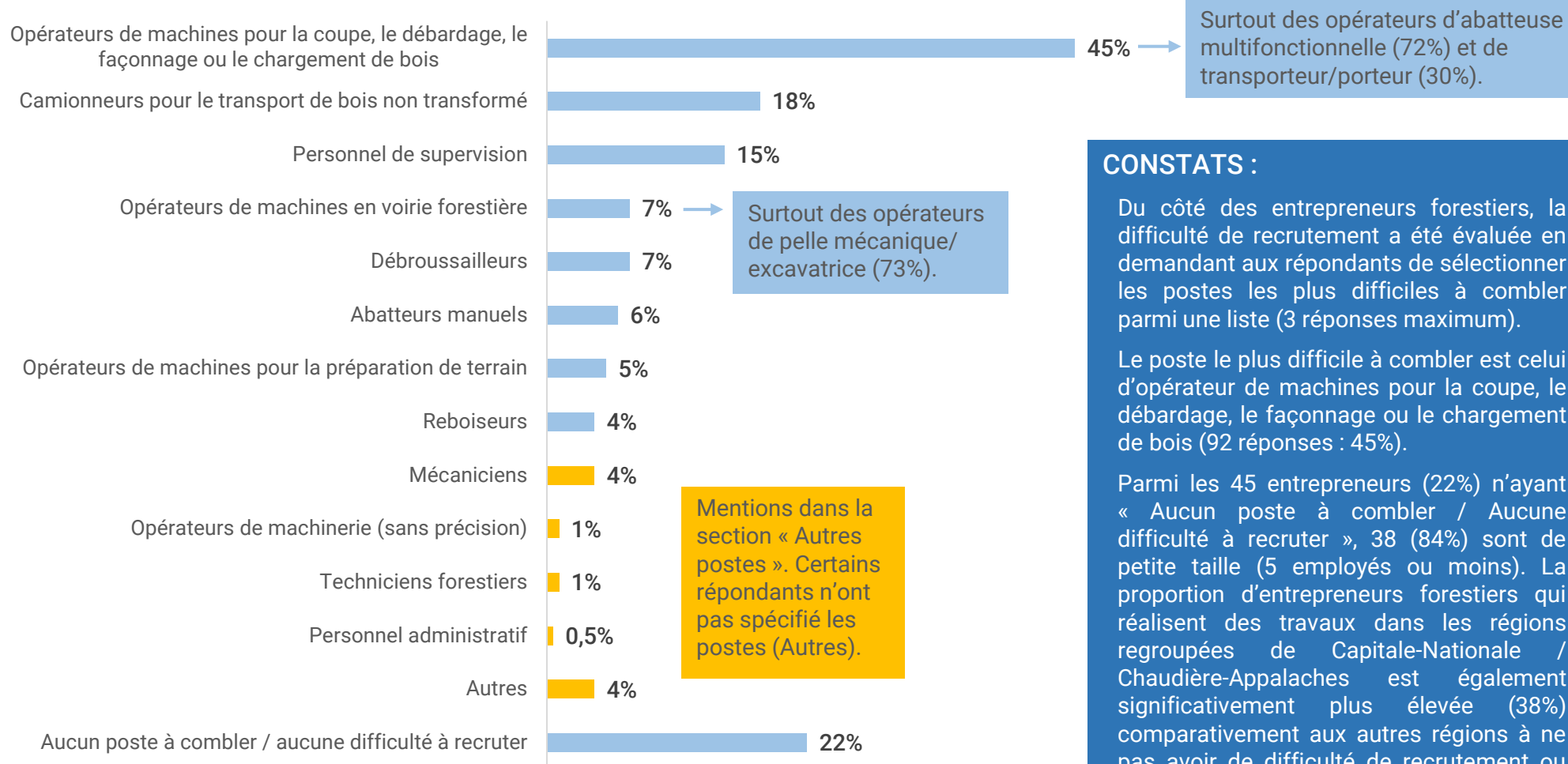
Par ailleurs, alors qu'en 2015 seulement 3% des entreprises envisageaient faire travailler leurs employés plus longtemps, cette proportion est maintenant de 11%.

Seuls 11% des répondants ne prévoient aucun impact aux difficultés de recrutement. Ce sont davantage de petites entreprises (24% des entreprises de 2 à 5 employés n'anticipent aucun impact), celles qui œuvrent uniquement en forêt privée (14% de ces entreprises) et celles des regroupements de régions de Laurentides/Lanaudière (31%), Estrie/Montérégie (17%) et Mauricie/Centre-du-Québec (15%).

Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples (3 réponses maximum par répondant).

Recrutement chez les entrepreneurs

Figure 47. Postes les plus difficiles à combler pour les entrepreneurs forestiers
(n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples (3 réponses maximum par répondant).

Recrutement selon l'activité réalisée

Tableau 23. Difficultés de recrutement par profession chez les entrepreneurs, selon les activités réalisées

Profession	Activité réalisée par l'entrepreneur	Postes les plus difficiles à combler (%)	
		Selon les entrepreneurs réalisant l'activité (n=variable)	Selon l'ensemble des entrepreneurs (n=206)
Opérateurs de machines pour la coupe, le débardage, le façonnage ou le chargement de bois	Récolte mécanisée du bois	65% (n=142)	45%
Camionneur pour le transport de bois non transformé	Transport forestier	49% (n=68)	18%
Débroussaillieurs	Débroussaillage	33% (n=40)	7%
Reboiseurs	Reboisement	29% (n=24)	4%
Opérateurs de machines pour la préparation de terrain	Préparation de terrain	29% (n=35)	5%
Opérateurs de machines en voirie forestière	Voirie forestière	27% (n=56)	7%
Abatteurs manuels	Abattage manuel	24% (n=46)	6%

Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » qui réalisent les activités mentionnées ET entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206) pour la dernière colonne.

CONSTATS :

Le tableau 23 vient raffiner l'information présentée à la figure précédente (et transposée dans la dernière colonne) pour certaines professions. Alors que 45% de l'ensemble des entrepreneurs ont nommé le poste d'opérateur de machines pour la coupe, le débardage, le façonnage ou le chargement de bois parmi les plus difficiles à combler, le présent tableau montre pour sa part que si l'on tient compte uniquement des entrepreneurs qui réalisent des activités de récolte mécanisée du bois (seules ou avec d'autres activités), cette proportion augmente à 65% des entrepreneurs visés. Les proportions augmentent ainsi de façon importante pour chaque profession présentée.

En ce qui concerne le personnel de supervision (contremaître, superviseur, chef d'équipe...), bien qu'il ne soit pas propre à une activité en particulier (donc non présenté ici), on observe tout de même qu'il ressort parmi les plus difficiles à combler chez 50% des entrepreneurs qui font du reboisement, 48% des entrepreneurs qui font du débroussaillage et 31% de ceux qui font de la préparation de terrain ou de la planification et technique. À l'inverse, seuls 6% des entrepreneurs qui font de la récolte mécanisée du bois ont nommé cette profession.

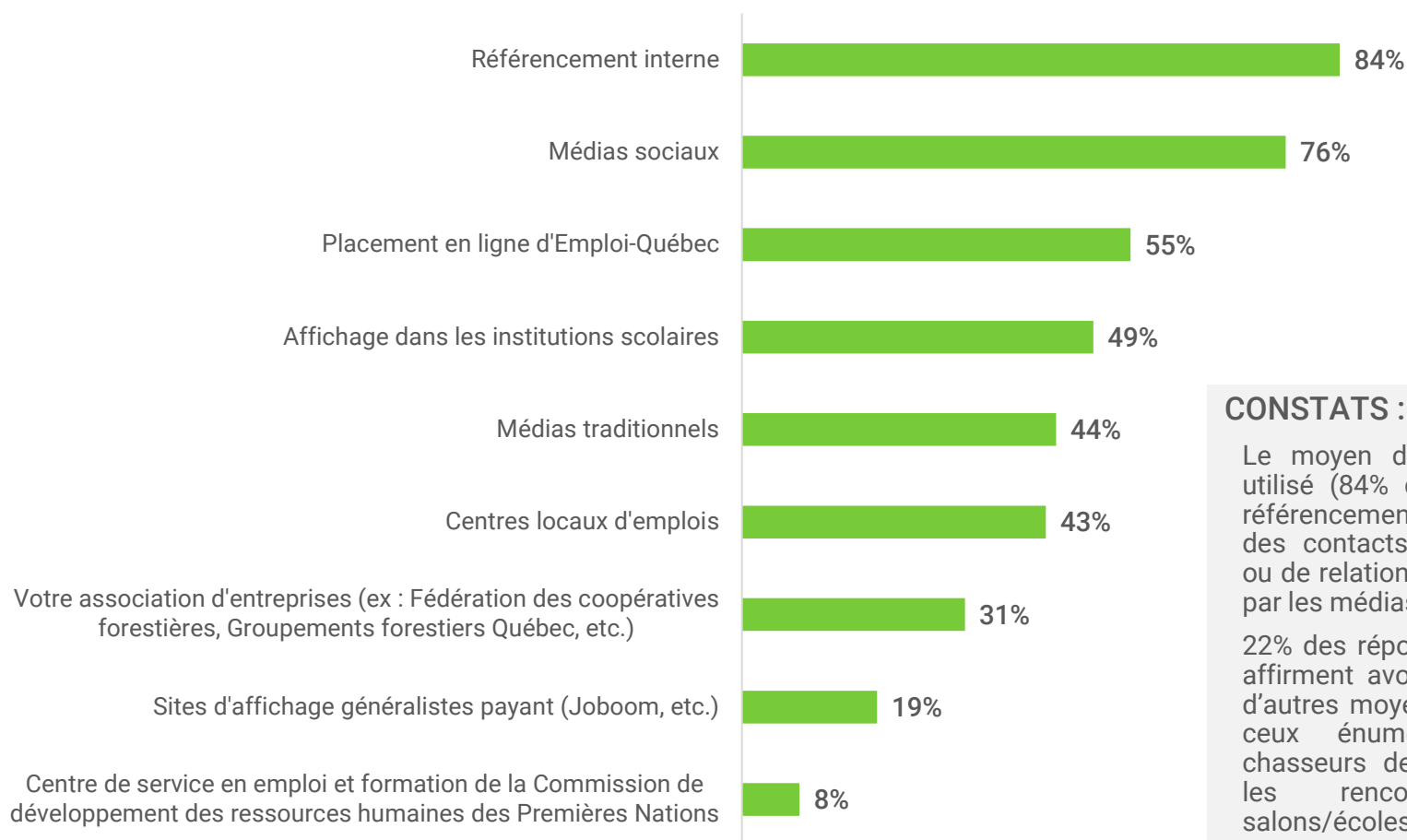
SECTION 4.3.3

MOYENS DE RECRUTEMENT



Moyens utilisés pour le recrutement

Figure 48. Moyens de recrutement utilisés par les entreprises (n=211)



CONSTATS :

Le moyen de recrutement le plus utilisé (84% des répondants) est le référencement interne, c'est-à-dire par des contacts provenant d'employés ou de relations professionnelles, suivi par les médias sociaux (76%).

22% des répondants (46 entreprises) affirment avoir également recours à d'autres moyens de recrutement que ceux énumérés, tels que les chasseurs de têtes (7 répondants), les rencontres dans des salons/écoles (5 répondants) ou les agences de placement (4 répondants).

Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples. Les proportions affichées correspondent aux catégories « parfois » et « souvent » de la question. Par exemple, 84% des entreprises utilisent parfois ou souvent le référencement interne alors que 16% l'utilisent rarement ou jamais.

Moyens de recrutement : particularités

TAILLE DE L'ENTREPRISE

Les plus petites entreprises (2 à 5 employés) utilisent surtout le référencement interne (70%) et les réseaux sociaux (56%). De leur côté, les entreprises de 50 employés et plus affichent partout dans des proportions supérieures à la moyenne.

RÉGION ADMINISTRATIVE

On remarque aussi certaines différences entre les régions. Les entreprises de l'est du Québec (Bas-Saint-Laurent et Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine) sont plus nombreuses à utiliser les médias traditionnels (journaux locaux, etc.) (61%) et les centres locaux d'emplois (66%). À l'inverse, les entreprises répondantes des régions du nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) ont moins recours au Placement en ligne d'Emploi-Québec (40%) et aux centres locaux d'emplois (27%).

MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

Les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre immigrante semblent préférer certains moyens de recrutement. Elles sont significativement plus nombreuses à avoir recours aux médias sociaux (98%), au Placement en ligne d'Emploi-Québec (88%), à l'affichage dans les institutions scolaires (81%) et aux centres locaux d'emplois (60%).

MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

Finalement, les entreprises répondantes qui embauchent de la main-d'œuvre autochtone sont plus nombreuses que la moyenne des entreprises à utiliser le centre de service en emploi et formation de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations (29% vs 8%).



SECTION 4.4

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE



SECTION 4.4.1

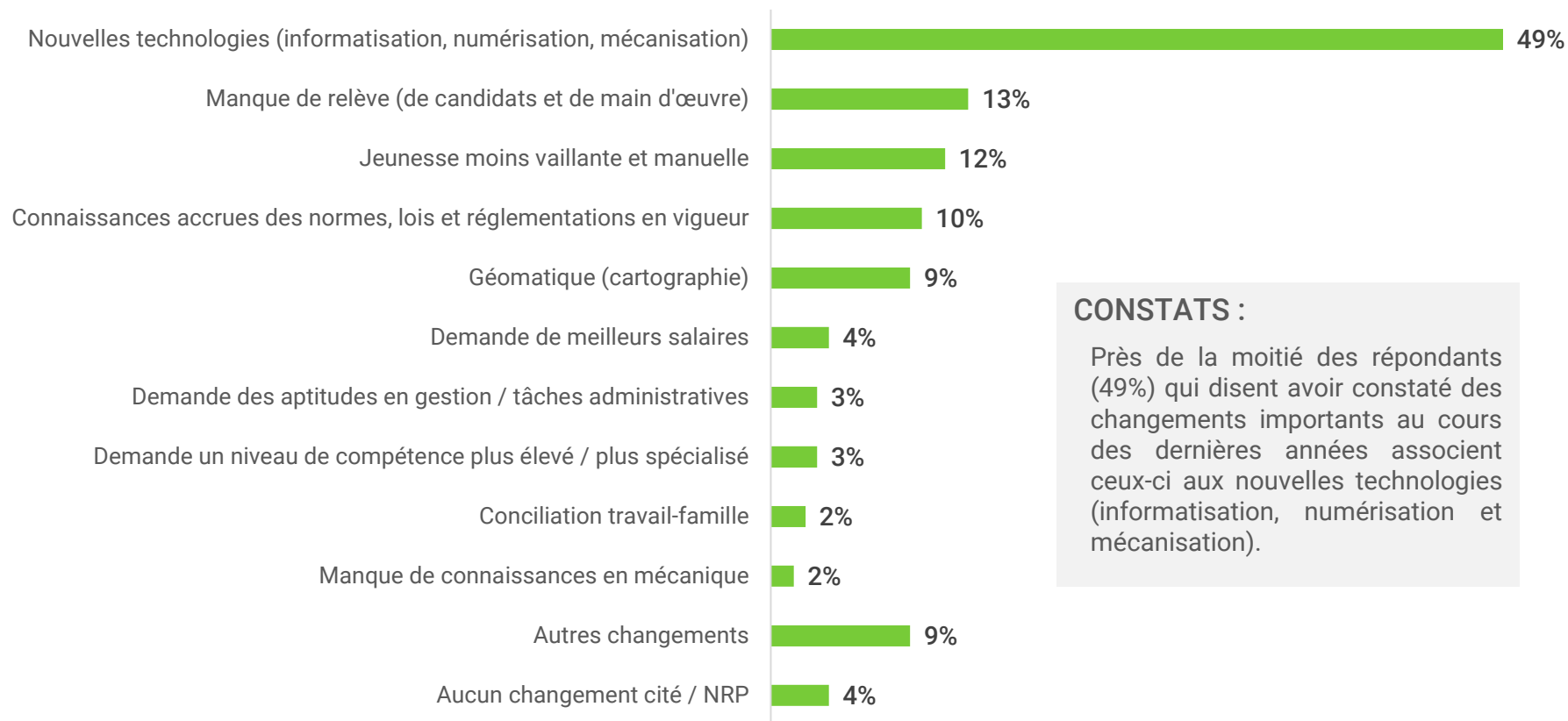
CHANGEMENTS DANS LA NATURE DES EMPLOIS



61%

des répondants (129/211) affirment avoir constaté des changements importants qui modifient la nature de certains métiers et les compétences nécessaires pour remplir leurs fonctions.

Figure 49. Changements constatés (n=129) (Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

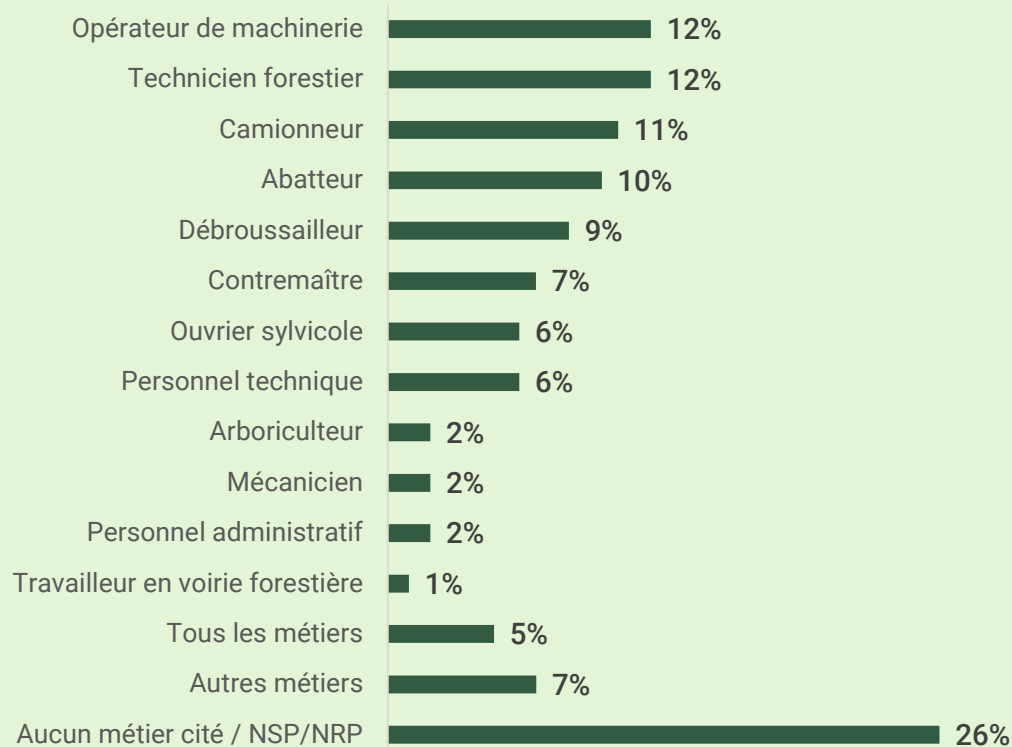
Près de la moitié des répondants (49%) qui disent avoir constaté des changements importants au cours des dernières années associent ceux-ci aux nouvelles technologies (informatisation, numérisation et mécanisation).

Base : entreprises ayant constaté des changements importants (n=129).

Note méthodologique : plusieurs changements pouvaient être mentionnés (mentions multiples).

Métiers visés par les changements

Figure 50. Métiers auxquels réfèrent les changements (n=129)
(Question sans choix de réponse)



Base : entreprises ayant constaté des changements importants (n=129).

Note méthodologique : plusieurs métiers pouvaient être mentionnés (mentions multiples).

CONSTATS :

Les opérateurs de machinerie (12%) et les techniciens forestiers (12%) sont les métiers les plus souvent mentionnés en ce qui concerne les changements observés à la figure précédente.

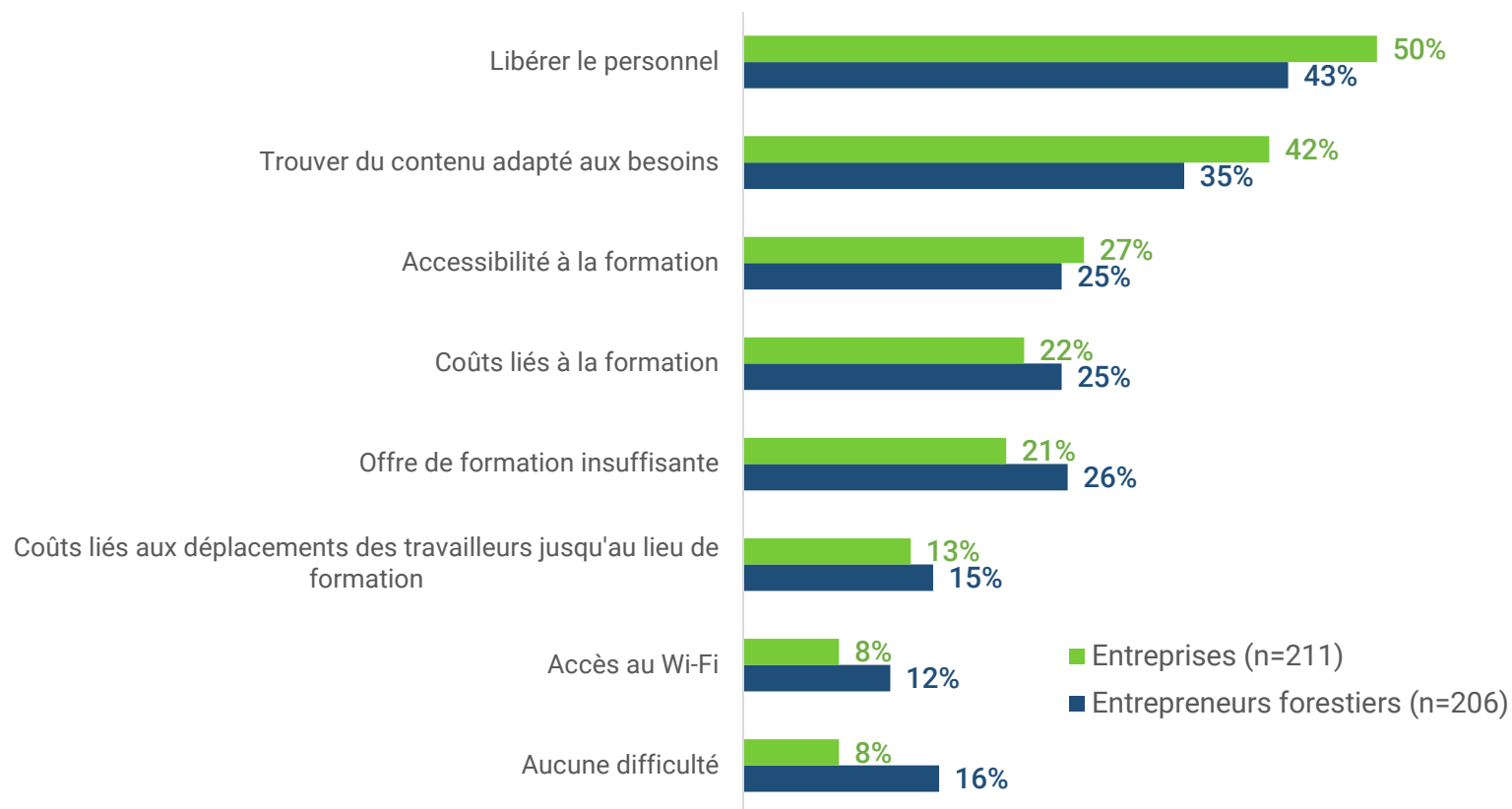
SECTION 4.4.2

FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES



Difficultés à combler les besoins

Figure 51. Principales difficultés à combler les besoins en formation continue



Base : entreprises du diagnostic sectoriel (n=211) et entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples (3 réponses maximum par répondant).

CONSTATS :

Autant chez les entreprises que chez les entrepreneurs forestiers, la principale difficulté rencontrée pour combler les besoins en formation continue de leurs travailleurs est de libérer le personnel (50% et 43%).

La difficulté de trouver du contenu adapté aux besoins (42% et 35%) représente également un défi important. 8% des entreprises et 16% des entrepreneurs affirment n'avoir aucune difficulté à combler les besoins de formation continue.

Particularités

LIBÉRER LE PERSONNEL

Chez les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre immigrante (21% des répondants, voir figure 77), la proportion pour qui libérer le personnel représente une difficulté est significativement plus élevée (72%) que pour la moyenne des entreprises (50%).

Du côté des entrepreneurs forestiers, ceux qui emploient plus de 20 employés sont également en plus grande proportion à rencontrer cette difficulté (68% vs 43%).

TROUVER DU CONTENU ADAPTÉ AUX BESOINS

Les plus grosses entreprises (plus de 50 employés) sont en proportion plus nombreuses à éprouver de la difficulté à trouver du contenu adapté aux besoins (65% vs 42%). Ce sont également celles qui investissent le plus en formation continue (voir figure page suivante).

Cette réalité se retrouve aussi du côté des entrepreneurs, où plus de la moitié (53%) de ceux embauchant plus de 20 employés rencontrent cette difficulté vs 35% pour l'ensemble.

COÛTS LIÉS À LA FORMATION

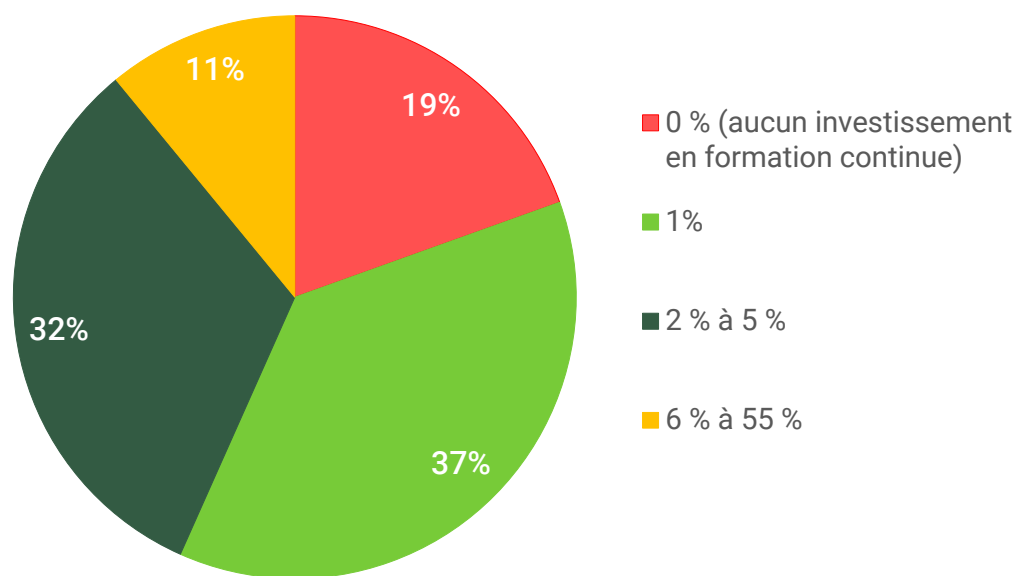
Environ le quart des entreprises et des entrepreneurs (22% et 25%) mentionnent les coûts liés à la formation. On note toutefois que cette difficulté est beaucoup moins présente chez les plus grosses entreprises (plus de 50 employés) puisque seulement 8% d'entre elles ont nommé cette difficulté.

Cette tendance n'est cependant pas observée chez les entrepreneurs.



Masse salariale investie en formation

Figure 52. Pourcentage de la masse salariale investie en formation continue (n=211)



MOYENNE : 3%
MÉDIANE : 1%

CONSTATS :

La plupart des entreprises investissent soit 1% (37%) ou de 2 à 5% (32%) de leur masse salariale en formation continue.

Près d'une entreprise sur cinq (19%) n'investit pas en formation continue.

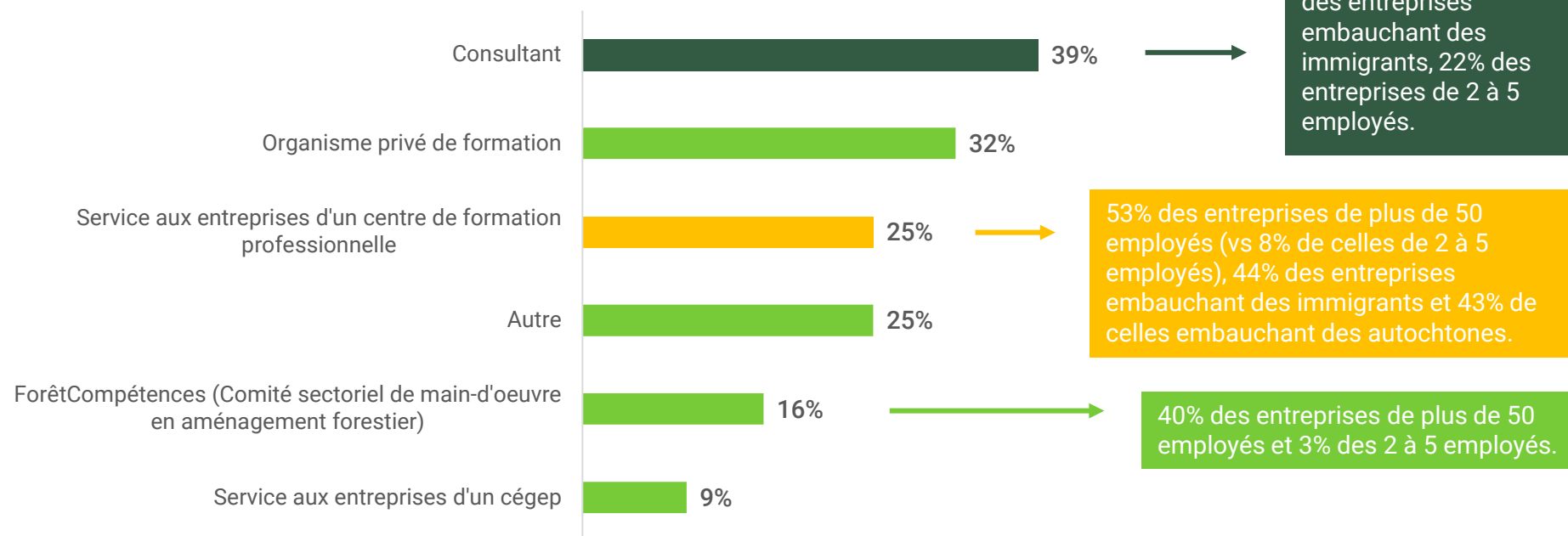
ACTIVITÉ, TAILLE ET EMPLOYÉS SYNDIQUÉS

Les entreprises qui font du transport forestier ainsi que les plus petites entreprises (2 à 5 employés) sont plus nombreuses à ne pas avoir investi dans la formation continue en 2020 (23% et 38%). À l'inverse, 60% des entreprises de plus de 50 employés ont investi 1% de leur masse salariale.

On retrouve également une plus forte proportion des entreprises qui ont une majorité d'employés syndiqués à avoir investi 1% en formation continue en 2020 (59%).

Organismes de formation

Figure 53. Organismes de formation retenus pour offrir de la formation continue en 2020 (n=211)



Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples. Réponse « oui » ou « non » par organisme.

CONSTATS :

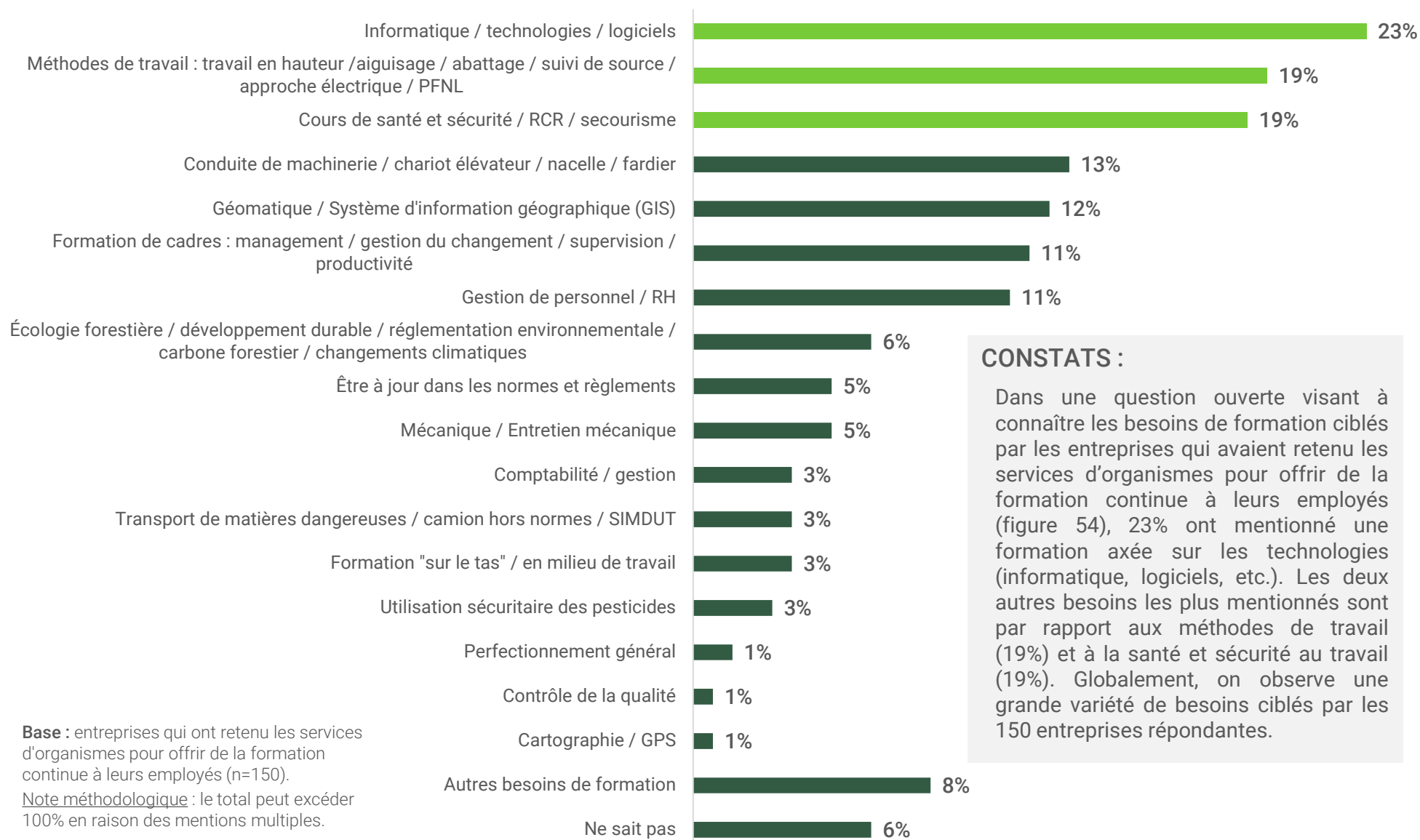
Parmi les entreprises sondées, les organismes auxquels elles ont eu le plus recours pour offrir de la formation continue à leurs travailleurs en 2020 sont les consultants (39%) et les organismes privés de formation (32%). 33 répondants (16%) ont fait appel à ForêtCompétences.

Le quart des entreprises (25%) a eu recours à un ou plusieurs autres organismes que ceux énumérés. Il s'agit principalement de : formation à l'interne (3%), Groupement forestier Québec (2%), université (2%), Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (OIFQ) (1%), Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (1%), Prévibois (1%), organisme gouvernemental (1%).

La question n'a pas été posée dans le cadre du sondage auprès des entrepreneurs forestiers, mais dans une autre question visant les organismes utiles au succès de leur entreprise, 26% considèrent que les centres de formation sont de « très utiles » à « indispensables » et 56% notent qu'ils sont « un peu » à « assez utiles » pour assurer le succès de leur entreprise.

Besoins de formation

Figure 54. Besoins de formation continue ciblés (n=150)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Dans une question ouverte visant à connaître les besoins de formation ciblés par les entreprises qui avaient retenu les services d'organismes pour offrir de la formation continue à leurs employés (figure 54), 23% ont mentionné une formation axée sur les technologies (informatique, logiciels, etc.). Les deux autres besoins les plus mentionnés sont par rapport aux méthodes de travail (19%) et à la santé et sécurité au travail (19%). Globalement, on observe une grande variété de besoins ciblés par les 150 entreprises répondantes.

Base : entreprises qui ont retenu les services d'organismes pour offrir de la formation continue à leurs employés (n=150).

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

SECTION 4.4.3

FORMATION CONTINUE CHEZ LES ENTREPRENEURS



Intérêt des entrepreneurs forestiers

Figure 55. Intérêt des entrepreneurs forestiers pour certaines formations (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

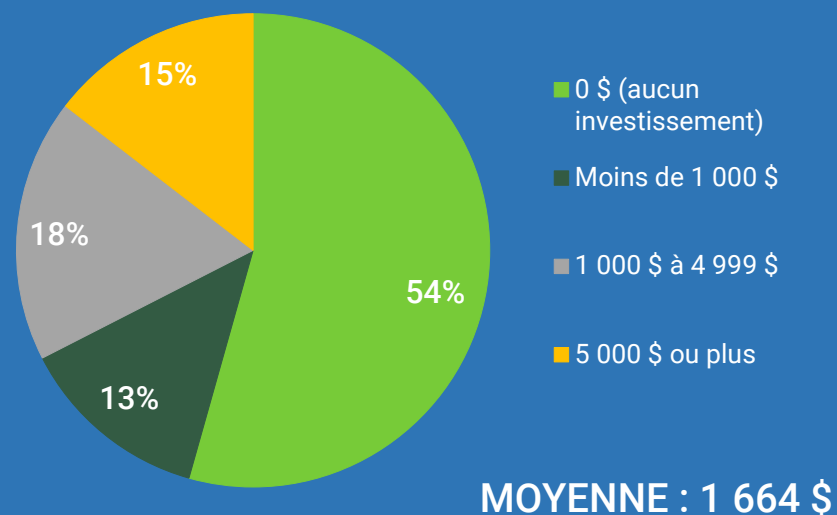
Certains types de formation parmi les choix proposés intéressent particulièrement les entrepreneurs forestiers.

En tête de liste, on retrouve la formation en lien avec le respect de l'environnement et le développement durable.

Les deux autres formations qui présentent un taux d'intérêt élevé sont en lien avec des compétences de gestion. D'abord, le thème de gestion financière et coût de production arrive très près du premier sujet. On retrouve ensuite la formation en gestion des ressources humaines.

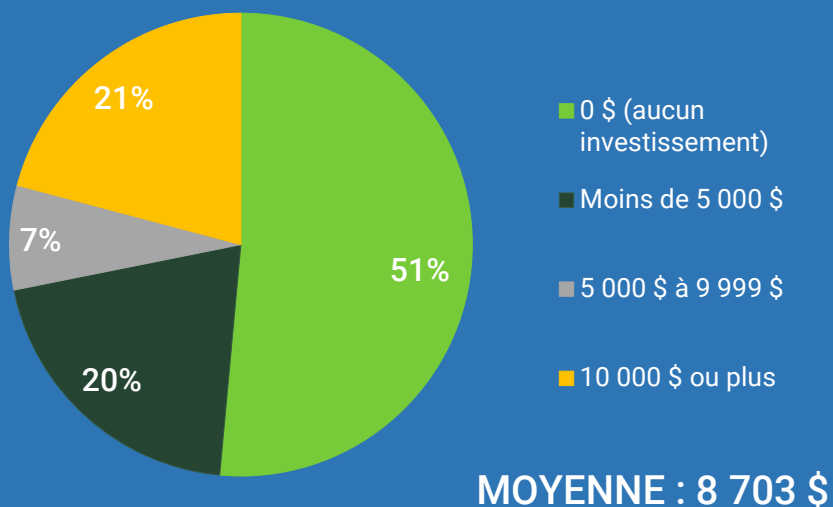
Montant investi par les entrepreneurs

Figure 56. Montant investi par les entrepreneurs forestiers pour se former en 2020 (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

Figure 57. Montant investi par les entrepreneurs forestiers pour former leurs employés en 2020 (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

Durant l'année 2020, plus de la moitié des entrepreneurs n'ont pas investi de montant d'argent pour des formations personnelles (54%) ou de leurs employés (51%). Parmi ceux qui ont investi, la moyenne du montant d'argent dédié à la formation de l'entrepreneur lui-même est de 1 664 \$, alors que pour la formation des employés ce montant s'élève à 8 703 \$.

Il est à noter que des valeurs extrêmes influencent particulièrement les moyennes : quelques entrepreneurs ont investi des montants substantiels et très loin de la moyenne pour leur formation (50 000\$) ou celle de leurs employés (300 000\$, 150 000\$ et 120 000\$). Sans ces données, les moyennes seraient respectivement de 1 428 \$ pour la formation de l'entrepreneur et 6 024 \$ pour la formation de ses employés.

Particularités

FORMATION POUR LES ENTREPRENEURS EUX-MÊMES

Le niveau de scolarité semble avoir un impact sur les investissements en formation continue. En effet, 66% des entrepreneurs qui ont un secondaire non complété n'ont réalisé aucun investissement en formation continue pour eux-mêmes alors que cette proportion diminue à 40% pour ceux qui ont un niveau de scolarité collégial ou universitaire. Mentionnons que les entrepreneurs qui ont un niveau de scolarité collégial ou universitaire sont plus nombreux (48%) à se retrouver dans la catégorie des « plus de 20 employés » vs 6% de ceux qui ont un secondaire ou un DEP et 13% de ceux qui ont un secondaire non complété.

À cet effet, la taille de l'entreprise a aussi un impact sur les investissements en formation continue puisque 63% des entrepreneurs de 5 employés ou moins n'ont fait aucun investissement pour leur formation vs 40% des entrepreneurs de plus de 20 employés. De plus, 30% des entrepreneurs de plus de 20 employés ont investi 5000\$ ou plus (vs 15% pour l'ensemble).

FORMATION POUR LEURS TRAVAILLEURS

Pour ce qui est des montants investis par les entrepreneurs pour leurs employés, on retrouve sensiblement les mêmes constats. 64% des entrepreneurs qui ont un secondaire ou un DEP n'ont réalisé aucun investissement en formation continue pour leurs travailleurs vs 28% de ceux qui ont un niveau de scolarité collégial ou universitaire. À l'inverse, 36% des entrepreneurs qui ont une scolarité collégiale ou universitaire ont investi 10 000\$ ou plus pour la formation de leurs travailleurs.

Encore une fois, la taille de l'entreprise a aussi un impact puisque 73% des entrepreneurs de 5 employés ou moins n'ont fait aucun investissement en formation continue de leurs employés en 2020 vs 8% de ceux qui ont plus de 20 employés. Pour ce qui est des investissements de 10 000\$ ou plus, 63% des entrepreneurs de plus de 20 employés vs 4% des entrepreneurs de 5 employés ou moins ont fait de tels investissements en 2020.



SECTION 4.5

FORMATION INITIALE ET CONTINUE



Formation de la main-d'œuvre

Dans cette section, nous présentons par catégorie de travailleurs les données suivantes :

- les exigences à l'embauche;
- l'embauche de diplômés dans les différents programmes d'étude en foresterie et le niveau de satisfaction par rapport à leur formation;
- les améliorations proposées aux programmes d'études;
- les principaux besoins de formation continue.

Ces informations sont présentées pour chacune des catégories de professions suivantes :

- les travailleurs manuels;
- les travailleurs mécanisés;
- le personnel technique;
- le personnel de supervision;
- les ingénieurs forestiers;
- les ouvriers en production de plants forestiers;
- les cueilleurs de produits forestiers non ligneux.

À la toute fin de la section, un tableau récapitulatif fait la synthèse de ces résultats.



SECTION 4.5.1

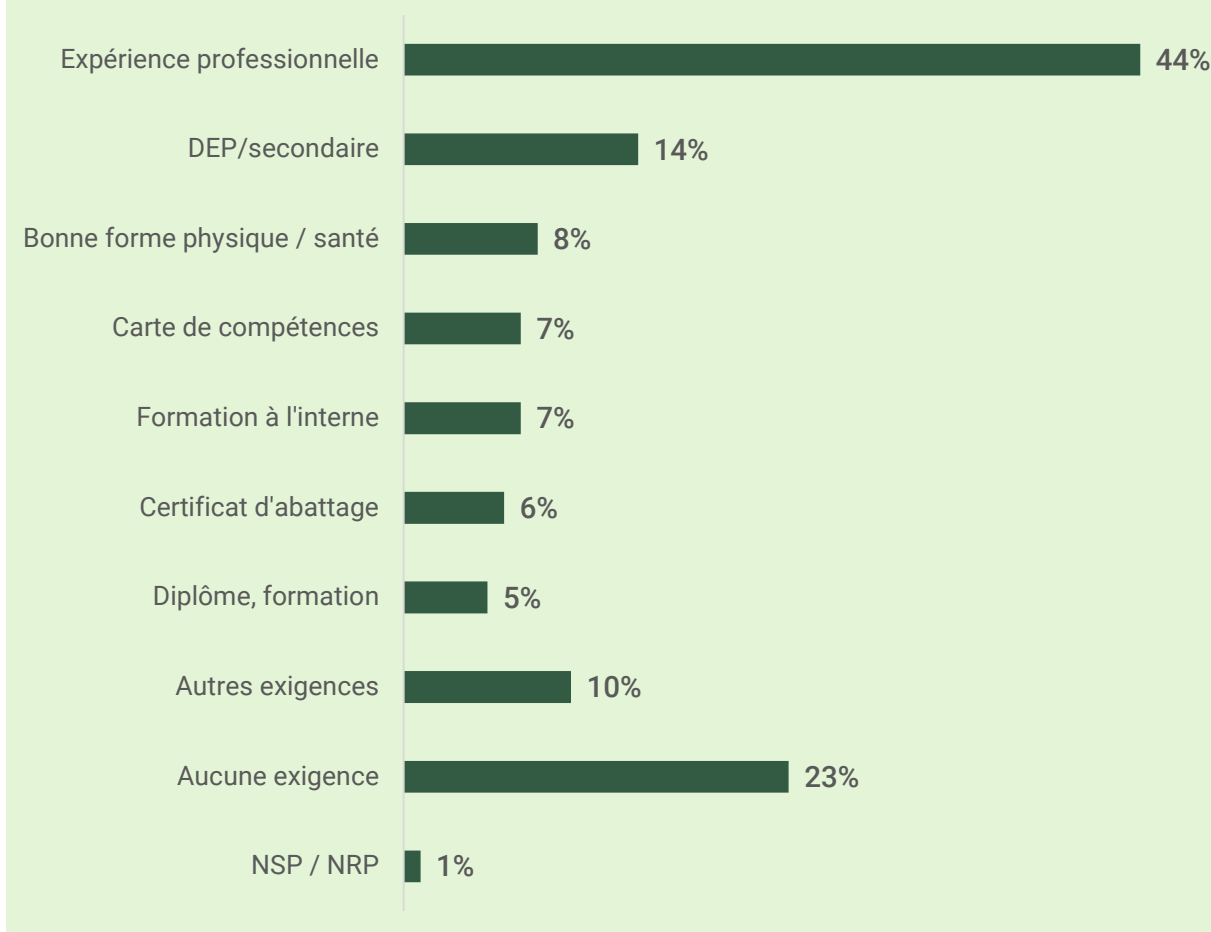
TRAVAILLEURS MANUELS

(Abatteurs manuels,
débroussailleurs, reboiseurs)



Exigences à l'embauche

Figure 58. Exigences à l'embauche des travailleurs manuels (abatteurs manuels, débroussailliers ou reboiseurs) (n=101)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

La principale exigence à l'embauche de travailleurs manuels, à savoir les abatteurs manuels, les débroussailliers et les reboiseurs, nommée par les entreprises est de détenir de l'expérience professionnelle (mentionnée par 44% des répondants).

Un diplôme d'étude professionnelle (DEP) ou un diplôme secondaire est demandé par 14% des répondants.

23% des entreprises n'ont aucune exigence à l'embauche.

Base : entreprises œuvrant dans un secteur avec des travailleurs manuels (abattage manuel, débroussaillage ou reboisement) (n=101).

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

Formation initiale et satisfaction

Tableau 24. Entreprises et entrepreneurs forestiers ayant embauché des travailleurs manuels finissants diplômés des différents programmes d'études au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=101)

Programmes d'études		Ayant embauché des finissants		Niveau de satisfaction (Échelle « 1 à 10 », 1 = très peu satisfait et 10 = très satisfait)			
		Entreprises (n)	Entrepreneurs (n)	Peu satisfait (1 à 4)	Moyennement satisfait (5 à 7)	Satisfait (8 à 10)	
DEP en <i>Abattage manuel et débardage forestier</i>		30	22	33%	29%	38%	→ Σ = 67%
DEP en <i>Travail sylvicole</i>		26	14	13%	50%	38%	→ Σ = 88%
« Autres »	Autres DEP (arboriculture, foresterie, mécanique, voirie forestière)	6	-	-	33%	67%	
	DEC ou BAC	6	-	17%	50%	33%	
	Autres	4	-	-	25%	75%	

Base : entreprises œuvrant dans un secteur avec des travailleurs manuels (abattage manuel, débroussaillage ou reboisement) (n=101).

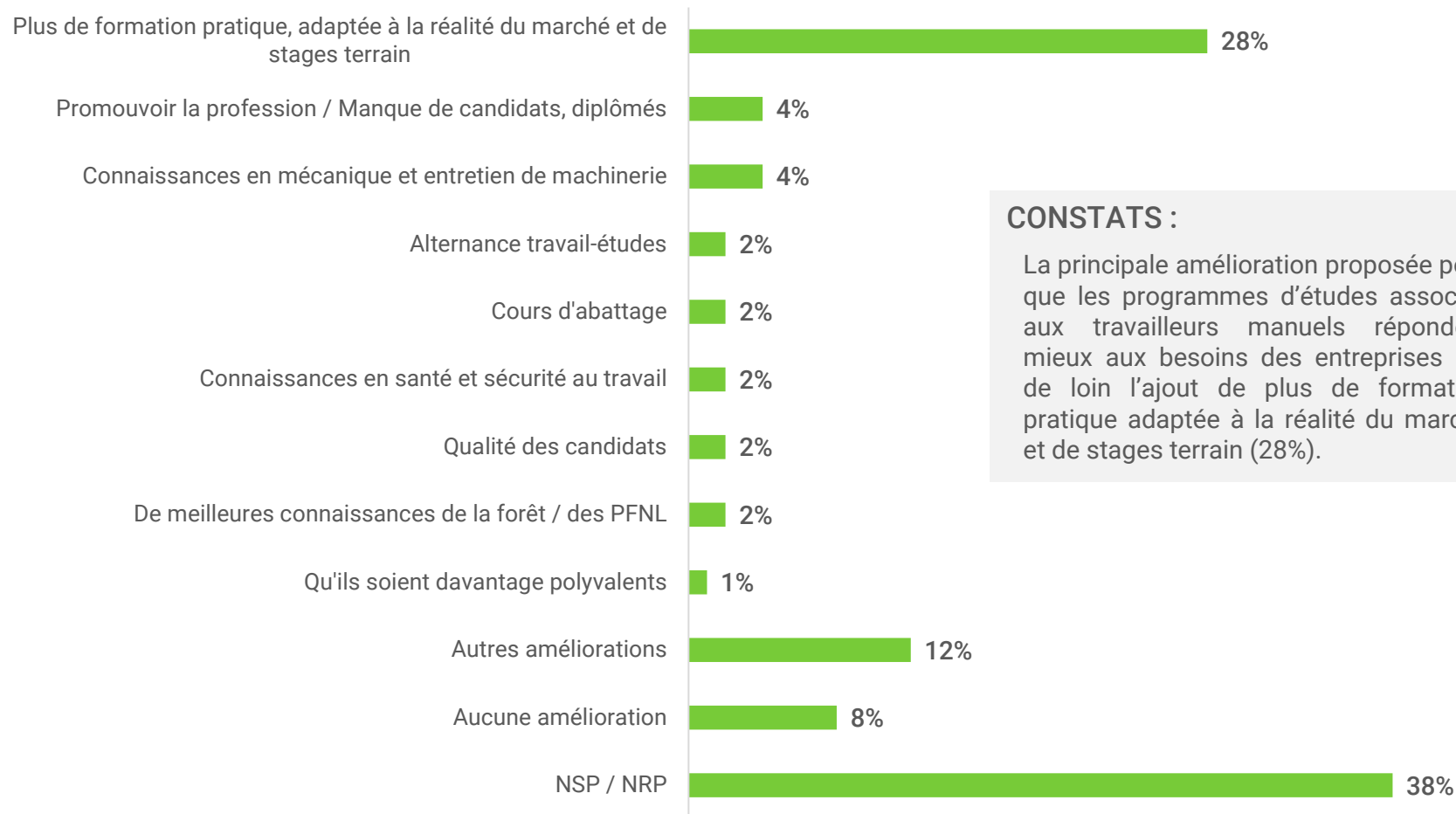
CONSTATS :

Des 101 entreprises réalisant des activités impliquant des travailleurs manuels (abattage manuel, débroussaillage ou reboisement), 30% (30/101) ont embauché, au cours des 3 dernières années, des finissants diplômés du DEP en **Abattage manuel et débardage forestier** et 26% (26/101) du DEP en **Travail sylvicole**. Les entreprises œuvrant uniquement en forêt privée sont en proportion moins nombreuses à avoir embauché des finissants diplômés en **Abattage manuel et débardage forestier** (9% vs 30% pour l'ensemble et 40% pour celles œuvrant à la fois en forêt publique et privée) et en **Travail sylvicole** (9% vs 26% pour l'ensemble et 38% pour celles œuvrant exclusivement en forêt publique).

Lorsqu'on combine les catégories « moyennement satisfait » et « satisfait », on remarque un taux de satisfaction de 67% pour le DEP en **Abattage manuel et débardage forestier**. Ce taux est plus de 20% supérieur pour le DEP en **Travail sylvicole** (88%). Rappelons toutefois que le programme en *Travail sylvicole* n'a démarré aucune nouvelle cohorte en 2018-2019 et 2019-2020 (tableau 11).

Amélioration de la formation

Figure 59. Améliorations proposées aux programmes d'études par les entreprises embauchant des travailleurs manuels (n=101)
(Question sans choix de réponse)

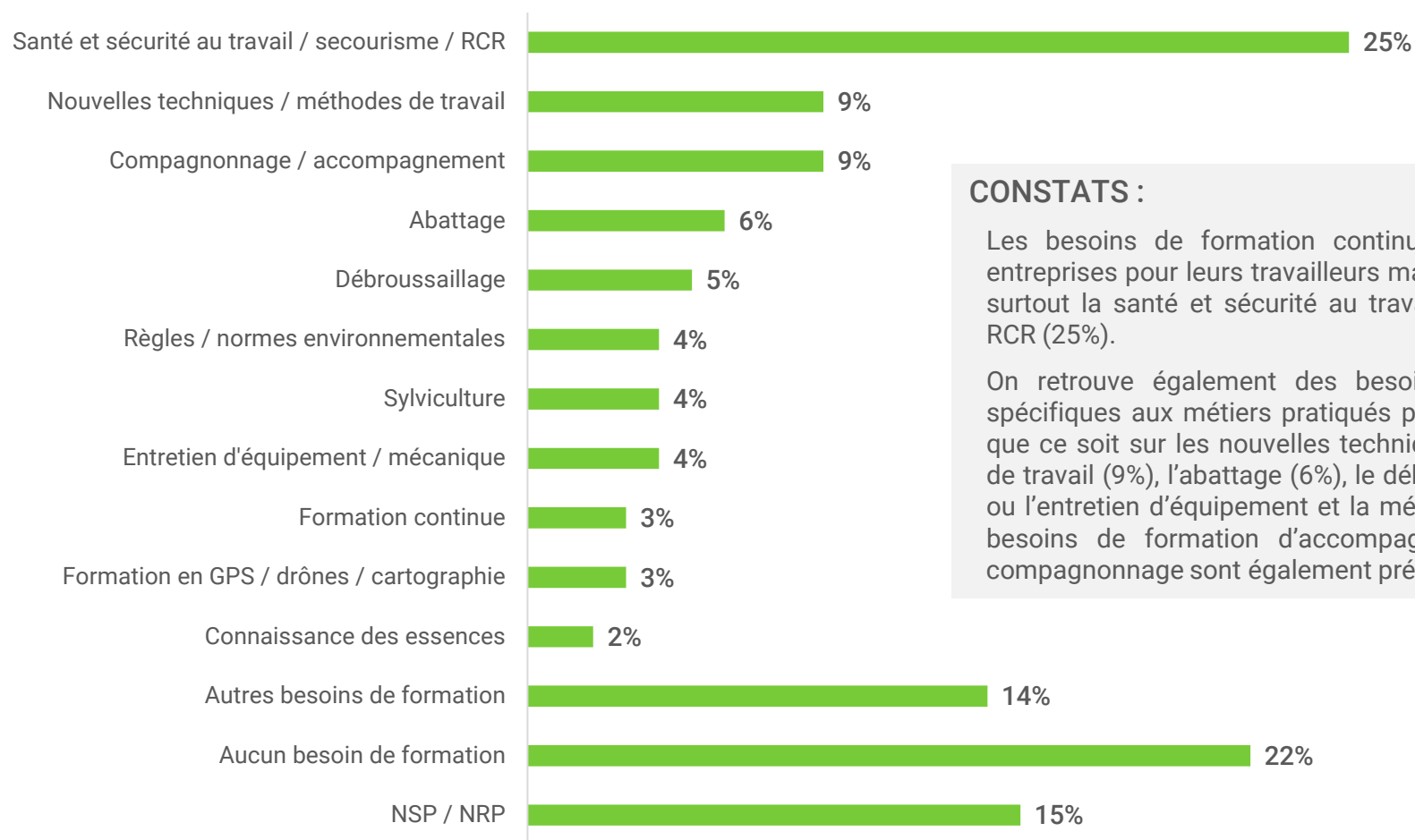


Base : entreprises œuvrant dans un secteur avec des travailleurs manuels (abattage manuel, débroussaillage ou reboisement) (n=101).

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

Formation continue

Figure 60. Principaux besoins de formation continue des travailleurs manuels (n=100)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Les besoins de formation continue ciblés par les entreprises pour leurs travailleurs manuels concernent surtout la santé et sécurité au travail, secourisme et RCR (25%).

On retrouve également des besoins de formation spécifiques aux métiers pratiqués par les travailleurs, que ce soit sur les nouvelles techniques et méthodes de travail (9%), l'abattage (6%), le débroussaillage (5%) ou l'entretien d'équipement et la mécanique (4%). Les besoins de formation d'accompagnement de type compagnonnage sont également présents (9%).

Base : entreprises œuvrant dans un secteur avec des travailleurs manuels (abattage manuel, débroussaillage ou reboisement) (n=100).

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

SECTION 4.5.2

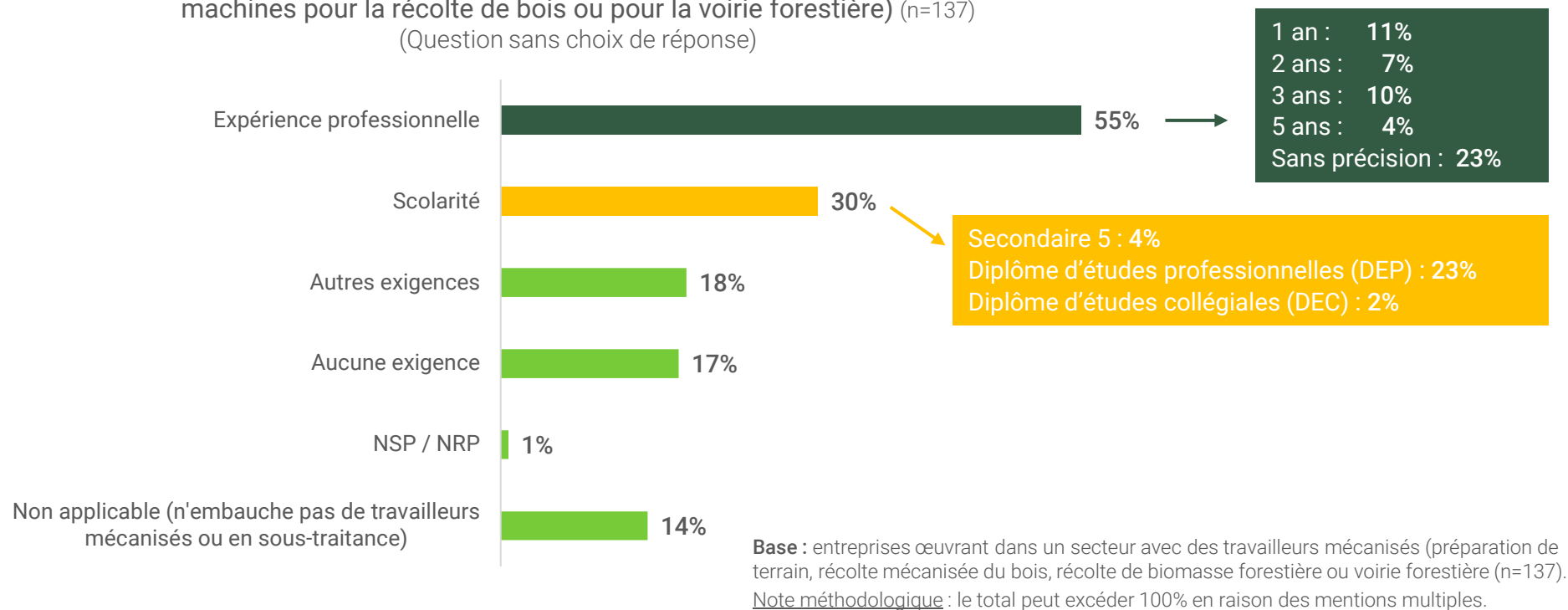
TRAVAILLEURS MÉCANISÉS

(Opérateurs de machines pour la
récolte de bois et la voirie forestière)



Exigences à l'embauche

Figure 61. Exigences à l'embauche des travailleurs mécanisés (opérateurs de machines pour la récolte de bois ou pour la voirie forestière) (n=137)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Détenir de l'expérience professionnelle est l'exigence à l'embauche la plus demandée pour les travailleurs mécanisés (55%). Le nombre d'années requis, précisé par certains, varie de 1 à 5 selon les entreprises. En deuxième lieu, on retrouve la scolarité. Le DEP est de loin le niveau de scolarité le plus exigé (23%). Les entreprises des régions situées au nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) sont plus nombreuses à exiger un niveau de scolarité (50% vs 30% pour l'ensemble).

Dans « Autres exigences », on retrouve notamment la recherche de candidats possédant certaines qualités (débrouillard, autonome et rigoureux) (6%) ou encore sachant conduire de la machinerie (4%). Enfin, 17% des répondants n'ont aucune exigence à l'embauche.

Formation initiale et satisfaction

Tableau 25. Entreprises et entrepreneurs forestiers ayant embauché des travailleurs mécanisés finissants diplômés des différents programmes d'études au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=137)

Programmes d'études		Ayant embauché des finissants		Niveau de satisfaction (Échelle « 1 à 10 », 1 = très peu satisfait et 10 = très satisfait)			
		Entreprises (n)	Entrepreneurs (n)	Peu satisfait (1 à 4)	Moyennement satisfait (5 à 7)	Satisfait (8 à 10)	
DEP en <i>Abattage et façonnage des bois</i>		37	65	33%	47%	20%	→ Σ = 67%
DEP en <i>Conduite de machinerie lourde en voirie forestière</i>		39	38	22%	51%	27%	→ Σ = 78%
« Autres »	DEP en mécanique / électromécanique	6	-	-	67%	33%	
	Autres DEP (abattage, arboriculture, camionnage, conduite machineries lourdes)	9	-	22%	33%	44%	
	Autres	3	-	-	33%	67%	

Base : entreprises œuvrant dans un secteur avec des travailleurs mécanisés (préparation de terrain, récolte mécanisée du bois, récolte de biomasse forestière ou voirie forestière (n=137).

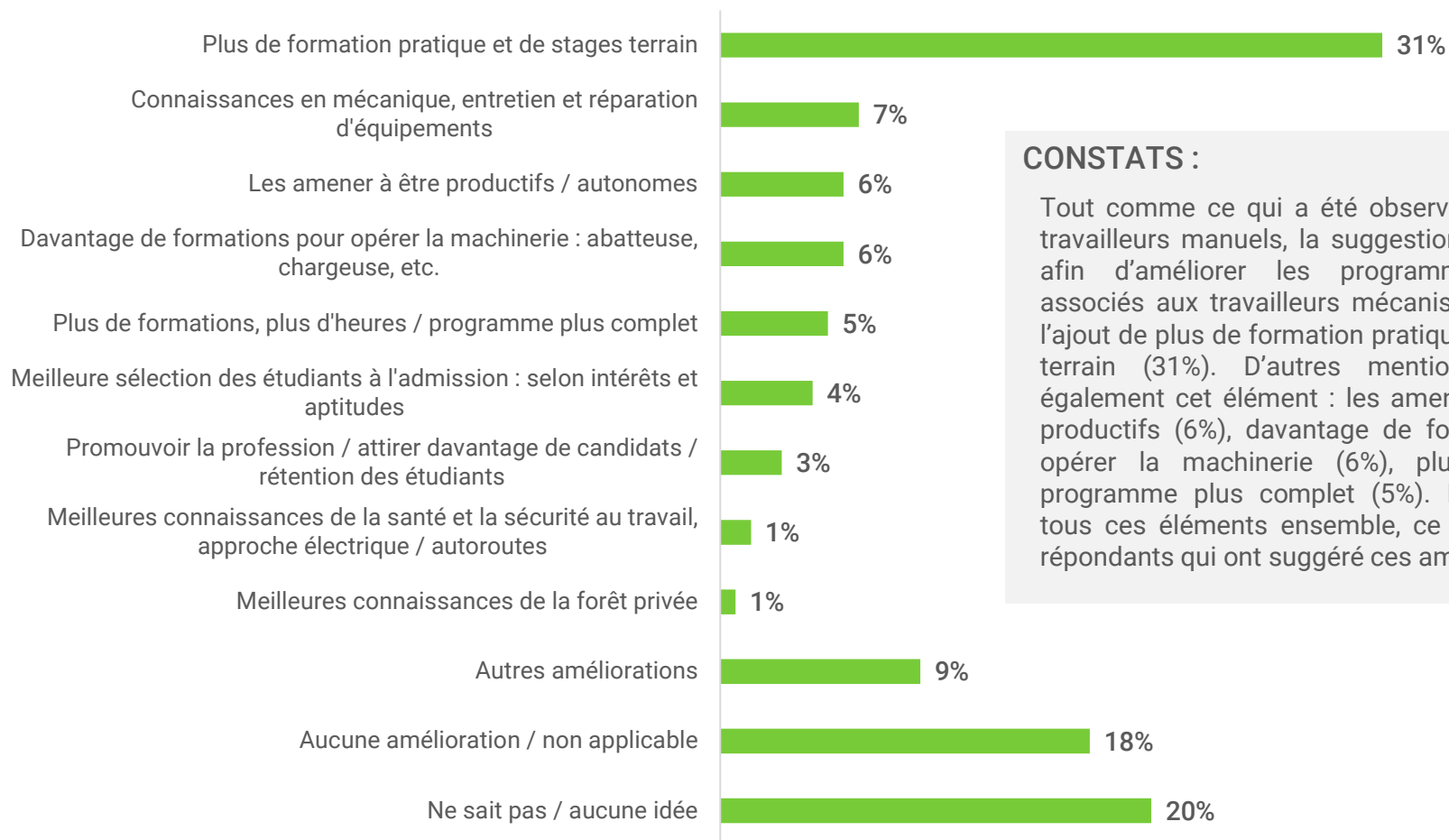
CONSTATS :

Des 137 entreprises réalisant des activités impliquant des travailleurs mécanisés (opérateurs de machines pour la récolte de bois, la voirie forestière ou la préparation de terrain), 27% (37/137) ont embauché, au cours des 3 dernières années, des finissants diplômés du DEP en **Abattage et façonnage des bois** et 28% (39/137) du DEP en **Conduite de machinerie lourde en voirie forestière**. Les entreprises des régions au nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) sont plus nombreuses à avoir embauché des finissants du DEP en **Abattage et façonnage des bois** (47%) et du DEP en **Conduite de machinerie lourde en voirie forestière** (47%). Les plus grosses entreprises sont également plus nombreuses à avoir embauché des finissants du DEP en voirie (45% des entreprises de 16 à 50 employés et 46% des entreprises de plus de 50 employés).

On remarque un plus faible taux de satisfaction du côté du DEP en **Abattage et façonnage des bois**, où le tiers (33%) sont peu satisfaits. 14% des répondants ont d'ailleurs décerné une note de 1 sur 10 (1 = très peu satisfait).

Amélioration de la formation

Figure 62. Améliorations proposées aux programmes d'études par les entreprises embauchant des travailleurs mécanisés (n=137)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

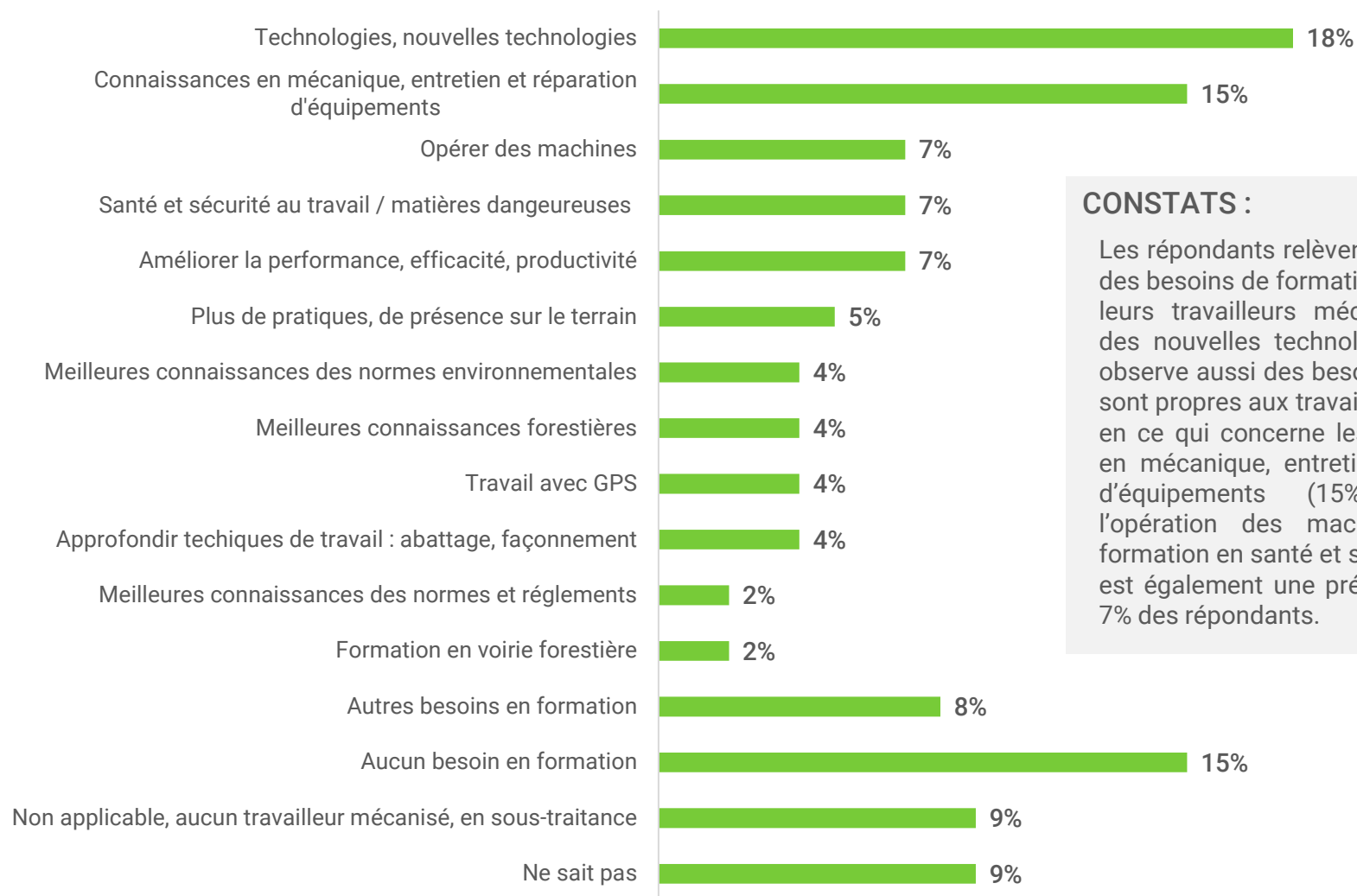
Tout comme ce qui a été observé du côté des travailleurs manuels, la suggestion la plus citée afin d'améliorer les programmes d'études associés aux travailleurs mécanisés est de loin l'ajout de plus de formation pratique et de stages terrain (31%). D'autres mentions rejoignent également cet élément : les amener à être plus productifs (6%), davantage de formations pour opérer la machinerie (6%), plus d'heures / programme plus complet (5%). En regroupant tous ces éléments ensemble, ce sont 48% des répondants qui ont suggéré ces améliorations.

Base : entreprises œuvrant dans un secteur avec des travailleurs mécanisés (préparation de terrain, récolte mécanisée du bois, récolte de biomasse forestière ou voirie forestière (n=137).

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

Formation continue

Figure 63. Principaux besoins de formation continue des travailleurs mécanisés (n=137)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Les répondants relèvent principalement des besoins de formation continue pour leurs travailleurs mécanisés du côté des nouvelles technologies (18%). On observe aussi des besoins marqués qui sont propres aux travailleurs mécanisés en ce qui concerne les connaissances en mécanique, entretien et réparation d'équipements (15%) ainsi que l'opération des machines (7%). La formation en santé et sécurité au travail est également une préoccupation pour 7% des répondants.

Base : entreprises œuvrant dans un secteur avec des travailleurs mécanisés (préparation de terrain, récolte mécanisée du bois, récolte de biomasse forestière ou voirie forestière (n=137).

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

SECTION 4.5.3

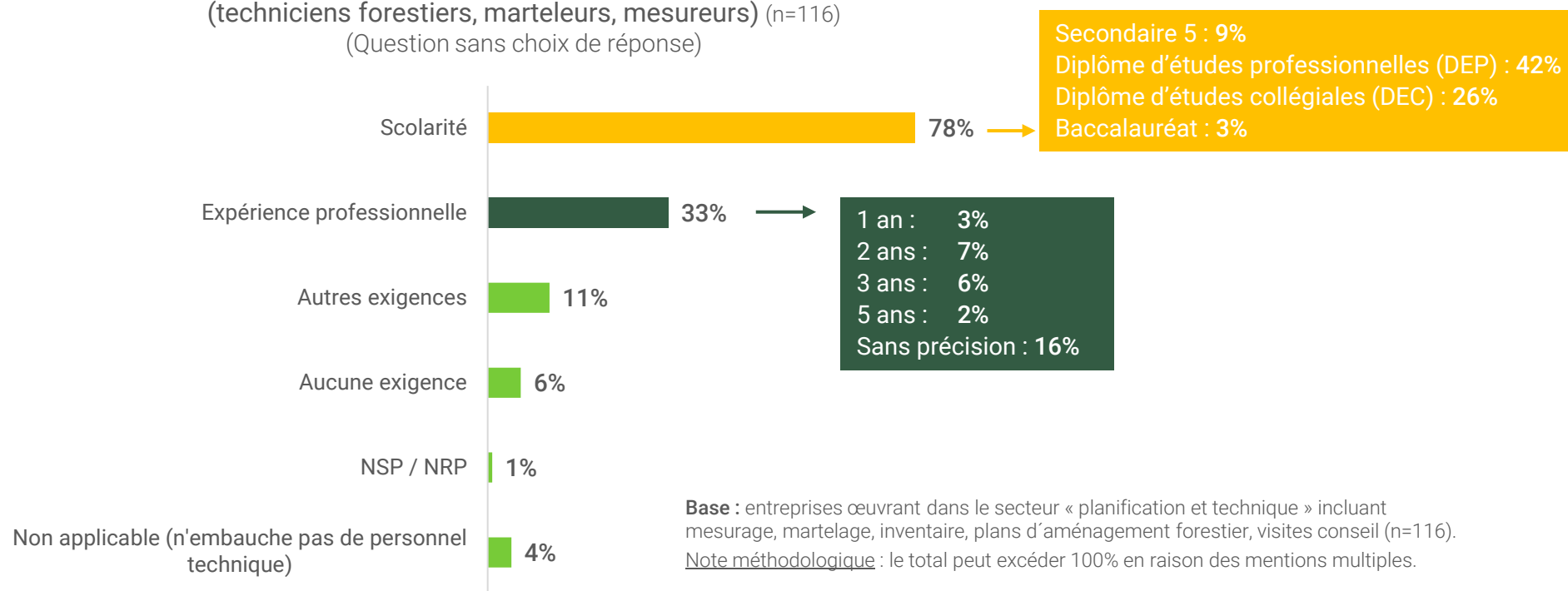
PERSONNEL TECHNIQUE

(Techniciens forestiers,
marteleurs, mesureurs)



Exigences à l'embauche

Figure 64. Exigences à l'embauche du personnel technique (techniciens forestiers, marteleurs, mesureurs) (n=116)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Pour le personnel technique, la grande majorité des entreprises (78%) exigent un niveau de scolarité, principalement de niveau professionnel (42%) ou technique (26%). Cette proportion est encore plus élevée chez les entreprises qui ont une masse salariale de 500 000\$ et plus (89%).

Contrairement aux catégories précédentes (travailleurs manuels et mécanisés) où la plupart des entreprises cherchaient surtout à embaucher des candidats possédant de l'expérience professionnelle, ce critère arrive ici au second rang (33%). De plus, la proportion d'entreprises n'ayant « aucune exigence » est beaucoup plus faible (6%) que dans les catégories des travailleurs manuels (23%) et mécanisés (17%).

Formation initiale et satisfaction

Tableau 26. Entreprises ayant embauché du personnel technique finissant diplômé des différents programmes d'études au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=116)

Programmes d'études		Entreprises ayant embauché des finissants diplômés	Niveau de satisfaction (Échelle « 1 à 10 », 1 = très peu satisfait et 10 = très satisfait)			
			Peu satisfait (1 à 4)	Moyennement satisfait (5 à 7)	Satisfait (8 à 10)	
DEP en <i>Aménagement de la forêt</i>		58	5%	45%	50%	→ $\Sigma = 95\%$
DEC en <i>Technologie forestière</i> *		56*	4%	41%	55%	→ $\Sigma = 96\%$
« Autres »	Autres DEP (DEP mécanique, DEP arboriculture)	5	-	20%	80%	
	Autres DEC	3	-	33%	67%	
	Bac (génie forestier)	10	-	50%	50%	
	Autres	3	-	33%	67%	

* Pour le DEC en *Technologie forestière*, une coquille s'est insérée dans le questionnaire, où on lisait plutôt « DEP » en *Technologie forestière*. À la question sur l'embauche de candidats, 44 répondants ont répondu « Oui » et 12 autres ont inscrit « DEC en technologie forestière » dans la section « Autre ». On suppose que les 44 répondants avaient bien compris le « DEC » et on additionne ces réponses avec celles des 12 répondants de la section « Autre » (44+12=56).

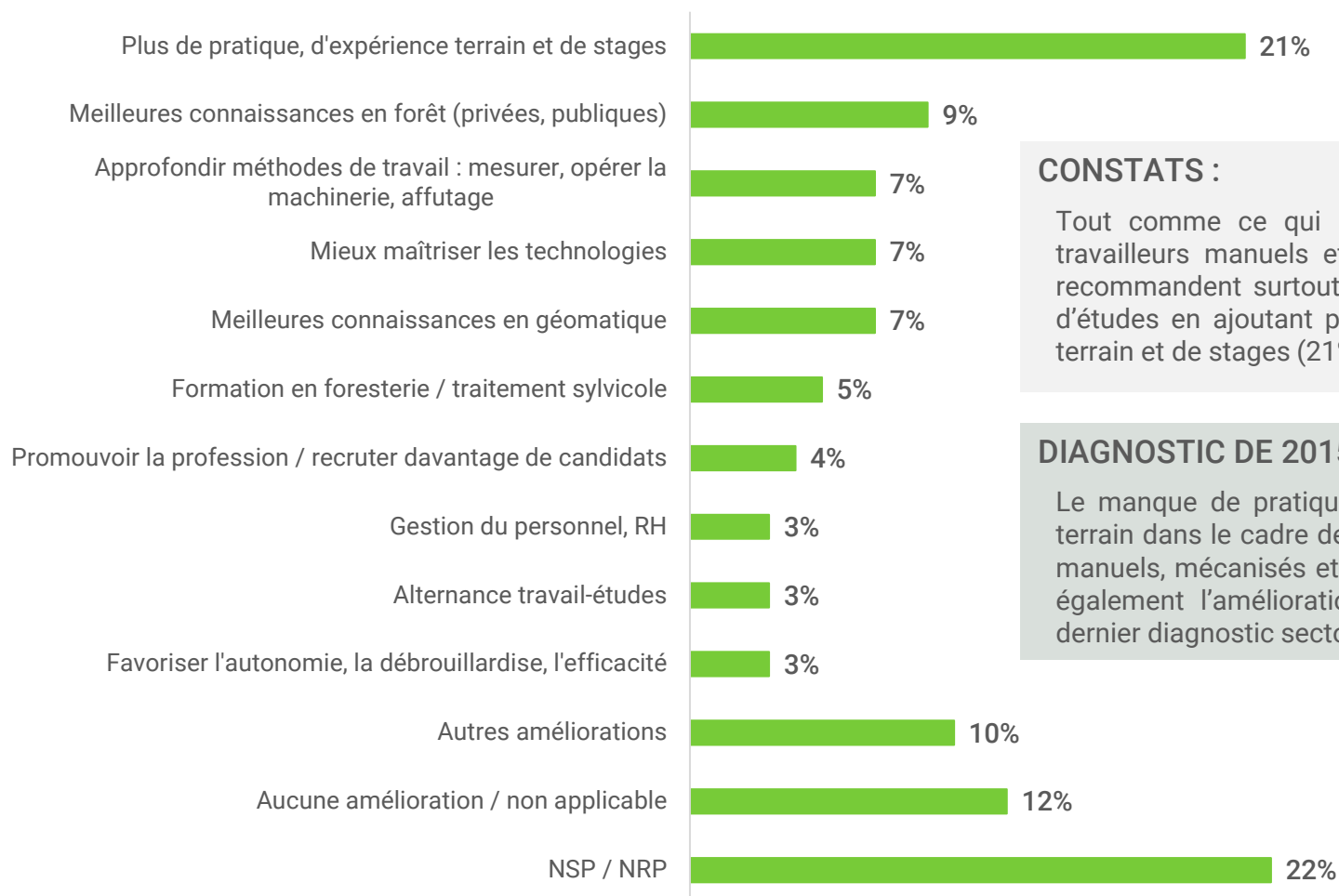
Base : entreprises œuvrant dans le secteur « planification et technique » incluant mesurage, martelage, inventaire, plans d'aménagement forestier, visites conseil (n=116).

CONSTATS :

Le niveau de satisfaction pour le DEP en ***Aménagement de la forêt*** et le DEC en ***Technologie forestière*** est très élevé et très peu de répondants se disent « peu satisfaits » de ces formations. Il en est de même pour les autres programmes de formation suivis par le personnel technique (autres DEP ou DEC, BAC et autres). Les plus grosses entreprises (500 000\$ et plus de masse salariale) sont en proportion plus nombreuses à avoir embauché des finissants du DEP en ***Aménagement de la forêt*** (65% vs 50% pour l'ensemble) et du DEC en ***Technologie forestière*** (52% vs 38%).

Amélioration de la formation

Figure 65. Améliorations proposées aux programmes d'études pour mieux répondre aux besoins des entreprises employant du personnel technique (n=116)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Tout comme ce qui a été observé du côté des travailleurs manuels et mécanisés, les répondants recommandent surtout de bonifier les programmes d'études en ajoutant plus de pratique, d'expérience terrain et de stages (21%).

DIAGNOSTIC DE 2015

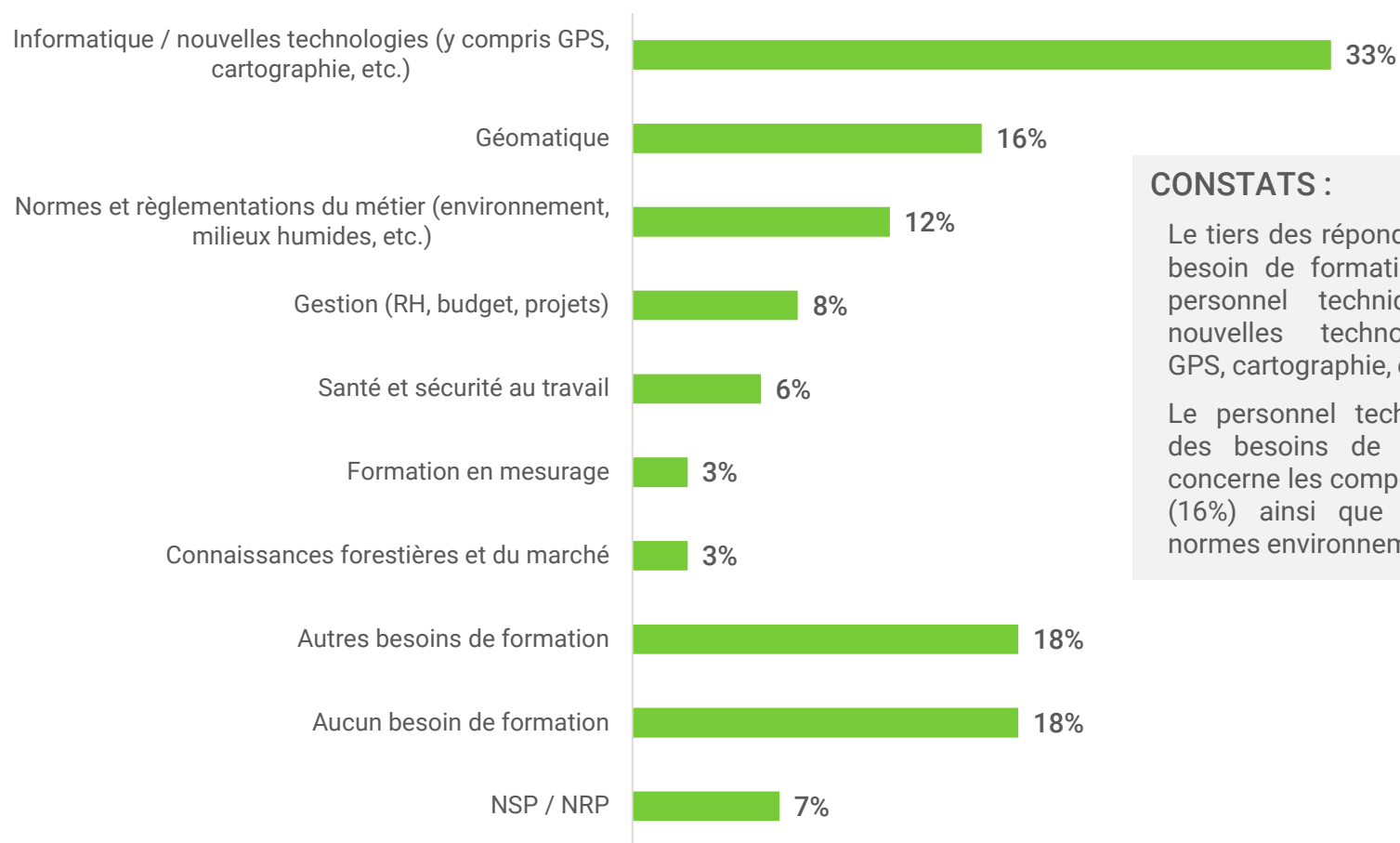
Le manque de pratique, d'expérience et de stages terrain dans le cadre de la formation des travailleurs manuels, mécanisés et du personnel technique était également l'amélioration la plus nommée lors du dernier diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.

Base : entreprises œuvrant dans le secteur « planification et technique » incluant mesurage, martelage, inventaire, plans d'aménagement forestier, visites conseil (n=116).

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

Formation continue

Figure 66. Principaux besoins de formation continue du personnel technique (n=116)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Le tiers des répondants (33%) exprime un besoin de formation continue pour leur personnel technique au niveau des nouvelles technologies (informatique, GPS, cartographie, etc.).

Le personnel technique présente aussi des besoins de formation en ce qui concerne les compétences en géomatique (16%) ainsi que la connaissance des normes environnementales (12%).

Base : entreprises œuvrant dans le secteur « planification et technique » incluant mesurage, martelage, inventaire, plans d'aménagement forestier, visites conseil (n=116).

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

SECTION 4.5.4

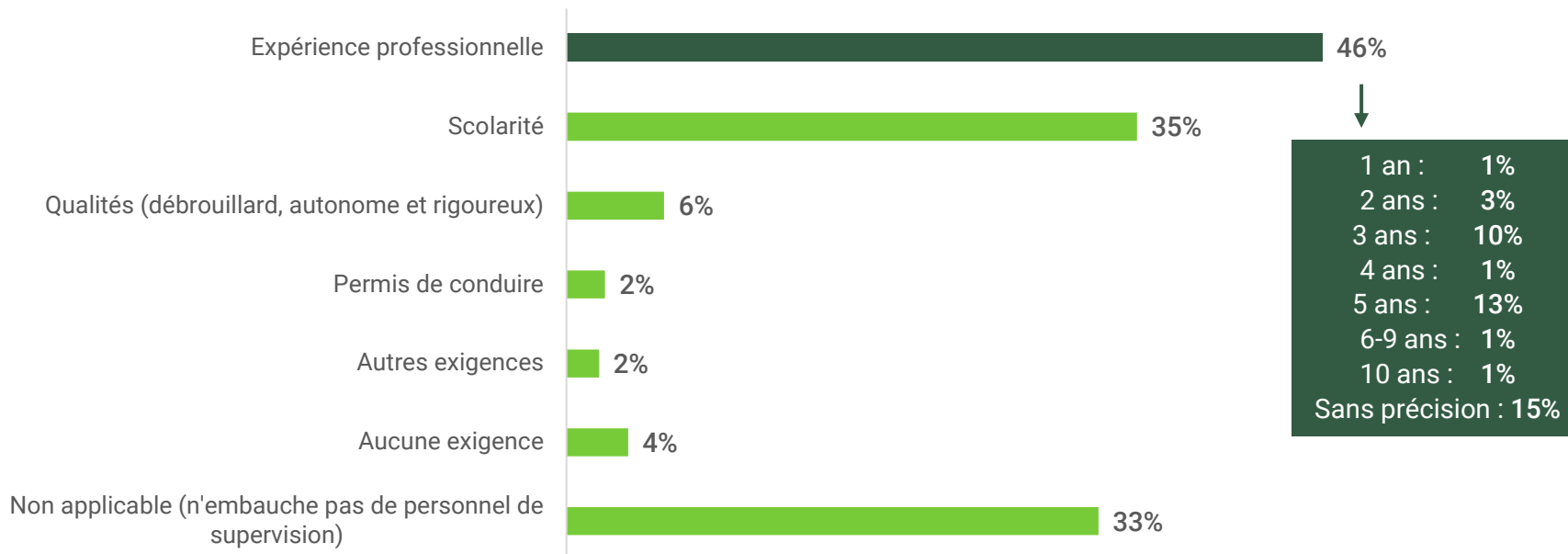
PERSONNEL DE SUPERVISION

(Contremaîtres, superviseurs, chefs d'équipe)



Exigences à l'embauche

Figure 67. Exigences à l'embauche du personnel de supervision
(contremaîtres, superviseurs, chefs d'équipe) (n=211)
(Question sans choix de réponse)



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

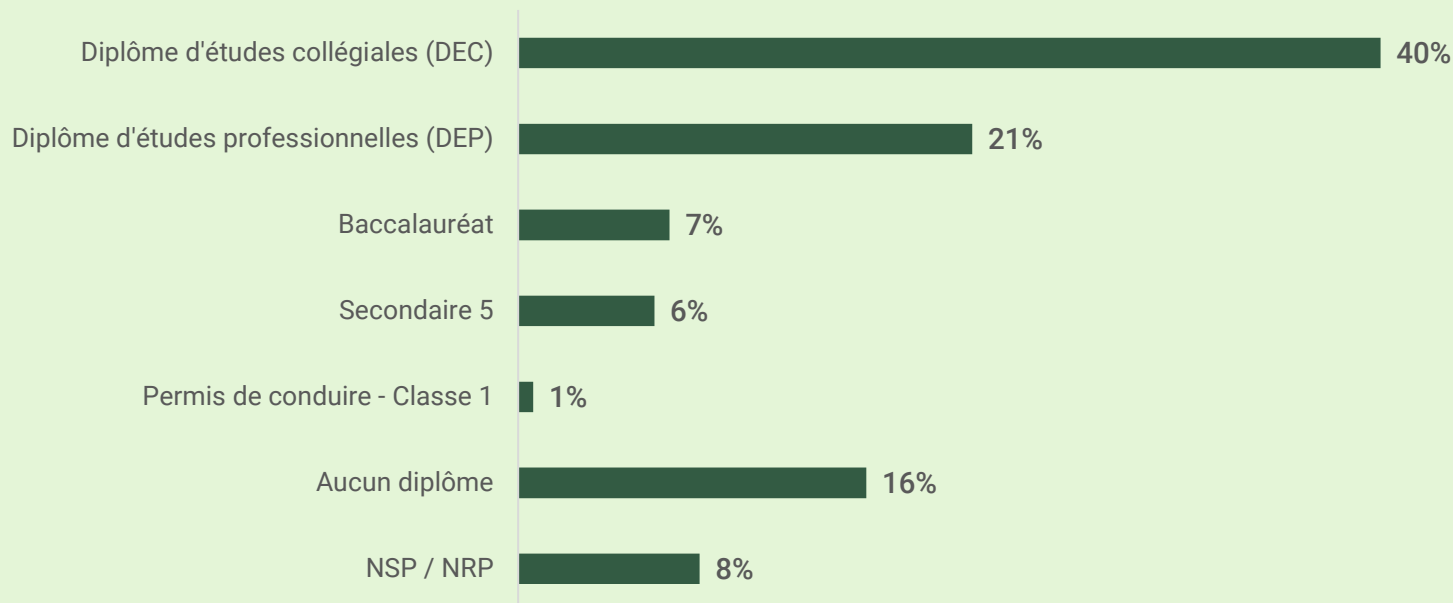
CONSTATS :

Pour le personnel de supervision, une plus grande proportion de répondants exige de l'expérience professionnelle (46%) qu'un diplôme (35%). Ces proportions sont encore plus élevées chez les entreprises qui ont une masse salariale de 500 000\$ et plus (60% exigent de l'expérience et 52% un diplôme). La plupart des répondants demandent 3 ans (10%) ou 5 ans d'expérience (13%).

Tout comme ce qui a été observé du côté du personnel technique, très peu d'entreprises n'ont « aucune exigence » (4%) ou une autre exigence qu'un niveau de scolarité ou de l'expérience professionnelle. La recherche de candidats possédant certaines qualités (6%) ainsi qu'un permis de conduire (2%) a toutefois été mentionnée par quelques répondants.

Diplôme recherché

Figure 68. Diplôme recherché pour le personnel de supervision (n=142)
(Question sans choix de réponse)



Base : entreprises embauchant du personnel de supervision (n=142).

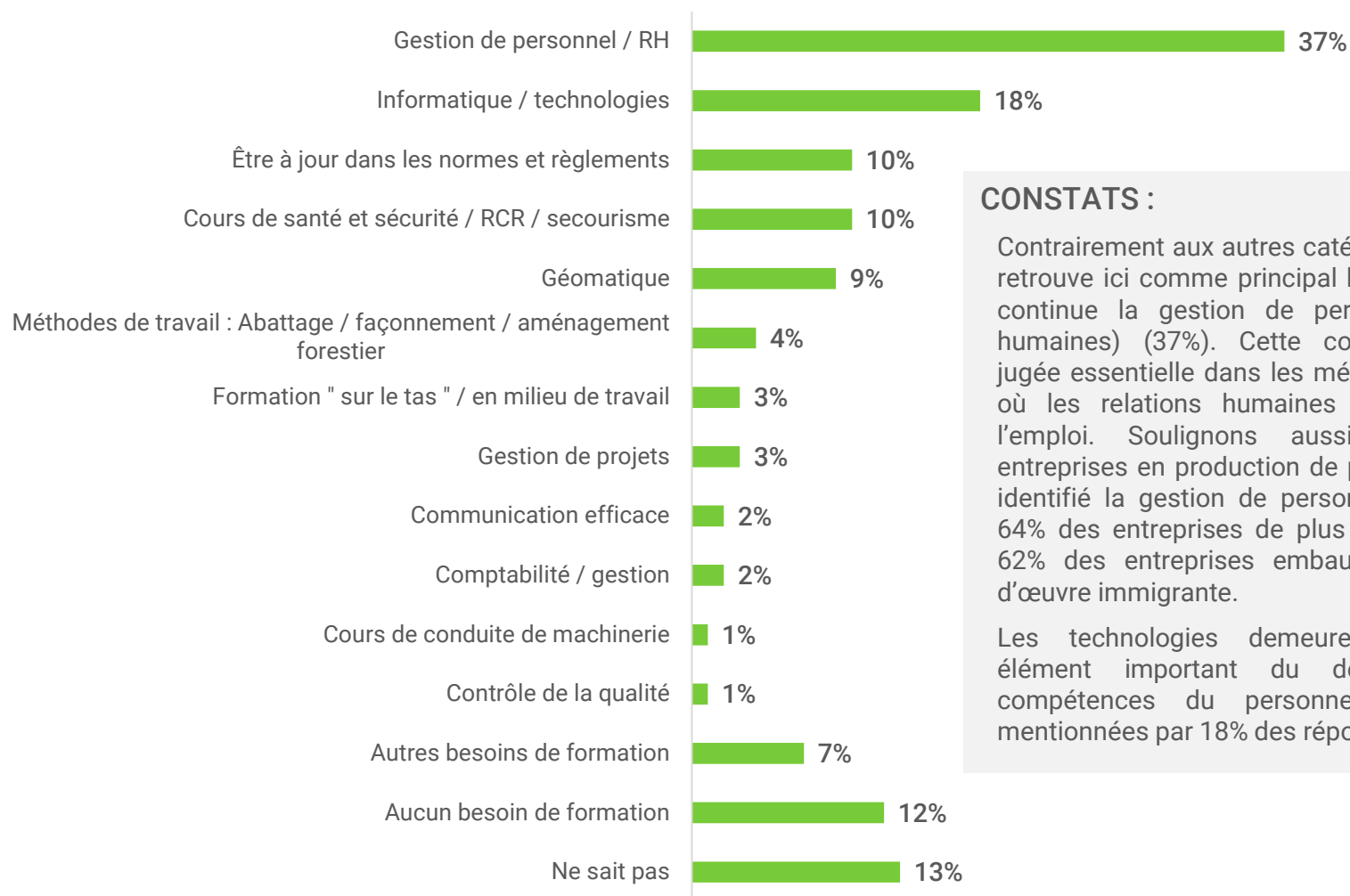
CONSTATS :

De façon plus spécifique, il a été demandé aux répondants de préciser le diplôme recherché pour leur personnel de supervision (contremaîtres, superviseurs, chefs d'équipe), le cas échéant. Parmi les 142 entreprises embauchant du personnel de supervision, 40% recherchent des candidats ayant un diplôme d'études collégiales (DEC) et 21%, un diplôme d'études professionnelles (DEP). 7% recherchent des candidats ayant un baccalauréat.



Formation continue

Figure 69. Principaux besoins de formation continue du personnel de supervision (n=142)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Contrairement aux autres catégories d'emplois, on retrouve ici comme principal besoin de formation continue la gestion de personnel (ressources humaines) (37%). Cette compétence apparaît jugée essentielle dans les métiers de supervision, où les relations humaines sont au cœur de l'emploi. Soulignons aussi que 64% des entreprises en production de plants forestiers ont identifié la gestion de personnel, de même que 64% des entreprises de plus de 50 employés et 62% des entreprises embauchant de la main-d'œuvre immigrante.

Les technologies demeurent également un élément important du développement des compétences du personnel de supervision, mentionnées par 18% des répondants.

Base : entreprises embauchant du personnel de supervision (n=142).

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

SECTION 4.5.5

INGÉNIEURS FORESTIERS



Formation initiale et satisfaction

Tableau 27. Entreprises ayant embauché des finissants diplômés du baccalauréat en *Génie forestier* au cours des 3 dernières années ainsi que leur niveau de satisfaction (n=211)

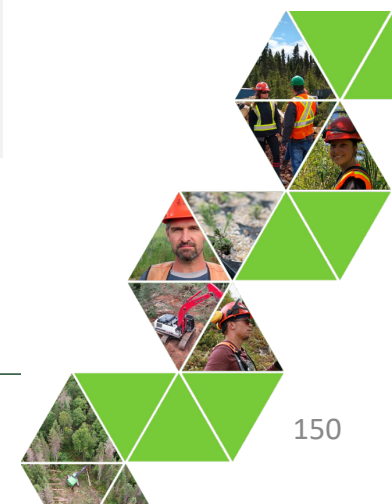
Programme d'études	Entreprises ayant embauché des finissants diplômés	Niveau de satisfaction (Échelle « 1 à 10 », 1 = très peu satisfait et 10 = très satisfait)		
		Peu satisfait (1 à 4)	Moyennement satisfait (5 à 7)	Satisfait (8 à 10)
Baccalauréat en <i>Génie forestier</i>	54	6%	35%	59%

→ $\Sigma = 94\%$

CONSTATS :

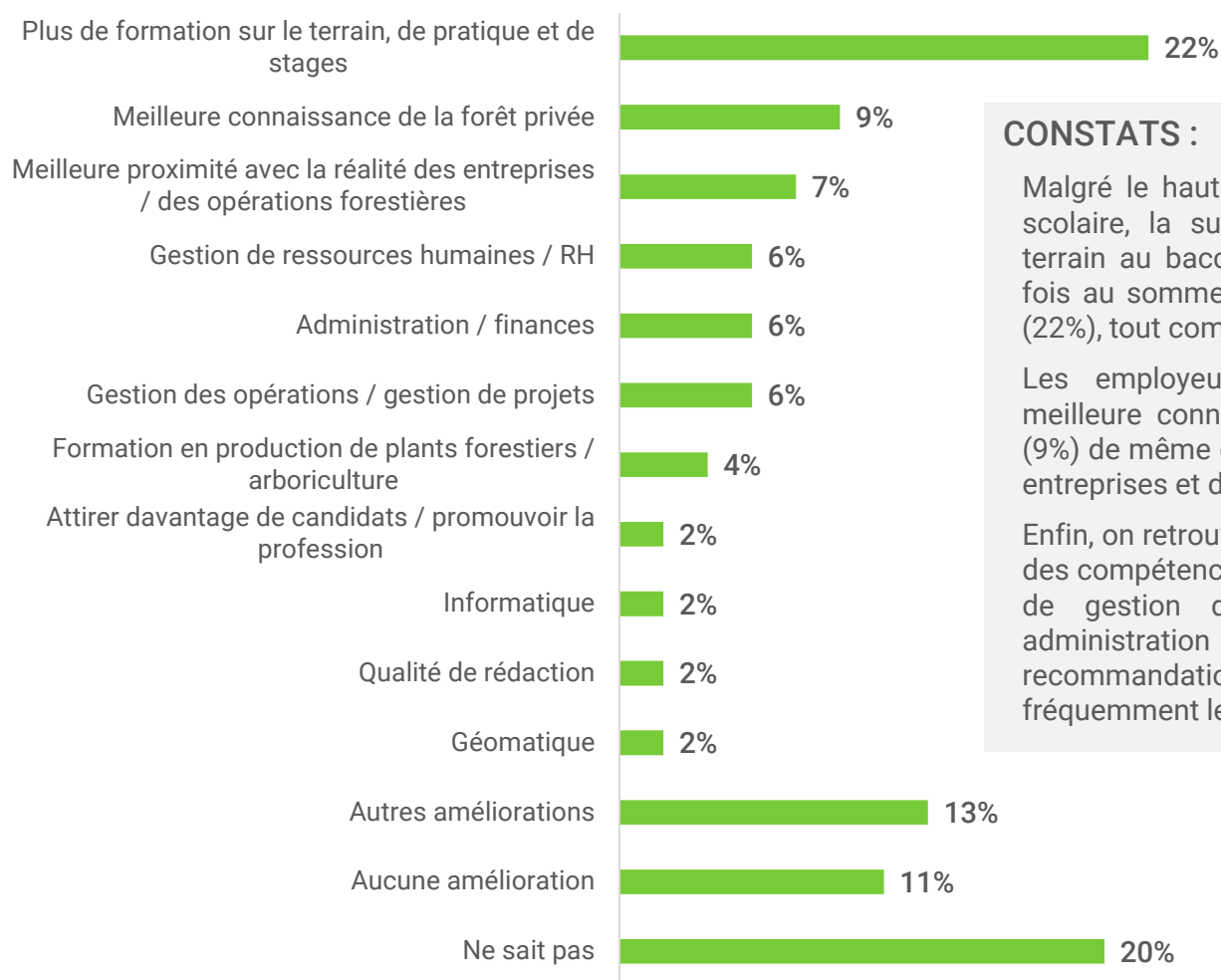
Parmi tous les répondants (n=211), 54 entreprises ont embauché au moins un finissant diplômé du baccalauréat en **Génie forestier** au cours des 3 dernières années (26%). Encore une fois, la proportion de plus grosses entreprises est plus élevée à embaucher des diplômés du baccalauréat (53% des entreprises de plus de 50 employés et 36% des entreprises de 16 à 50 employés) vs seulement 2% des entreprises de 2 à 5 employés.

Le niveau de satisfaction face à la formation scolaire de ces diplômés est très élevé, avec 94% des entreprises qui attribuent une note de satisfaction allant de 5 à 10/10 (1= très peu satisfait et 10 = très satisfait). 59% sont même très satisfaits (8 à 10/10), ce qui constitue le plus haut pourcentage de l'ensemble des programmes, toutes catégories confondues.



Amélioration de la formation

Figure 70. Améliorations proposées au baccalauréat en génie forestier pour mieux répondre aux besoins des entreprises (n=54)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Malgré le haut niveau de satisfaction face à la formation scolaire, la suggestion d'ajouter plus de pratique et de terrain au baccalauréat en **Génie forestier** est encore une fois au sommet du palmarès des améliorations proposées (22%), tout comme pour les autres programmes d'études.

Les employeurs sont plusieurs à mentionner qu'une meilleure connaissance de la forêt privée serait un atout (9%) de même qu'une meilleure proximité avec la réalité des entreprises et des opérations forestières (7%).

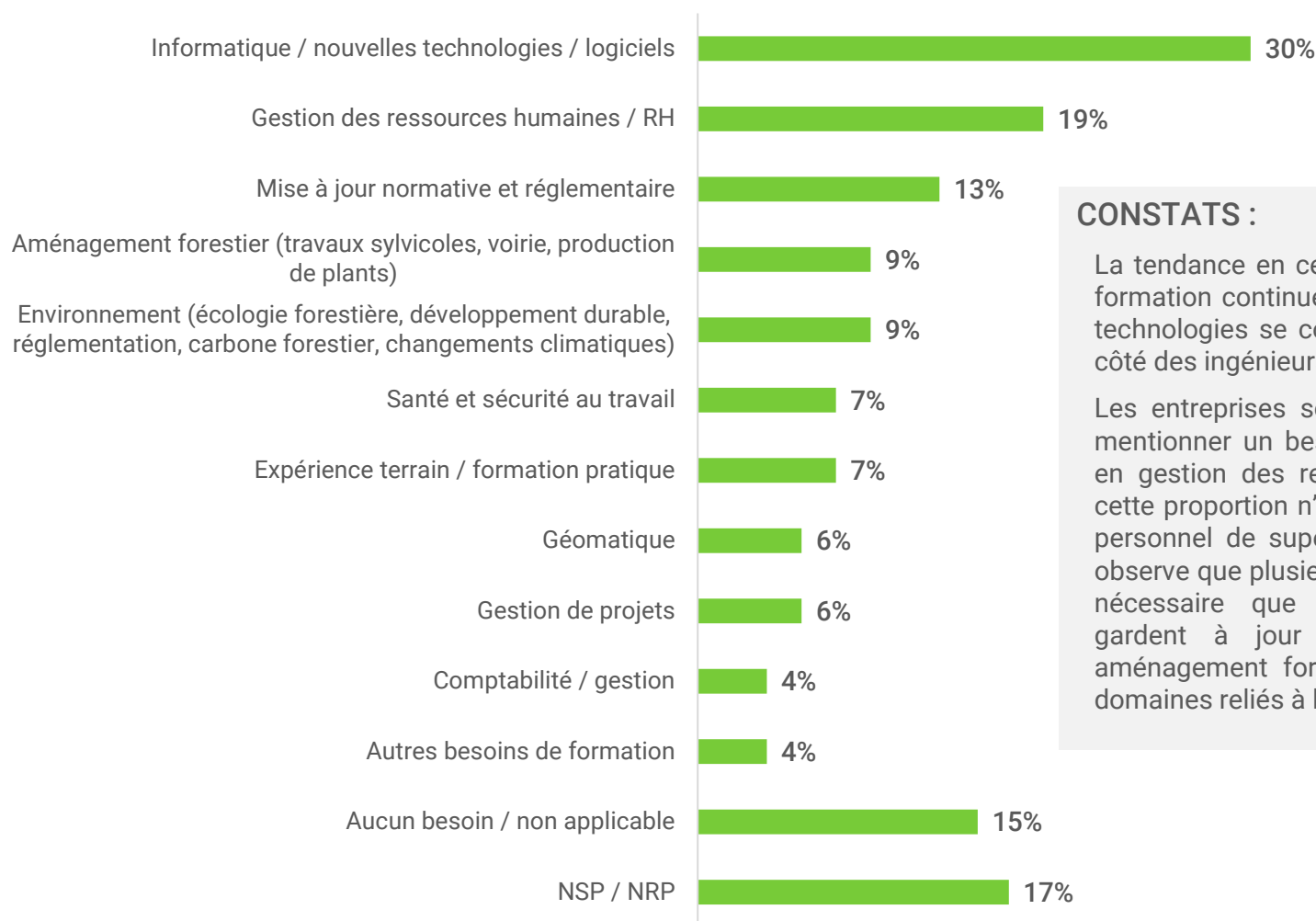
Enfin, on retrouve également des suggestions d'amélioration des compétences de gestion des ressources humaines (6%), de gestion des opérations/projets (6%) ainsi qu'en administration (6%). On peut voir un lien entre ces recommandations et les postes de gestion qu'occupent plus fréquemment les ingénieurs forestiers.

Base : entreprises ayant embauché des finissants du baccalauréat en génie forestier (n=54).

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

Formation continue

Figure 71. Principaux besoins de formation continue des ingénieurs forestiers (n=54)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

La tendance en ce qui a trait aux besoins de formation continue en lien avec les nouvelles technologies se confirme encore une fois du côté des ingénieurs forestiers (30%).

Les entreprises sont plus nombreuses ici à mentionner un besoin de formation continue en gestion des ressources humaines (19%), cette proportion n'étant dépassée que pour le personnel de supervision (37%). De plus, on observe que plusieurs répondants considèrent nécessaire que les ingénieurs forestiers gardent à jour leurs connaissances en aménagement forestier (9%) et dans divers domaines reliés à l'environnement (9%).

Base : entreprises ayant embauché des finissants du baccalauréat en génie forestier (n=54).

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

SECTION 4.5.6

OUVRIERS EN PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS



Production de plants forestiers

MISE EN CONTEXTE

Pour cette sous-section, il importe d'apporter une précision propre au sous-secteur de la production de plants forestiers. Parmi tous les répondants, 12 entreprises sont des producteurs exclusifs de plants en pépinière forestière tandis que 3 entreprises sont des producteurs de plants qui réalisent au moins une autre activité, pour un total de 15 répondants effectuant de la production de plants forestiers.

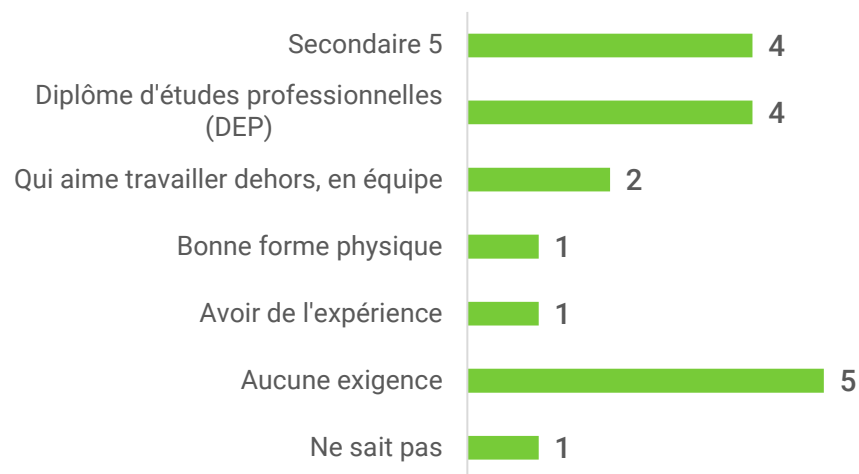
Bien que la taille de ce sous-échantillon puisse apparaître petite, il est nécessaire de mentionner que le réseau de pépinières forestières au Québec compte 19 centres de production au total, soit 6 pépinières publiques gérées par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et 13 pépinières privées membres de l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec.

Par conséquent, le nombre de répondants permet de couvrir une très grande partie de ce sous-secteur d'activités.



Exigences à l'embauche

Figure 72. Exigences à l'embauche des ouvriers en production de plants forestiers (n=15)
(Question sans choix de réponse)

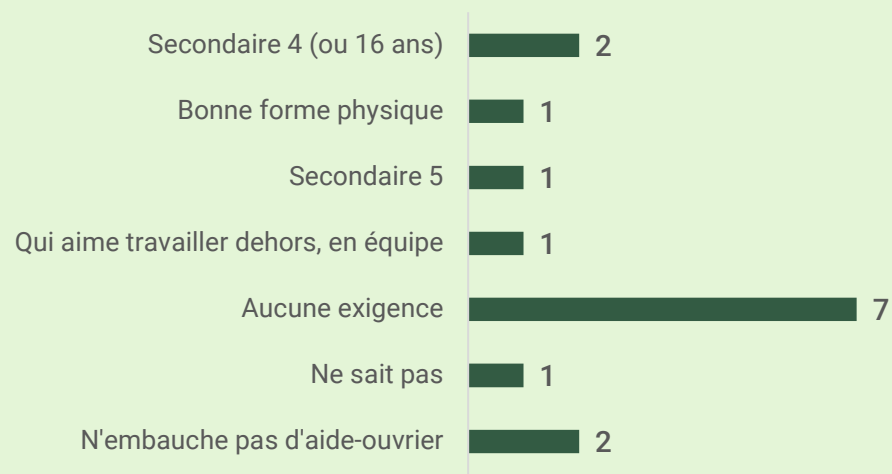


Base : entreprises œuvrant en production de plants en pépinière forestière (n=15).
Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples.

CONSTATS :

Parmi les 15 producteurs de plants, le tiers n'a aucune exigence à l'embauche pour leurs OUVRIERS en production de plants forestiers. Lorsqu'il y en a, les exigences les plus demandées sont au niveau de la scolarité : secondaire 5 (4 répondants) et diplôme d'études professionnelles (4 répondants). On retrouve également des exigences en lien avec la nature physique du métier : candidats en bonne forme physique (1), qui aiment travailler dehors (2).

Figure 73. Exigences à l'embauche des aides-ouvriers en production de plants forestiers (n=15)
(Question sans choix de réponse)



Base : entreprises œuvrant en production de plants en pépinière forestière (n=15).
Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples.

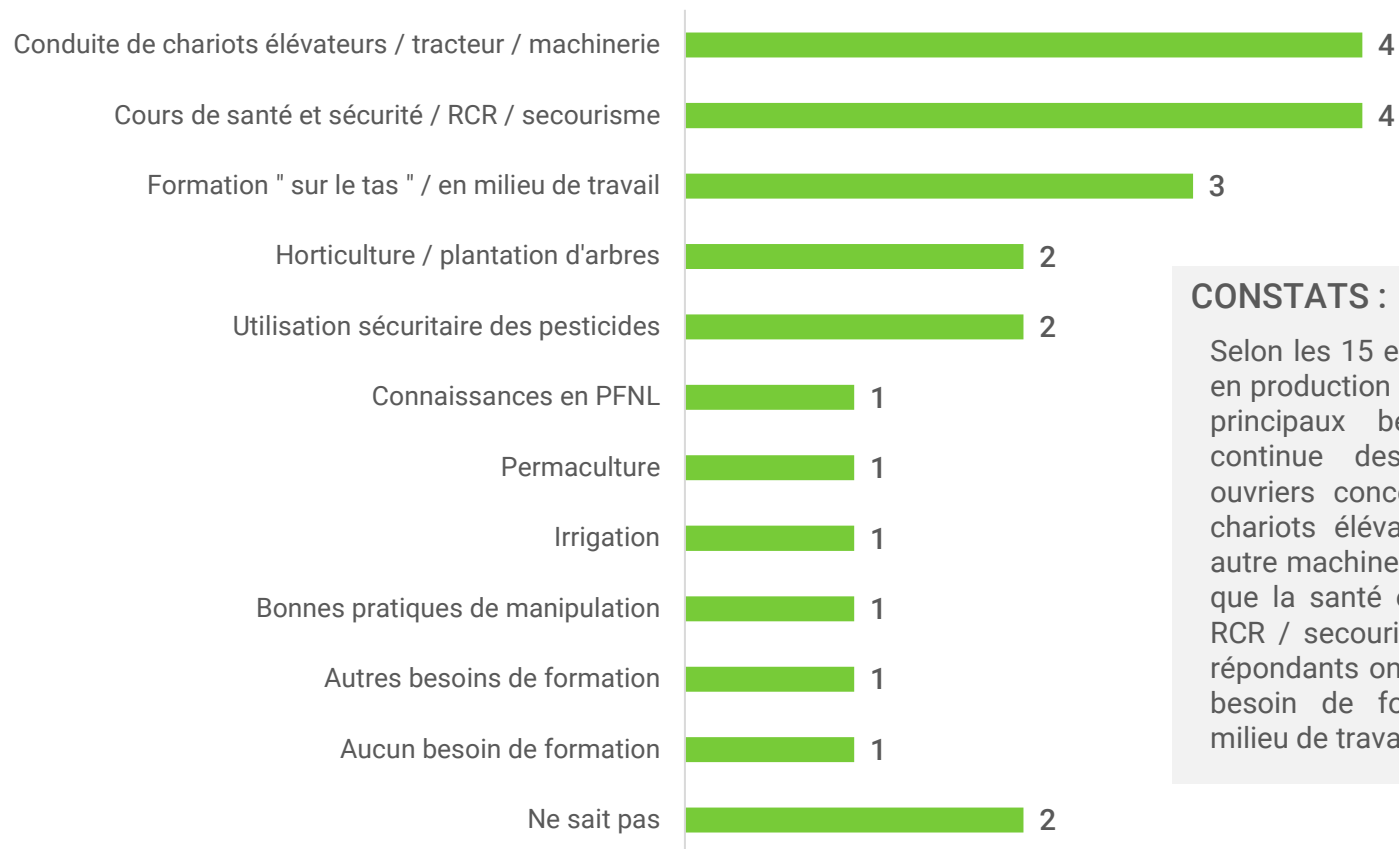
CONSTATS :

Du côté des AIDES-OUVRIERS, le nombre d'entreprises n'ayant aucune exigence est plus élevé, avec près de la moitié des répondants (7/15), et aucune entreprise n'exige de l'expérience.

Le niveau de scolarité demandé est moins élevé : seulement deux répondants demandent un secondaire 4 (ou 16 ans) et un répondant un secondaire 5. On retrouve les mêmes exigences en lien avec la nature physique du métier que pour les ouvriers (bonne forme physique (1), aime travailler dehors (1)).

Formation continue

Figure 74. Principaux besoins de formation continue des ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers (n=15)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Selon les 15 entreprises répondantes en production de plants forestiers, les principaux besoins de formation continue des ouvriers et aides-ouvriers concernent la conduite de chariots élévateurs, de tracteurs et autre machinerie (4 répondants) ainsi que la santé et sécurité au travail / RCR / secourisme (4 répondants). 3 répondants ont également soulevé le besoin de formations offertes en milieu de travail.

Base : entreprises œuvrant en production de plants en pépinière forestière (n=15).
Note méthodologique : le total peut excéder 100% en raison des mentions multiples.

SECTION 4.5.7

CUEILLEURS DE PRODUITS FORESTIERS NON LIGNEUX (PFNL)



Exigences à l'embauche

Figure 75. Exigences à l'embauche des cueilleurs de PFNL (n=8)
(Question sans choix de réponse)



Base : entreprises effectuant de la cueillette de produits forestiers non ligneux (n=8).

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

Les résultats sont présentés à titre indicatif en raison de la petite taille du sous-échantillon.

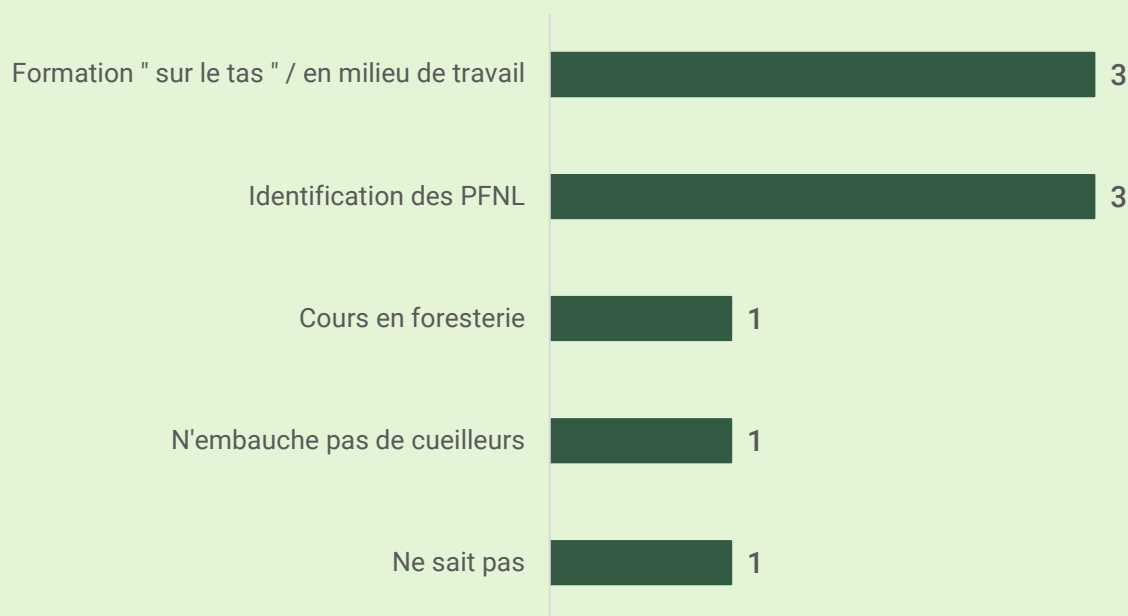
CONSTATS :

Le nombre de répondants étant ici très peu élevé, les données doivent être interprétées avec prudence. Rappelons que la liste d'entreprises sondées est incomplète du côté des entreprises effectuant la cueillette de produits forestiers non ligneux (PFNL), du fait qu'il s'agit d'un secteur en pleine émergence. On observe néanmoins que parmi les 8 répondants effectuant de la cueillette de PFNL, 3 entreprises n'ont aucune exigence à l'embauche des cueilleurs.

Parmi les autres, les exigences sont en lien avec des qualités que possèdent les aspirants (bonne volonté et désir d'apprendre) ainsi que la connaissance des espèces. Seulement une entreprise demande de l'expérience et aucune n'exige de diplôme.

Formation continue

Figure 76. Principaux besoins de formation continue des cueilleurs de PFNL (n=8)
(Question sans choix de réponse)



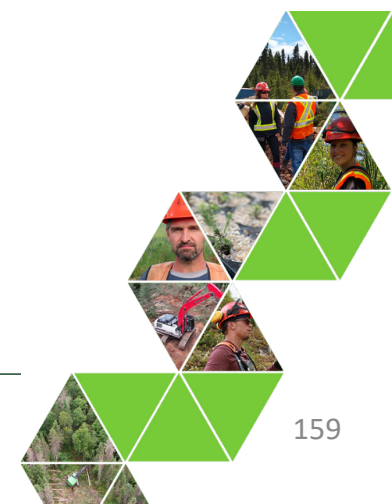
Base : entreprises effectuant de la cueillette de produits forestiers non ligneux (n=8).

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

Les résultats sont présentés à titre indicatif en raison de la petite taille du sous-échantillon.

CONSTATS :

Les principaux besoins de formation continue des cueilleurs de PFNL concernent surtout des formations données en milieu de travail (« sur le tas ») ainsi que l'acquisition de connaissance quant à l'identification des PFNL. Encore une fois, ces résultats doivent être interprétés avec prudence étant donnée la faible taille des entreprises répondantes effectuant la cueillette de PFNL.



SECTION 4.5.8

TABLEAU RÉSUMÉ

FORMATION INITIALE
ET CONTINUE



Tableau 28. Principaux constats en lien avec la formation initiale et continue

Principaux constats	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Personnel technique	Ingénieurs forestiers	Personnel de supervision	Ouvriers en production de plants forestiers	Cueilleurs de PFNL
Principale exigence à l'embauche	Expérience professionnelle	Expérience professionnelle	Scolarité	Non disponible*	Expérience professionnelle	Aucune	Aucune
Principale amélioration proposée au programme de formation initiale	Plus de formation pratique et de stages terrain				Non disponible*		
Principal besoin de formation continue	Santé et sécurité au travail / secourisme / RCR	Nouvelles technologies			Gestion de personnel / ressources humaines	Santé et sécurité au travail / secourisme / RCR et Conduite de machinerie	Identification des PFNL et Formations « sur le tas »

* Ces questions n'ont pas été posées pour les professions avec la mention « non disponible ».

Tableau 29. Comparaison des niveaux de satisfaction entre les programmes de formation initiale

Niveau de satisfaction des formations	Travailleurs manuels		Travailleurs mécanisés		Personnel technique		Ingénieurs forestiers
	DEP en Abattage manuel et débardage forestier	DEP en Travail sylvicole	DEP en Abattage et façonnage des bois	DEP en Conduite de machinerie lourde en voirie forestière	DEP en Aménagement de la forêt	DEC en Technologie forestière	BAC en Génie forestier
Moyennement satisfait et satisfait (note de 5 à 10 sur échelle « 1 à 10 »)	67%	88%	67%	78%	95%	96%	94%
Satisfait (note de 8 à 10 sur échelle « 1 à 10 »)	38%	38%	20%	27%	50%	55%	59%

SECTION 4.6

BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



SECTION 4.6.1

MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE



Embauche d'immigrants

Figure 77. Proportion d'employés immigrants chez les entreprises forestières répondantes (n=211)

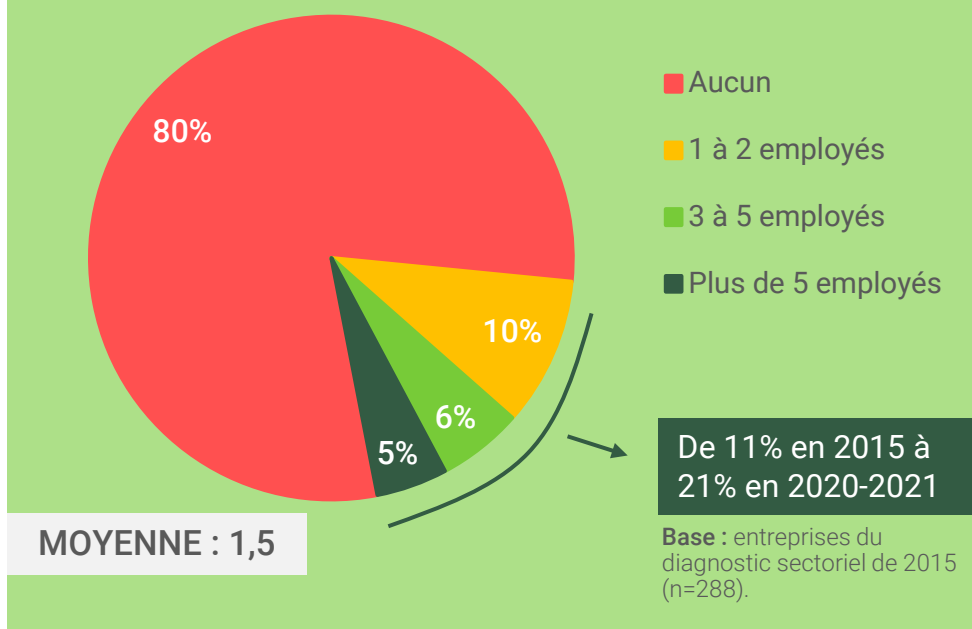
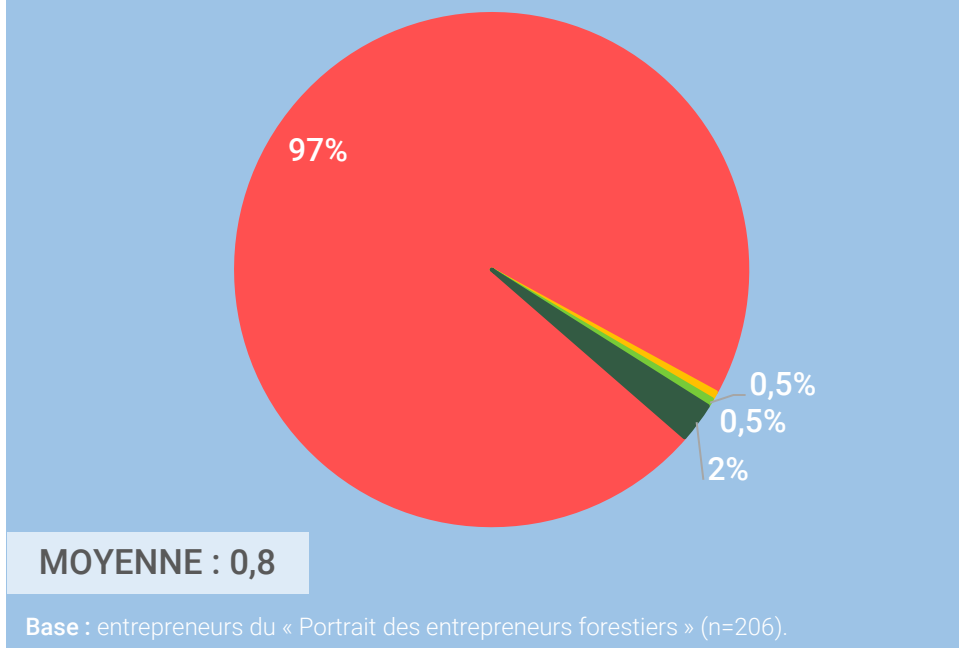


Figure 78. Proportion d'employés immigrants chez les entrepreneurs forestiers répondants (n=206)



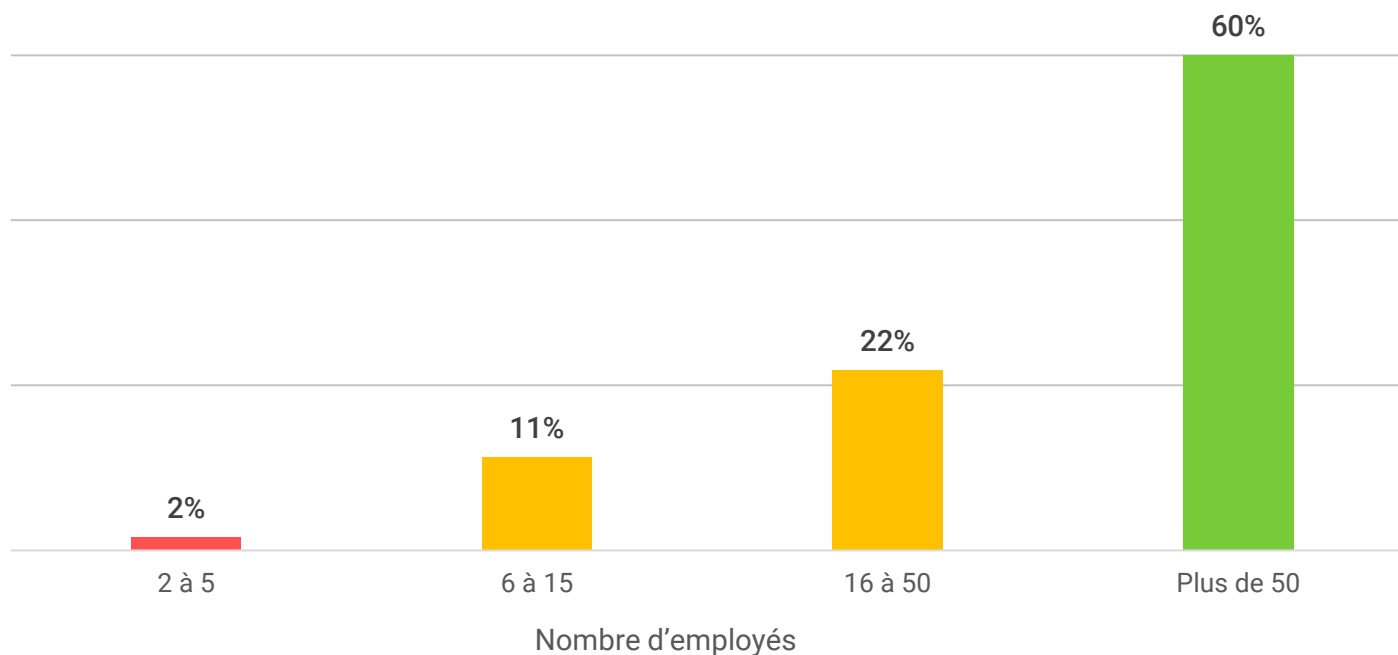
CONSTATS :

La proportion d'entreprises engageant des immigrants a augmenté depuis le diagnostic sectoriel de 2015. Elle est passée de 11% en 2015 à 21% en 2020-2021, ce qui signifie que davantage d'entreprises font désormais appel à cette main-d'œuvre. Cette proportion est beaucoup plus faible chez les entrepreneurs forestiers (3% soit 7 entrepreneurs sur 206 qui emploient de la main-d'œuvre immigrante). En revanche, 9% des entrepreneurs qui réalisent des travaux sylvicoles non commerciaux emploient au moins un immigrant, et 13% des entrepreneurs de plus de 20 employés embauchent plus de 5 travailleurs immigrants, ce qui est significativement plus élevé que pour l'ensemble des entrepreneurs.

Lorsqu'on combine les résultats des deux sondages (entreprises et entrepreneurs), 12% des répondants avaient à leur emploi de la main-d'œuvre immigrante alors que la majorité (88%) n'embauchait aucun travailleur immigrant en 2020. Cette moyenne se rapproche de celle de 2015.

Dans les plus grosses entreprises

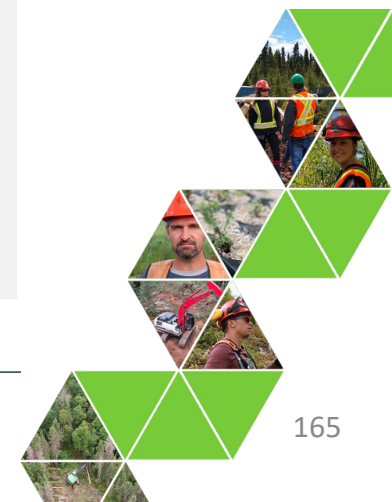
Figure 79. Proportion d'entreprises qui emploient au moins un employé immigrant selon la taille de l'entreprise (n=211)



CONSTATS :

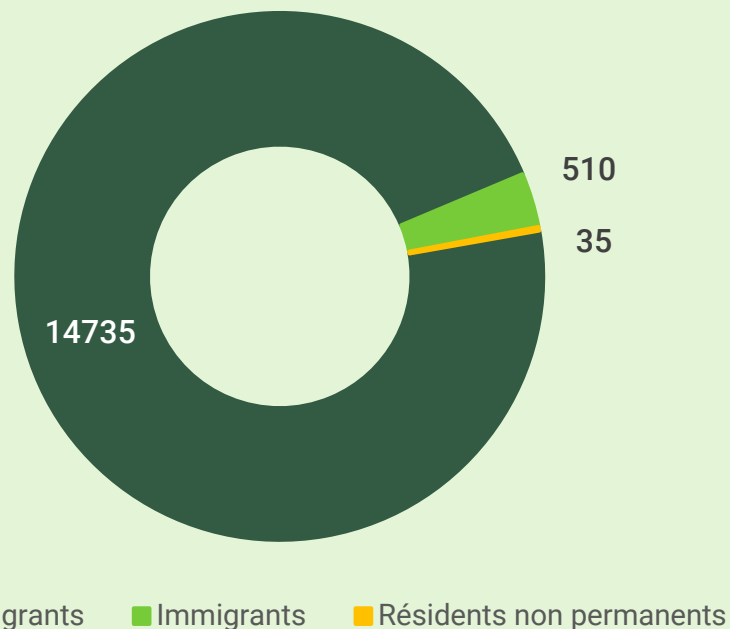
La proportion d'entreprises embauchant au moins un immigrant augmente en fonction de la taille de l'entreprise. 60% des entreprises de 50 employés et plus emploient au moins un employé immigrant. À l'inverse, la main-d'œuvre immigrante est presque inexistante dans les entreprises de 2 à 5 employés.

Parmi les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre immigrante, celle-ci représente en moyenne 11% de leurs travailleurs. Seules 6 entreprises répondantes sur 43 ont une proportion qui dépasse 20% de leur main-d'œuvre, alors que 19 se situe sous la barre des 5%.



Immigrants en aménagement forestier

Figure 80. Statut d'immigration des travailleurs en aménagement forestier



Source : Statistique Canada. Recensement de 2016.

CONSTATS :

Selon les données officielles du Recensement de 2016, de Statistique Canada, 3,6% des travailleurs du secteur forestier (SCIAN 113 *Foresterie et exploitation forestière* et 1153 *Activités de soutien à la foresterie*) étaient issus de l'immigration (immigrants ou résidents non permanents). Le lieu de naissance de ceux-ci était principalement l'Afrique (39%) et l'Europe (37%). À la même période, cette proportion était de 16,1% pour l'ensemble du Québec, toutes industries confondues.

Perspectives d'embauche

Figure 81. Probabilité d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des 3 prochaines années (n=211)

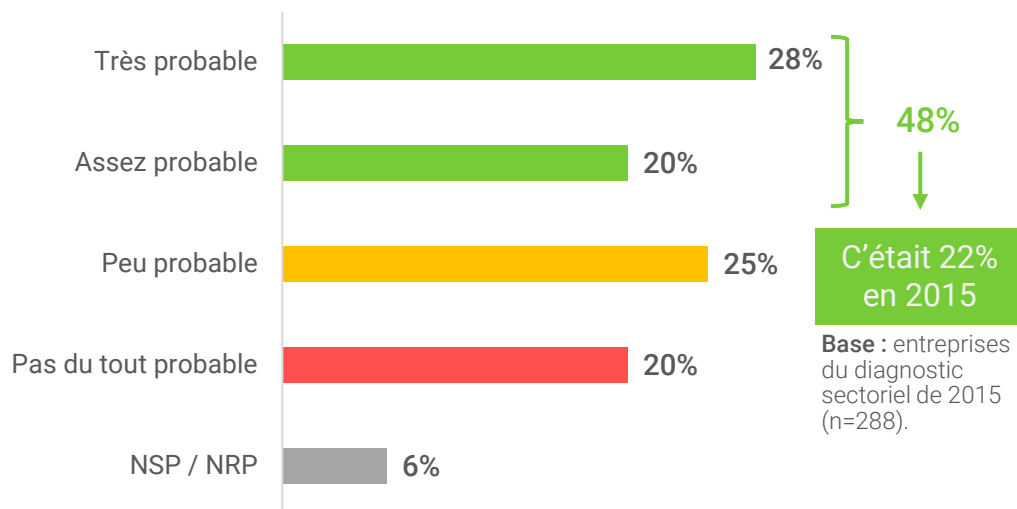
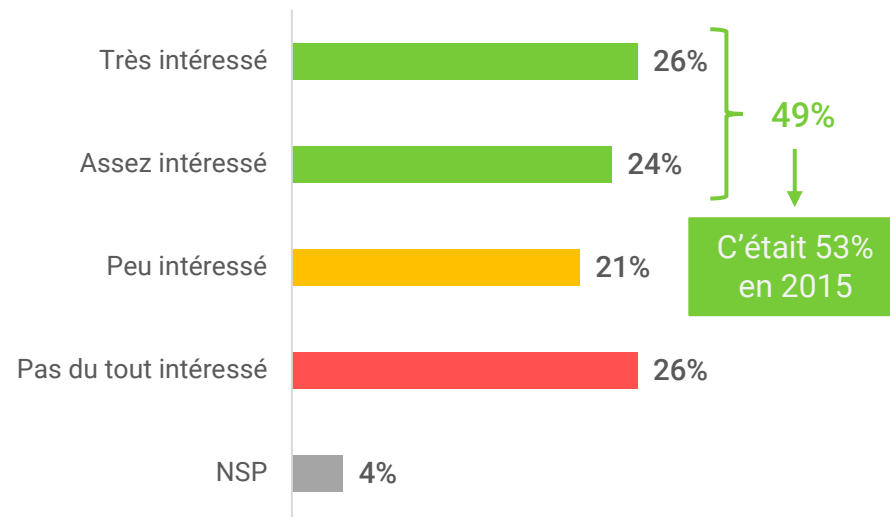


Figure 82. Intérêt à embaucher de la main-d'œuvre immigrante temporaire au cours des 3 prochaines années (n=211)



CONSTATS :

Près de la moitié (48%) des répondants affirment qu'il est « assez ou très probable » qu'ils embauchent des travailleurs immigrants au cours des 3 prochaines années. Cette proportion a plus que doublé depuis le dernier diagnostic sectoriel de 2015, où celle-ci s'élevait alors à 22%.

On retrouve une proportion similaire (49%) du côté des travailleurs immigrants temporaires (c'est-à-dire des travailleurs qui ne sont pas nés au Canada et qui viennent au Québec uniquement pour la saison des travaux) quand on sonde l'intérêt des entreprises à embaucher. Par rapport au dernier diagnostic sectoriel, cette proportion s'est plutôt maintenue dans le temps.

L'embauche de main-d'œuvre immigrante semble donc une solution de plus en plus envisagée par plusieurs entreprises afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Plus particulièrement, l'embauche de travailleurs immigrants permanents semble avoir progressé depuis 2015, rattrapant ainsi l'intérêt face à l'embauche de main-d'œuvre immigrante temporaire.

Particularités

TAILLE DE L'ENTREPRISE ET HABITUDES D'EMBAUCHE

Tout comme pour l'embauche actuelle de main-d'œuvre immigrante, les perspectives des entreprises sont aussi influencées par leur taille :

- Alors que 78% des entreprises de plus de 50 employés anticipent qu'il est « assez ou très probable » qu'elles embauchent des travailleurs immigrants dans les 3 prochaines années, cette proportion est seulement de 22% pour les entreprises de 2 à 5 employés.

Aussi, les entreprises qui embauchent déjà des travailleurs immigrants sont plus nombreuses à juger qu'il est « assez ou très probable » qu'elles en embauchent encore au cours des 3 prochaines années (88% vs 38% des entreprises qui n'ont aucun employé immigrant actuellement).

IMMIGRANTS TEMPORAIRES

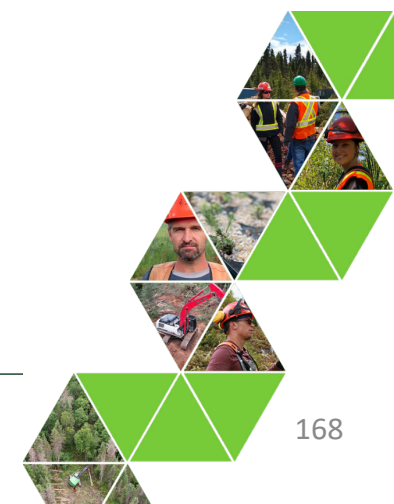
En ce qui concerne l'intérêt des entreprises face à l'embauche de travailleurs immigrants temporaires, la tendance est similaire, mais moins marquée :

- Alors que 65% des entreprises de plus de 50 employés se montrent « assez ou très intéressées » à embaucher des travailleurs immigrants temporaires dans les 3 prochaines années, cette proportion n'est que de 27% pour les entreprises de 2 à 5 employés.

Les entreprises qui embauchent déjà des travailleurs immigrants sont plus nombreuses dans la catégorie « très intéressé » à embaucher des travailleurs immigrants temporaires (49% vs 20% des entreprises qui n'ont aucun employé immigrant actuellement).

ENTREPRISES EN PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS

Alors que dans le diagnostic sectoriel de 2015, 4 entreprises en production de plants forestiers sur 15 affirmaient avoir embauché des travailleurs immigrants, en 2020-2021 ce sont 7 entreprises sur 15 qui ont eu recours à de la main-d'œuvre immigrante. On constate donc, pour ce sous-secteur d'activité également, une hausse de l'intérêt pour cette main-d'œuvre.



SECTION 4.6.2

MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE



Main-d'œuvre autochtone

Figure 83. Nombre d'employés autochtones chez les entreprises forestières (n=211)

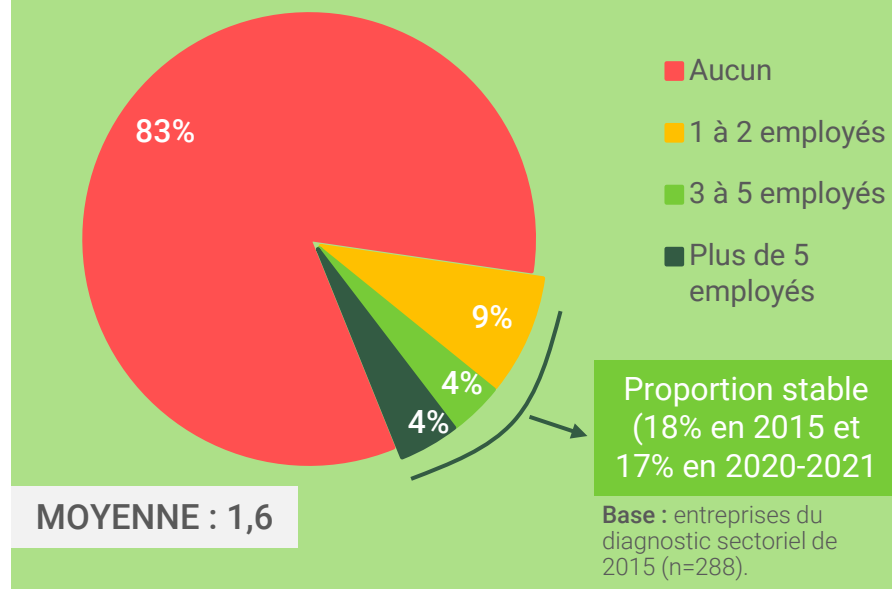
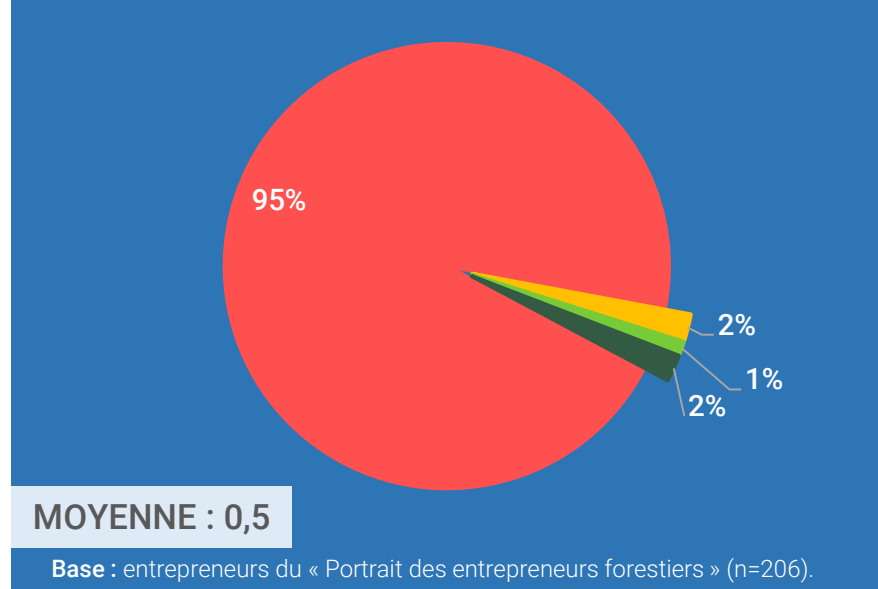


Figure 84. Nombre d'employés autochtones chez les entrepreneurs forestiers (n=206)



CONSTATS :

La proportion d'entreprises embauchant des autochtones s'est plutôt maintenue par rapport au diagnostic sectoriel de 2015 et se situe à 17% (vs 18% en 2015). Mentionnons également que pour les entreprises en production de plants forestiers, il n'y a pas eu non plus de changement (2 entreprises / 15 en embauchait en 2015 vs 1/15 en 2021).

Cette proportion est plus faible chez les entrepreneurs forestiers et se situe à 5%. Ce sont donc 95% d'entre eux qui n'embauchent pas d'autochtones. La proportion d'entrepreneurs embauchant au moins 1 employé autochtone augmente toutefois avec la taille de l'entreprise : 13% de ceux qui ont plus de 20 employés en embauche vs 2% chez ceux de 5 employés ou moins.

Lorsqu'on combine l'ensemble des répondants des deux sondages (entreprises et entrepreneurs forestiers), 11% embauchent au moins 1 employé autochtone.

Figure 85. Proportion d'entreprises ayant au moins 1 employé autochtone selon la taille de l'entreprise (n=211)

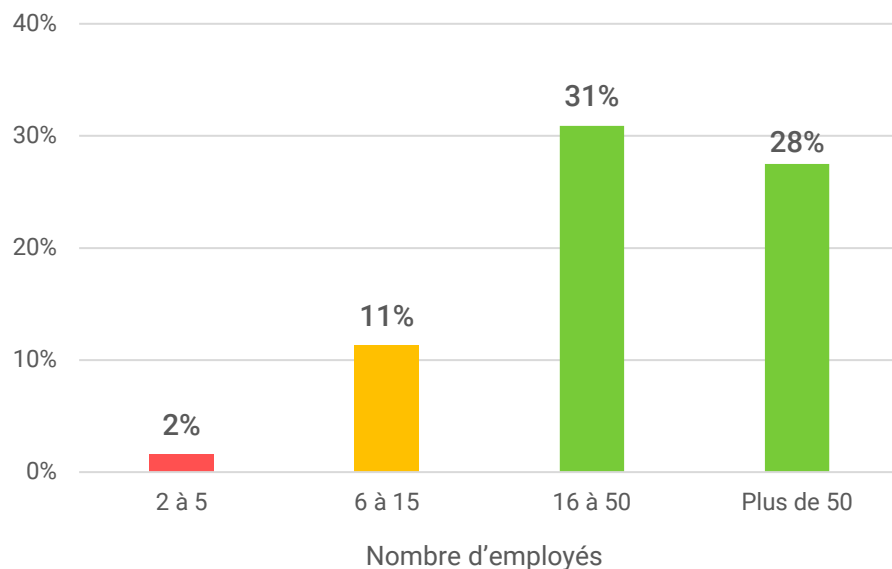
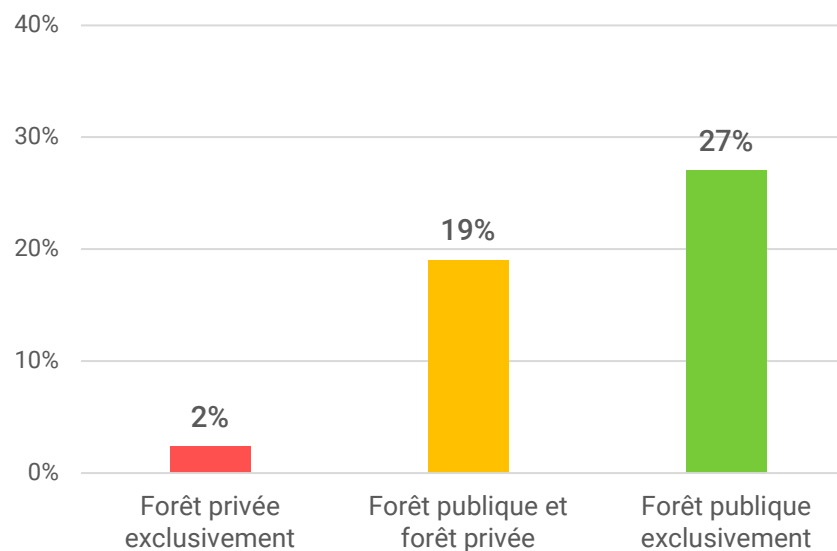


Figure 86. Proportion d'entreprises ayant au moins 1 employé autochtone selon la tenure (forêt publique / privée) (n=211)



CONSTATS :

Seule une entreprise de 2-5 employés sur 62 (2%) emploie de la main-d'œuvre autochtone. Les entreprises de 16 employés et plus sont en proportion significativement plus nombreuses à avoir au moins un employé autochtone.

CONSTATS :

Seule une entreprise œuvrant exclusivement en forêt privée sur 42 (2%) emploie de la main-d'œuvre autochtone.

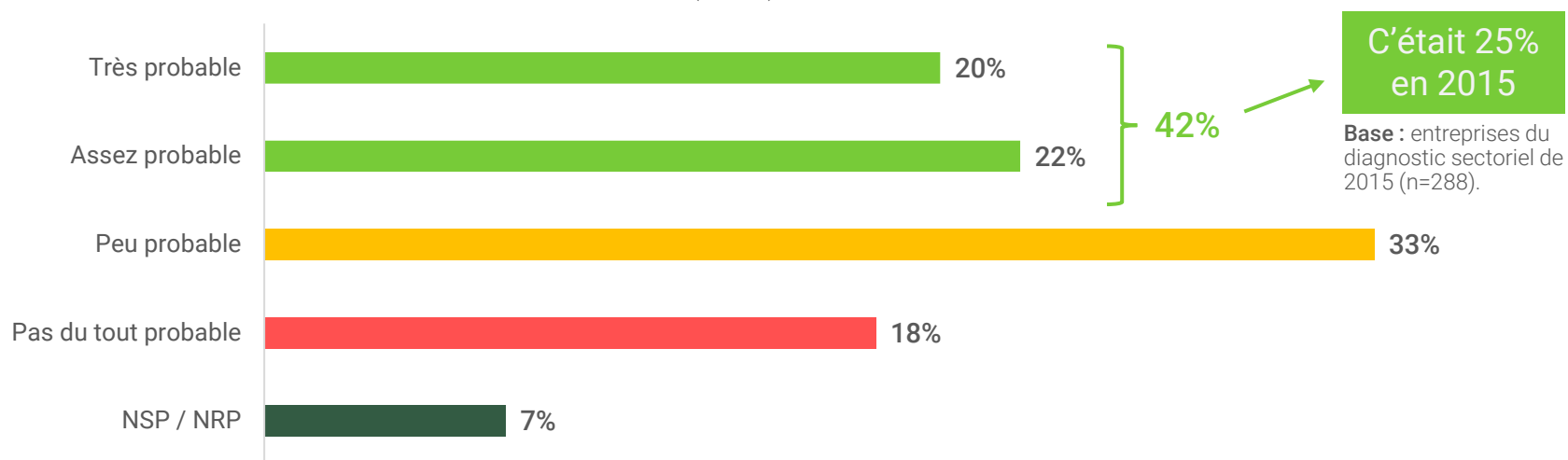
Les entreprises œuvrant exclusivement en forêt publique sont en proportion significativement plus nombreuses (27%) que celles en forêt privée uniquement à avoir au moins un employé autochtone.

93%

des entreprises autochtones répondantes (13/14) emploient de la main-d'œuvre autochtone.

Perspectives d'embauche

Figure 87. Probabilité d'embaucher de la main-d'œuvre autochtone au cours des 3 prochaines années (n=211)



CONSTATS :

L'intérêt à embaucher des travailleurs autochtones s'est accru de façon importante depuis le diagnostic de 2015. À l'époque, 25% des répondants affirmaient qu'il était « assez ou très probable » qu'ils embauchent de la main-d'œuvre autochtone, tandis que cette proportion s'élève désormais à 42%.

Cette proportion est comparable à celle de la main-d'œuvre immigrante (48%).

DÉJÀ EMBAUCHÉ

97% des entreprises employant actuellement de la main-d'œuvre autochtone sont intéressées à embaucher des travailleurs autochtones au cours des trois prochaines années.

Cette proportion est significativement plus élevée que celle des entreprises qui n'ont pas de main-d'œuvre autochtone à l'heure actuelle (37%).

Accompagnement

Figure 88. Proportion d'entreprises dont les employés responsables des ressources humaines ont reçu de la formation de sensibilisation et de connaissance sur les réalités autochtones (n=211)

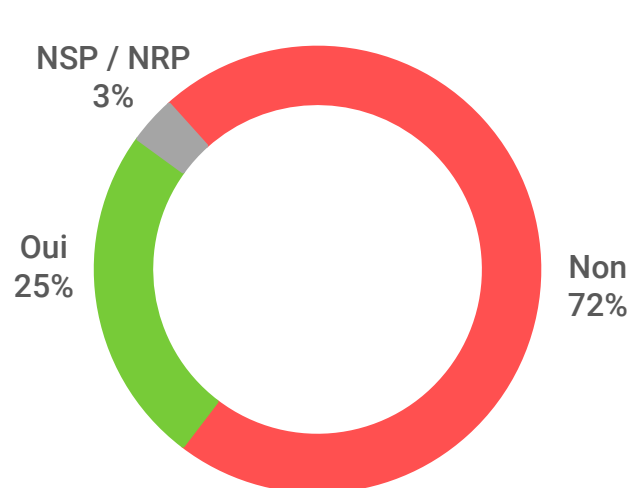
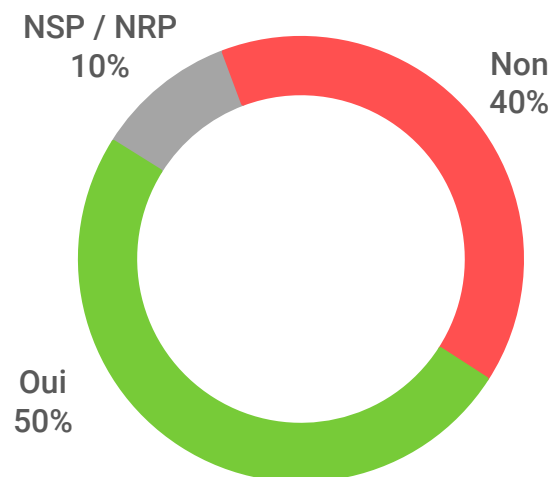


Figure 89. Proportion d'entreprises qui croient pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour faciliter l'intégration de main-d'œuvre autochtone (n=211)



Note méthodologique : NSP/NRP = Ne sait pas / Ne répond pas.

CONSTATS :

La majeure partie des employés responsables des ressources humaines n'ont pas reçu de formation liée aux réalités autochtones (72%). Néanmoins, le quart des entreprises ont pu en bénéficier (25%).

Les entreprises employant actuellement des travailleurs autochtones sont en proportion plus nombreuses à avoir reçu ce type de formation (57%) que les entreprises qui n'en emploient pas (18%).

CONSTATS :

La moitié des entreprises interrogées (50%) croient qu'elles pourraient bénéficier d'un accompagnement pour faciliter l'intégration de la main-d'œuvre autochtone.

Cette proportion s'élève à 69% chez les entreprises qui embauchent déjà des travailleurs autochtones.

Particularités

MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

Parmi les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre autochtone, celle-ci représente en moyenne 27% de leurs travailleurs (il y a toutefois une grande variabilité et la médiane se situe quant à elle à 9%) (n=35).

Chez les entreprises répondantes détenues à 51% ou plus par des autochtones ou un conseil de bande, le nombre de travailleurs autochtones représente en moyenne 57% de leur main-d'œuvre (n=13).

Du côté des entrepreneurs autochtones, seulement 2 répondants sur 9 embauchaient de la main-d'œuvre autochtone.

FORMATION DE SENSIBILISATION ET DE CONNAISSANCE SUR LES RÉALITÉS AUTOCHTONES

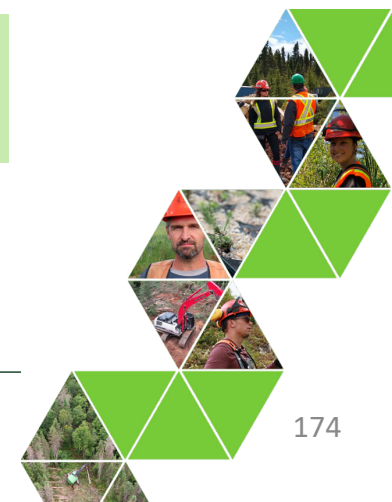
62% des entreprises répondantes détenues à 51% ou plus par des autochtones ou un conseil de bande ont déjà reçu une formation à ce sujet. Les entreprises qui réalisent des activités de planification et technique sont aussi en proportion plus nombreuses à avoir reçu de telles formations (30%).

À l'inverse, les entreprises en forêt privée exclusivement sont moins nombreuses à y avoir eu accès (7%) ainsi que les entreprises de plus petite taille (2 à 5 employés) (13% vs 38% pour les entreprises de plus de 50 employés).

Finalement, bien que ces résultats soient présentés à titre indicatif en raison de la petite taille du sous-échantillon, les entreprises répondantes ayant eu recours à ces formations provenaient principalement des régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean (11 répondants), de la Mauricie (7), de Montréal (7) et de la Gaspésie (5).

ACCOMPAGNEMENT POUR FACILITER L'INTÉGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

37% des petites entreprises (2 à 5 employés) croient qu'elles pourraient bénéficier d'un accompagnement pour faciliter l'intégration de la main-d'œuvre autochtone vs 68% pour les entreprises de plus de 50 employés.



Immigrants vs autochtones

EMBAUCHE DE DIFFÉRENTES CLIENTÈLES

Parmi les 43 entreprises répondantes qui embauchent de la main-d'œuvre immigrante, 13 embauchent également des autochtones (30%).

À l'inverse, parmi les 35 entreprises répondantes qui embauchent de la main-d'œuvre autochtone, 13 embauchent aussi des immigrants (37%).

FORMATION DE SENSIBILISATION ET DE RECONNAISSANCE SUR LES RÉALITÉS AUTOCHTONES

Fait intéressant, les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre immigrante sont en plus grande proportion à avoir reçu une formation de sensibilisation et de connaissance sur les réalités autochtones (42% vs 20% pour celles qui n'en embauchent pas).



SECTION 4.7

ENJEUX SPÉCIFIQUES



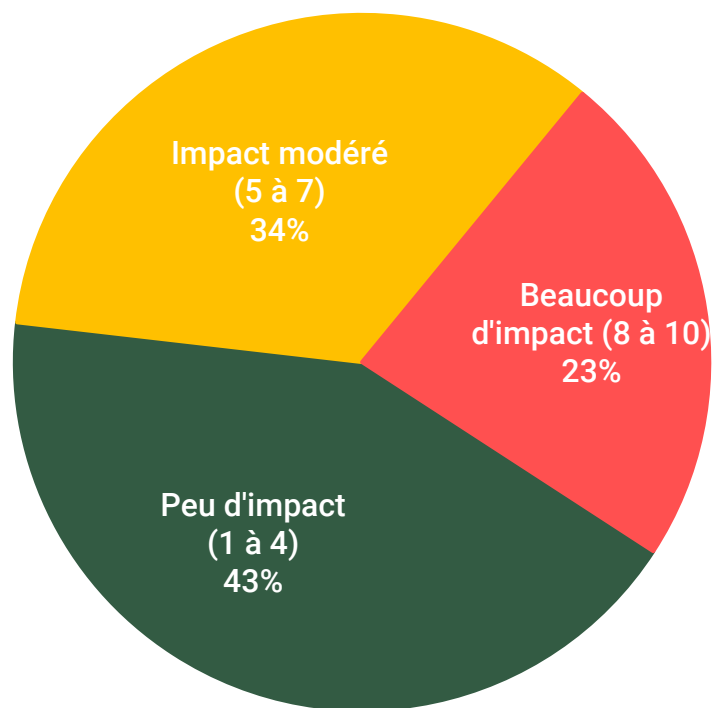
SECTION 4.7.1

IMPACTS DE LA PANDÉMIE SUR LES ENTREPRISES



Niveau d'impact sur les opérations

Figure 90. Niveau d'impact de la pandémie de COVID-19 sur les opérations des entreprises (n=211)
(Échelle «1 à 10»)



Note méthodologique : Échelle « 1 à 10 », 1 = peu d'impact et 10 = beaucoup d'impacts.

CONSTATS :

Le niveau d'impact de la pandémie de COVID-19 sur les opérations varie d'une entreprise à l'autre. Rappelons que le sondage a été effectué de juin à septembre 2022. Une proportion de 43% des répondants a indiqué n'avoir eu que peu d'impact (note de 1 à 4/10), dont 12% ont même relevé un niveau d'impact de 1/10.

34% ont plutôt indiqué un niveau d'impact modéré (note de 5 à 7/10).

Néanmoins, 23% des entreprises ont subi plus d'effets négatifs découlant de la pandémie (note de 8 à 10/10) et 8% d'entre eux estiment le niveau d'impact à son maximum (note de 10/10).

Particularités

MOINS D'IMPACTS

Les entreprises qui œuvrent **uniquement en forêt privée** sont en plus grande proportion à n'avoir relevé que de très faibles niveaux d'impact (26% note de 1/10 vs 12% pour l'ensemble; 29% note de 2/10 vs 10% pour l'ensemble), tout comme les **plus petites entreprises (2 à 5 employés)** (32% note de 1/10).

PLUS D'IMPACTS

Les entreprises qui embauchent des **travailleurs autochtones** semblent connaître des niveaux d'impacts plus élevés (40% note de 7 ou 8/10 et 11% note de 9 ou 10/10), tout comme les **entreprises de plus de 50 employés** (45% note de 7 ou 8/10 et 8% note de 9 ou 10/10). À titre de comparaison, les proportions pour l'ensemble sont de 26% pour les notes de 7 ou 8/10 et de 11% pour les notes de 9 ou 10/10.

Si on regroupe les notes de 7 à 10/10, les entreprises qui semblent avoir été le plus affectées (au-dessus de la moyenne de 36% pour l'ensemble des entreprises) sont celles qui réalisent notamment des activités de **production de plants forestiers** (53%) et de **transport forestier** (41%), alors que celles qui font du débroussaillage (27%), du reboisement (26%) ou de l'abattage manuel (26%) se situent sous la moyenne. Les autres activités se situent autour de la moyenne.

En ce qui concerne les régions administratives du siège social, on observe une plus forte proportion d'entreprises dans **l'est du Québec** (Bas-Saint-Laurent et Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine) à avoir un niveau d'impact entre 7 et 8/10 (39%). Les entreprises des régions du **nord du Québec** (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) se démarquent pour leur part dans les niveaux d'impact plus élevés (18% note de 9 ou 10/10). D'ailleurs, 17% des entreprises répondantes de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean ont indiqué une note de 10/10 vs 8% pour l'ensemble des entreprises.



Principaux impacts

Figure 91. Principaux impacts de la pandémie sur les entreprises (n=211)
(Question sans choix de réponse)



CONSTATS :

Le principal impact de la pandémie nommé par les répondants est la nécessité de mettre en place des mesures sanitaires, observé par 15% des entreprises. Cet impact est davantage mentionné par les entreprises de masse salariale élevée (>500 000\$: 28% vs <500 000\$: 7%), et plus particulièrement par les entreprises de 16 à 50 employés (27%).

Les autres impacts les plus mentionnés sont la perte de productivité (diminution des revenus) (9%) ainsi que des fermetures temporaires (9%).

Particularités

PERTE/DIMINUTION DE REVENUS, PRODUCTIVITÉ, CONTRATS (9%)

Les entreprises qui font du **transport forestier** sont en proportion significativement plus nombreuses à avoir mentionné cet impact (13% vs 9% pour l'ensemble).

FERMETURE TEMPORAIRE (9%)

Les fermetures temporaires semblent avoir affecté davantage les **petites entreprises de 2 à 5 employés** (16%) ainsi que les entreprises dont le siège social est situé dans les régions administratives du **nord du Québec** (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) (18%).

RÉORGANISATION DU TRAVAIL / RÉADAPTATION (7%)

Les entreprises de **plus de 50 employés** mentionnent cet aspect en plus grand nombre (18%).

MANQUE / PERTE DE PERSONNEL / RÉTENTION DU PERSONNEL (6%)

Les entreprises qui **embauchent des travailleurs immigrants** sont en proportion plus nombreuses à avoir souligné des impacts liés aux difficultés de rétention ou au manque de personnel (16%).

DIFFICULTÉ D'HÉBERGEMENT (6%)

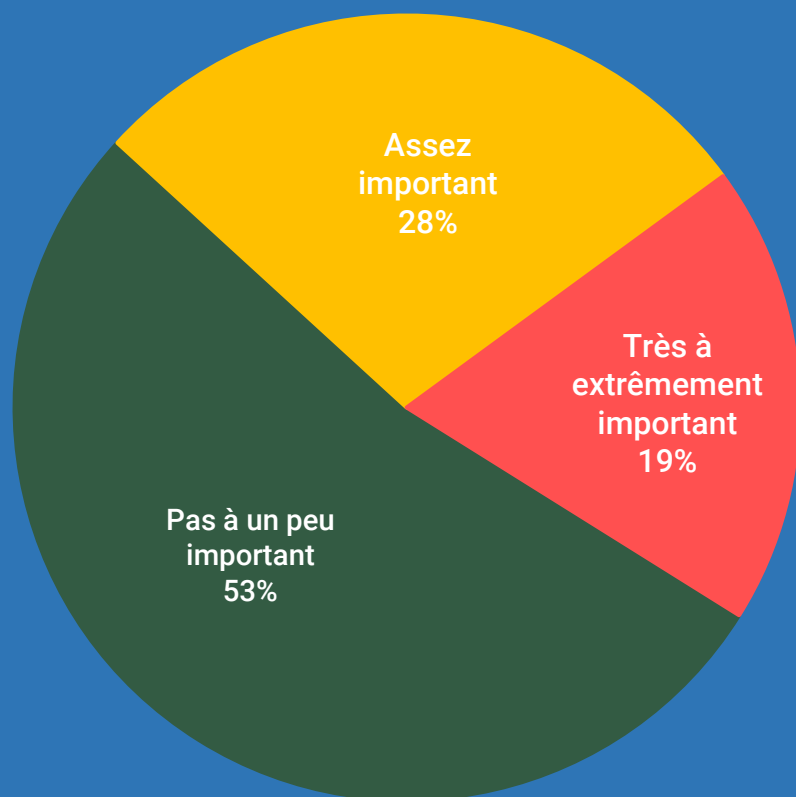
Les entreprises les plus nombreuses à mentionner les difficultés d'hébergement et les fermetures de camps forestiers sont celles qui **embauchent des travailleurs immigrants** (19%), celles de **plus de 50 employés** (18%), celles qui ont une **majorité d'employés syndiqués** (16%) et celles qui **embauchent de la main-d'œuvre autochtone** (14%).

AUCUN IMPACT (9%)

Finalement, les entreprises de **plus petite taille (2 à 5 employés)** sont significativement plus nombreuses, en proportion, à n'avoir subi aucun impact (22%) de la pandémie sur leurs opérations.

Impact pour les entrepreneurs

Figure 92. Niveau d'impact de la pandémie de COVID-19 sur les opérations des entrepreneurs forestiers (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

La même tendance se confirme du côté des entrepreneurs forestiers. Même si la formulation de la question n'était pas la même que pour les entreprises, on observe que le pourcentage de répondants jugeant le niveau d'impact de la pandémie « très important » (12%) à « extrêmement important » (7%) totalise 19%.

À l'opposé, un peu plus de la moitié des entrepreneurs (53%) affirment que l'impact de la COVID-19 en 2020-2021 sur leurs opérations est « un peu important » (36%) ou « pas important du tout » (17%).

TENURE ET TAILLE

Les entrepreneurs qui œuvrent exclusivement en forêt privée sont en plus grande proportion à avoir indiqué que le niveau d'impact n'était « pas important du tout » (23% vs 6% pour ceux uniquement en forêt publique). De même, 23% des plus petits entrepreneurs (5 employés ou moins) n'ont pas relevé d'impacts importants à leurs opérations (23% vs 7% pour les entrepreneurs de 6 à 20 employés).

SECTION 4.7.2

IMPACTS DES CONTRATS EN APPELS D'OFFRE



Libre marché des travaux sylvicoles

CONTEXTE

La *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier* a remplacé la *Loi sur les forêts*, le 1^{er} avril 2013. Un des changements majeurs est que l'aménagement forestier est désormais sous la responsabilité du ministre responsable des forêts, qui confie à Rexforêt la gestion d'activités d'aménagement forestier sur les terres du domaine de l'État en vertu d'Ententes de délégation de gestion.

Deux orientations sous-tendent l'Entente de délégation de gestion avec le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP). D'une part, offrir des ententes contractuelles quinquennales qui garantissent aux entreprises sylvicoles des parts de marchés établies sur des bases historiques et régionales. Elles sont connues sous le nom d'**Ententes de réalisation de travaux sylvicoles** (ERTS) et viendront à échéance à la fin mars 2023. D'autre part, le recours au principe de concurrence (**appels d'offres**) entre les entreprises pour déterminer le prix d'une partie des travaux sylvicoles non commerciaux et des travaux techniques et obtenir ainsi une meilleure évaluation de la valeur marchande de ces travaux. L'octroi de contrats se fait au plus bas soumissionnaire conforme.

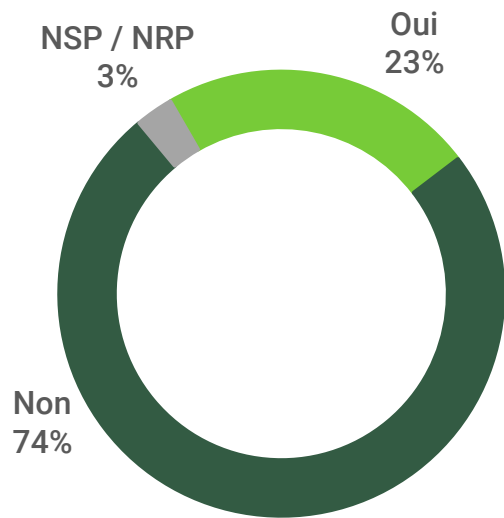
Les contrats pour de nombreux travaux sylvicoles et techniques sont ainsi attribués de façon concurrentielle depuis 2019, selon les instructions contenues dans un manuel publié par le Bureau de la mise en marché des bois (BMMB). Un mécanisme de transposition alimente la grille de taux utilisée pour le paiement des travaux réalisés en vertu des ERTS.

Les résultats présentés à la page suivante visent à évaluer l'impact des appels d'offre sur les entreprises et leur main-d'œuvre. Ils doivent être interprétés avec prudence puisque la catégorie des entrepreneurs forestiers n'a pas été sondée pour ces questions.

Source : information tirée de Rexforêt (rexforet.com)

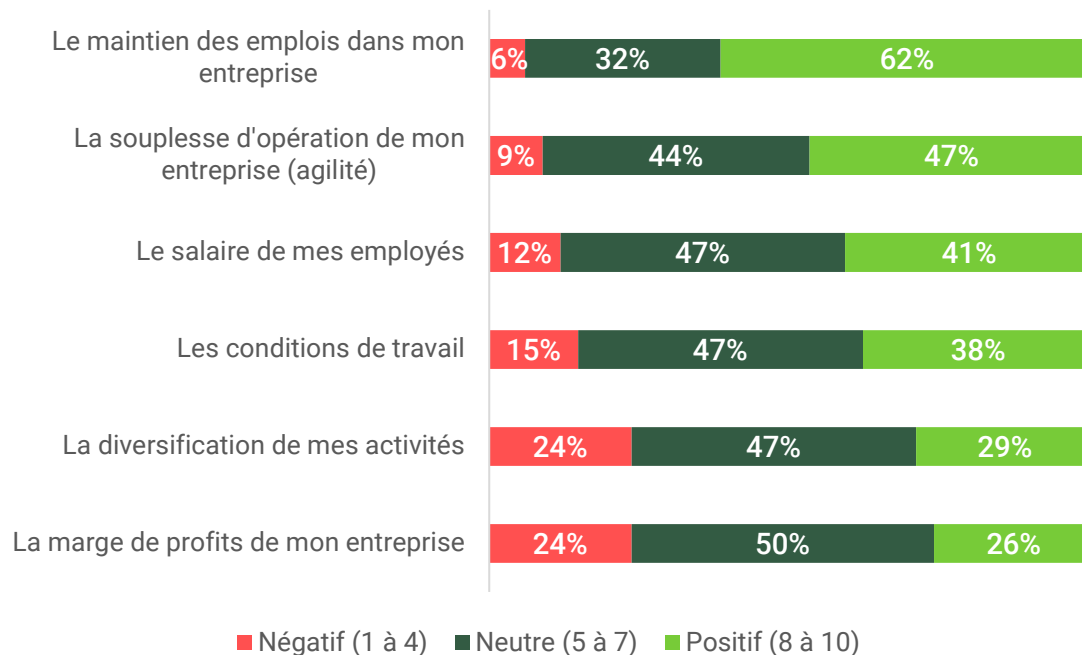


Figure 93. Proportion d'entreprises ayant obtenu des contrats en appels d'offres sur le libre marché des TSNC en forêt publique (n=148)



Base : entreprises qui réalisent des travaux en forêt publique (excluant les producteurs exclusifs de plants forestiers ou de cueillette de PFNL) (n=148).
Note méthodologique : NSP/NRP = Ne sait pas / Ne répond pas.

Figure 94. Effet de l'obtention des contrats en appels d'offres en TSNC sur l'entreprise (n=34) (Échelle « 1 à 10 »)



Base : entreprises ayant obtenu des contrats en appels d'offres sur le libre marché des TSNC (n=34).
Note méthodologique : Échelle « 1 à 10 », 1 = effet très négatif et 10 = effet très positif.

CONSTATS :

Parmi les 148 entreprises ayant œuvré en forêt publique en 2020, près du quart (34 entreprises; 23%) ont obtenu des contrats en appels d'offres sur le libre marché des travaux sylvicoles non commerciaux (TSNC).

Les plus grosses entreprises (plus de 50 employés) sont significativement plus nombreuses à avoir obtenu de tels contrats (53% vs 8% des entreprises de 2 à 5 employés et 12% de celles de 6-15), de même que les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre immigrante (50% vs 16% de celles qui n'en embauchent pas).

CONSTATS :

Dans l'ensemble, les répondants qui ont gagné au moins un appel d'offres semblent voir un impact neutre ou positif sur l'entreprise. Parmi les 34 entreprises ayant obtenu des contrats en appels d'offres sur le libre marché des TSNC, l'effet le plus positif est le fait de pouvoir maintenir des emplois dans l'entreprise (62%; note de 8 à 10/10). On remarque d'ailleurs que les effets les plus positifs sont en lien avec les employés (maintien des emplois, salaire et conditions de travail) ainsi qu'avec l'agilité de l'entreprise (47%). L'effet le moins positif concerne la marge de profits de l'entreprise (26%; note de 8 à 10/10).

Libre marché des bois

CONTEXTE

Du côté de la récolte de bois, le Bureau de mise en marché des bois (BMMB) a été créé pour mettre en place un marché libre des bois des forêts de l'État, en vue non seulement d'encourager l'innovation, l'efficacité et la compétitivité des entreprises, mais aussi de favoriser la récolte de même que la transformation optimale des ressources. L'implantation d'un marché libre par la création du BMMB constitue l'une des pierres d'assise de la réforme du régime forestier québécois et fait partie des dispositions entrées en vigueur au moment de la sanction de la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier*, le 1^{er} avril 2010. En vertu de cette loi, toute personne ou organisme peut acheter des bois vendus sur pied ou en billes en participant aux ventes aux enchères annoncées.

Le volume minimum requis à offrir sur le marché libre des bois est de 25 % du volume disponible à la récolte en forêt publique au Québec, le reste étant alloué en garanties d'approvisionnement. Pour la période 2013-2018 (premier quinquennal suite à l'implantation d'un marché libre des bois), le BMMB a offert un volume total de 38 Mm³ de bois, dont 33,5 Mm³ ont trouvé preneurs.

Un des objectifs visés par la création d'un marché libre des bois est de permettre à de nouveaux intervenants d'avoir accès aux bois des forêts de l'État. Ainsi, toute personne ou entreprise peut participer au processus de vente à l'enchère. Au total, plus de 130 acheteurs différents ont remporté des volumes de bois sur le marché libre pendant la période 2013-2018. Ce sont majoritairement des acheteurs qui possèdent des scieries (54%) qui ont effectué le plus grand nombre d'achats. Les entrepreneurs forestiers arrivent en second en remportant près de 30% des volumes et les coopératives et groupements forestiers atteignent 10%. Le marché libre a permis à plus de 80 acheteurs sans garantie d'approvisionnement de remporter des volumes qui étaient autrefois réservés aux détenteurs de droits forestiers. Pour le prochain quinquennal, le BMMB visera entre autres à améliorer et simplifier le processus de mise en marché.

Source : information tirée du site du Bureau de mise en marché des bois (bmmب.gov.qc.ca)



Libre marché des bois (suite)

BILAN 2020-2021

Les ventes du BMMB contribuent à répondre à plusieurs enjeux forestiers. Ainsi, en plus de permettre d'évaluer la juste valeur des bois sur pied dans les forêts du domaine de l'État, les ventes sont offertes de façon soutenue et constante tout au long de l'année sur l'ensemble du territoire forestier québécois. Elles participent à la prévisibilité des approvisionnements forestiers.

En 2020-2021, 63 acheteurs ont remporté des volumes de bois sur le libre marché, 11 d'entre eux étant de nouveaux acheteurs. 34% des volumes ont été vendus à des acheteurs sans garantie d'approvisionnement (entrepreneurs, coopératives, groupements, autres). Pour le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, la stimulation de la relève de la main-d'œuvre est importante en vue d'assurer la pérennité du secteur forestier. Le marché libre peut contribuer à favoriser la relève entrepreneuriale. Le BMMB s'est donc doté d'un indicateur concernant la proportion des acheteurs « entrepreneurs, coopératives, groupements forestiers et autres » afin de maintenir un seuil minimal à 40% du volume vendu, selon le portrait historique.

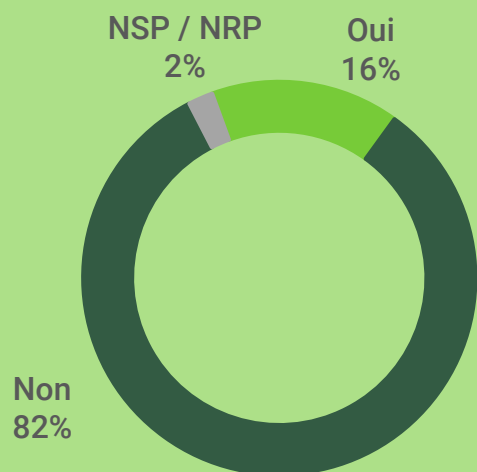
En 2020-2021, les acheteurs ayant effectué le plus grand nombre d'achats sont en majorité ceux qui ont des scieries (65%), avec un volume totalisant 4,8 Mm³. Les entrepreneurs forestiers arrivent au deuxième rang, avec 27% des volumes (2 Mm³), suivis des coopératives et des groupements forestiers, avec 7% des volumes vendus (0,5 Mm³).

Les résultats présentés à la page suivante visent à évaluer l'impact des appels d'offre sur les entreprises et leur main-d'œuvre. Ils doivent être interprétés avec prudence puisque la catégorie des entrepreneurs forestiers n'a pas été sondée pour ces questions.

Source : information tirée du site du Bureau de mise en marché des bois (bmmb.gouv.qc.ca)



Figure 95. Proportion d'entreprises ayant obtenu des lots aux enchères pour la récolte du bois en forêt publique (n=148)



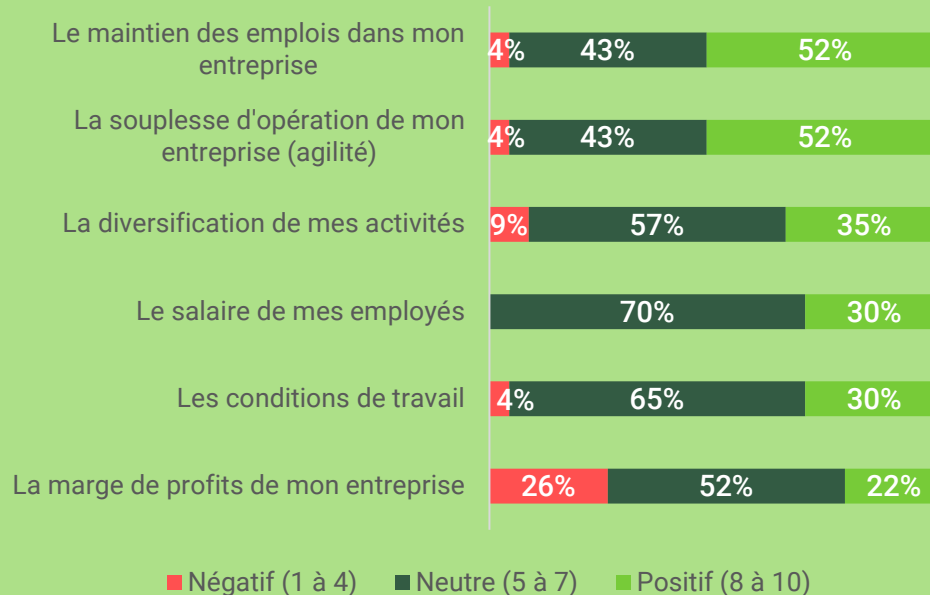
Base : entreprises qui réalisent des travaux en forêt publique (excluant les producteurs exclusifs de plants forestiers ou de cueillette de PFNL) (n=148).

Note méthodologique : NSP/NRP = Ne sait pas / Ne répond pas.

CONSTATS :

Parmi les 148 entreprises œuvrant en forêt publique, 23 (16%) ont obtenu des lots aux enchères pour la récolte du bois en forêt publique. Tout comme pour le libre marché des TSNC, les plus grosses entreprises (plus de 50 employés) sont significativement plus nombreuses à avoir obtenu de tels lots (50% vs 3% des entreprises de 2 à 5 employés), de même que les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre immigrante (34% vs 10% de celles qui n'en embauchent pas). Mentionnons également que 12 des 23 répondants (52%) possèdent une usine de transformation du bois.

Figure 96. Effet de l'obtention des contrats aux enchères en récolte de bois sur les entreprises (n=23) (Échelle « 1 à 10 »)



Base : entreprises ayant obtenu des contrats aux enchères en récolte de bois (n=23).

Note méthodologique : Échelle « 1 à 10 », 1 = effet très négatif et 10 = effet très positif.

CONSTATS :

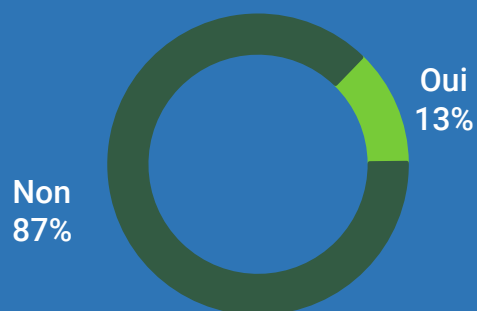
Encore une fois, l'effet de l'obtention des contrats aux enchères en récolte de bois apparaît dans l'ensemble positif ou neutre. Les entreprises en récolte de bois notent les deux mêmes effets les plus bénéfiques (note de 8 à 10/10) que pour les contrats en appels d'offres en TSNC, à savoir le maintien des emplois (52%) et l'agilité de l'entreprise (52%). De même, l'effet le plus mitigé (ou le moins positif) observé dans les deux cas est la contribution de ces contrats à la marge de profits de l'entreprise.

L'effet sur le salaire et les conditions de travail des employés est pour sa part beaucoup plus neutre (note de 4 à 7/10) pour les contrats en récolte qu'en TSNC.

Entrepreneurs forestiers

NOTE : En ce qui concerne les entrepreneurs, les questions précédentes sur le libre marché de bois et des travaux sylvicoles non commerciaux ne leur ont pas été posées. On leur a toutefois demandé s'ils faisaient généralement affaire avec différentes organisations, dont le Bureau de mise en marché des bois (BMMB) et Rexforêt.

Figure 97. Entrepreneurs forestiers faisant généralement affaire avec le Bureau de mise en marché des bois (BMMB) (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

13% des entrepreneurs forestiers (26 répondants) déclarent faire affaire généralement avec le BMMB. Parmi ceux-ci, 23 effectuent de la récolte, 18 du transport et 16 de la voirie, alors que 8 répondants réalisent des travaux sylvicoles non commerciaux (TSNC) (reboisement, débroussaillage et préparation de terrain).

Figure 98. Entrepreneurs forestiers faisant généralement affaire avec Rexforêt (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

19% des entrepreneurs forestiers (39 répondants) déclarent faire affaire généralement avec Rexforêt. Cette proportion est significativement plus élevée chez les entrepreneurs qui réalisent des travaux sylvicoles non commerciaux (55%) et de la planification et technique (42%). Parmi les 39 répondants, 13 effectuent de la récolte, 11 de la voirie et 9 du transport.

Dans les deux cas, on observe une proportion significativement plus élevée d'entrepreneurs de plus de 20 employés à faire affaire avec le BMMB (23%) et avec Rexforêt (60%). Rappelons que les entrepreneurs qui réalisent des TSNC ainsi que ceux qui font de la planification et technique sont significativement plus nombreux à avoir plus de 20 employés (44% et 42% vs 19% pour l'ensemble des entrepreneurs).

SECTION 4.7.3

OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRENEURS FORESTIERS



Obstacles au développement

Figure 99. Incapacité à trouver des employés qualifiés (n=206)



Base : entrepreneurs du « Portrait des entrepreneurs forestiers » (n=206).

CONSTATS :

Une grande majorité d'entrepreneurs forestiers (68%) qualifient l'incapacité à trouver des employés qualifiés de « très important » (28%) ou « extrêmement important » (40%) (68% au total).

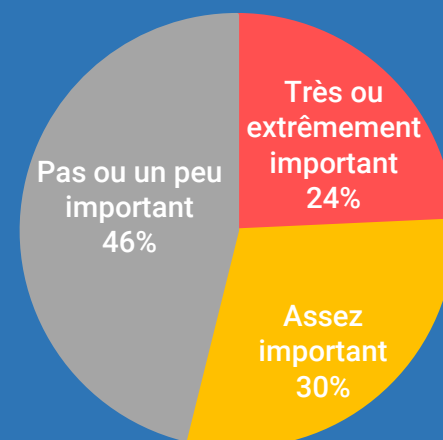
Figure 100. Coûts de la main-d'œuvre trop élevés (n=206)



CONSTATS :

Du côté des aspects financiers, les coûts trop élevés de main-d'œuvre sont considérés « très ou extrêmement importants » par 52% des entrepreneurs. Ces coûts font donc obstacle au maintien ou à l'expansion de l'entreprise selon plusieurs entrepreneurs forestiers. Bien que ce soit moins prépondérant, près du quart des entrepreneurs (24%) considèrent que l'impact des coûts trop élevés de formation des travailleurs forestiers est « très ou extrêmement important ».

Figure 101. Coûts de formation des travailleurs forestiers trop élevés (n=206)



Particularités

INCAPACITÉ À TROUVER DES EMPLOYÉS QUALIFIÉS

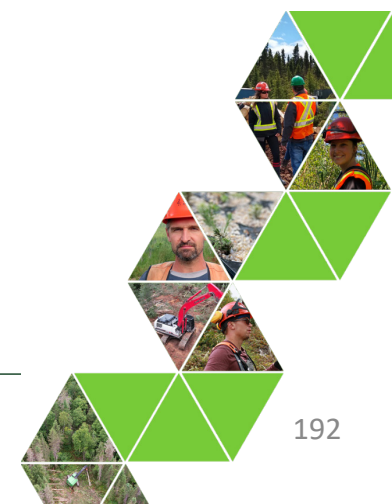
Les entrepreneurs de taille moyenne (6 à 20 employés) sont en proportion plus nombreuses à identifier cet obstacle au développement de leur entreprise (80% vs 68% pour l'ensemble), ainsi que les entrepreneurs qui réalisent des travaux dans les régions administratives du nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) (77%). D'un autre côté, les entrepreneurs de 5 employés ou moins sont un peu moins nombreux (60%), tout comme ceux qui réalisent des travaux dans les régions de la Capitale Nationale / Chaudière-Appalaches (55%) et ceux qui réalisent leurs contrats en forêt privée exclusivement (46%), à indiquer des niveaux élevés d'importance (« très ou extrêmement important ») face à l'incapacité à trouver des employés qualifiés.

COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE TROP ÉLEVÉS

Les plus petits entrepreneurs (5 employés ou moins) sont en proportion un peu moins nombreux à considérer que les coûts trop élevés de la main-d'œuvre font obstacle au maintien ou à l'expansion de leur entreprise (46% « très ou extrêmement important » vs 52% pour l'ensemble), tout comme les entrepreneurs qui réalisent des travaux dans les régions de la Capitale Nationale / Chaudière-Appalaches (36%) et ceux qui réalisent des contrats en forêt privée exclusivement (29% vs 59% pour ceux qui font des travaux tant en forêt publique que privée).

COÛTS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS TROP ÉLEVÉS

Les entrepreneurs de plus de 20 employés sont en plus faible proportion à considérer que les coûts de formation des travailleurs forestiers trop élevés sont un obstacle pour leur entreprise (5% vs 24% pour l'ensemble).



SECTION 4.8

BESOINS DE MAIN- D'ŒUVRE PAR PROFESSION



Estimation des besoins de main-d'œuvre

Dans cette section, nous présentons des données par profession sur les besoins de main-d'œuvre des entreprises. Cette question était optionnelle. Le taux de réponse est par conséquent moins élevé et les résultats doivent être interprétés avec prudence. La question a été posée tant dans le questionnaire auprès des entreprises que dans celui auprès des entrepreneurs forestiers (sauf pour certains éléments et certaines professions). Pour chaque profession, les informations suivantes étaient demandées :

- Nombre d'employés en 2020
- Nombre de postes vacants en 2020
- Nombre de départs en 2020 (autres que pour la fin de saison)
(question posée uniquement aux entreprises forestières)
- Nombre de départs à la retraite prévus d'ici 3 ans

Des proportions ont été calculées pour présenter les moyennes par profession :

- % de postes vacants par profession : moyenne de $\left(\frac{\text{nombre de postes vacants dans l'entreprise}}{\text{nombre d'employés en 2020 dans l'entreprise}} \right)$
- % de départs par profession : moyenne de $\left(\frac{\text{nombre de départs dans l'entreprise}}{\text{nombre d'employés en 2020 dans l'entreprise}} \right)$

On présume que le nombre de départs en 2020 mentionné n'était pas inclus dans le nombre d'employés en 2020.

- % de départs à la retraite par profession : moyenne de $\left(\frac{\text{nombre de départs à la retraite dans l'entreprise}}{\text{nombre d'employés en 2020 dans l'entreprise}} \right)$



Professions visées

Voici la liste des professions visées :

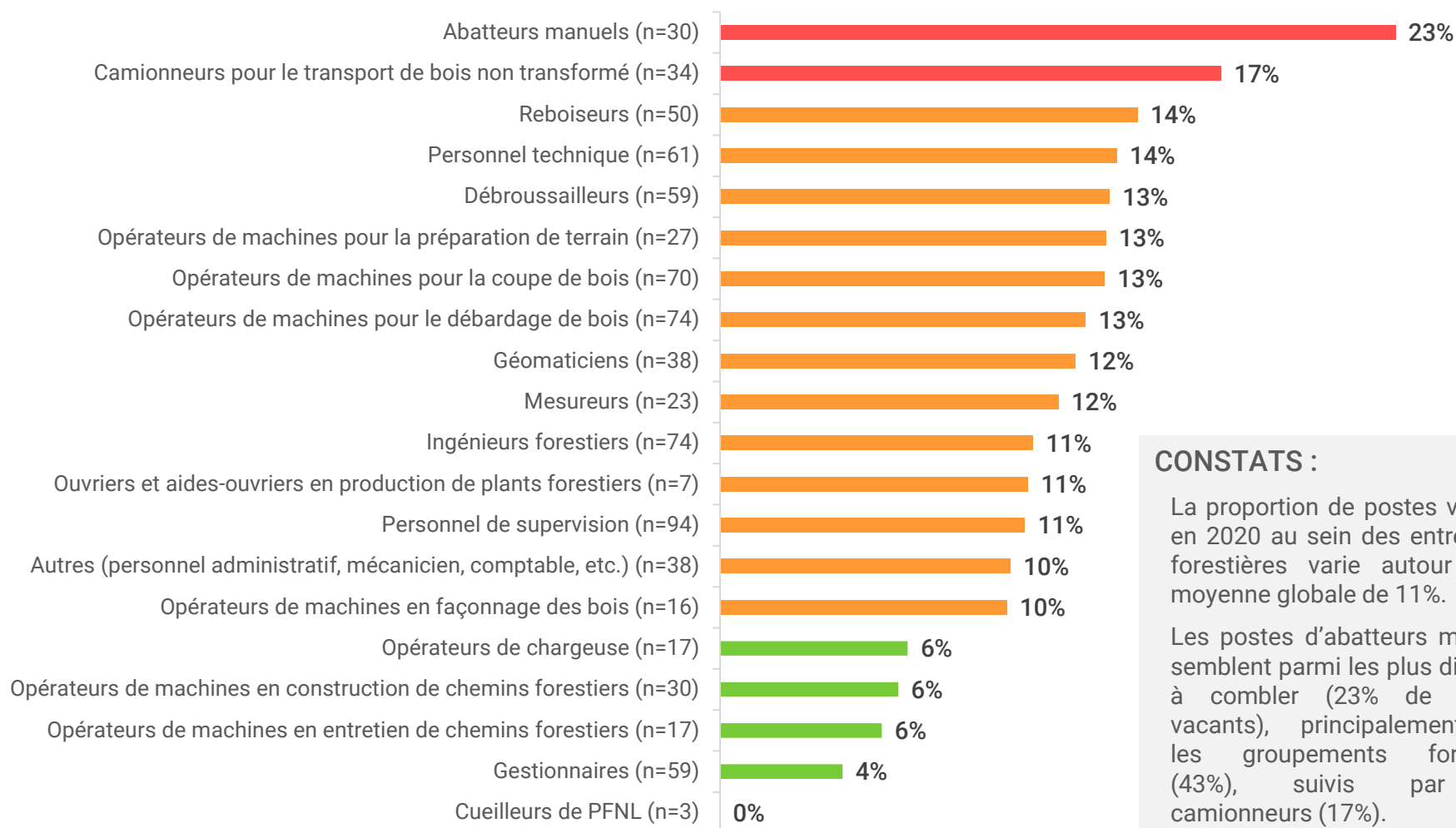
- Reboiseurs
- Débroussailleurs
- Opérateurs de machines pour la préparation de terrain
- Abatteurs manuels
- Opérateurs de machines pour la coupe de bois (abatteuse multifonctionnelle, abatteuse conventionnelle, tête à scie, etc.)
- Opérateurs de machines pour le débardage de bois (porteur, transporteur, débardeur, débusqueuse, *skidder*)
- Opérateurs de machines en façonnage des bois (ébrancheuse, tronçonneuse, *slasher*)
- Opérateurs de chargeuse
- Opérateurs de machines en construction de chemins forestiers (pelle, excavatrice, *bulldozer*)
- Opérateurs de machines en entretien de chemins forestiers (niveleuse, *grader*)
- Camionneur pour le transport de bois non transformé
- Mesureurs*
- Géomaticiens*
- Personnel technique* (martelage, inventaire, visites conseil, etc.)
- Ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers*
- Cueilleurs de PFNL*
- Personnel de supervision (contremaître, superviseur, chef d'équipe...)
- Ingénieurs forestiers
- Gestionnaires
- Autres

* Profession non incluse dans le sondage auprès des entrepreneurs forestiers.



Postes vacants en 2020

Figure 102. Pourcentage moyen de postes vacants par entreprise en 2020 par profession
(Question optionnelle)



CONSTATS :

La proportion de postes vacants en 2020 au sein des entreprises forestières varie autour d'une moyenne globale de 11%.

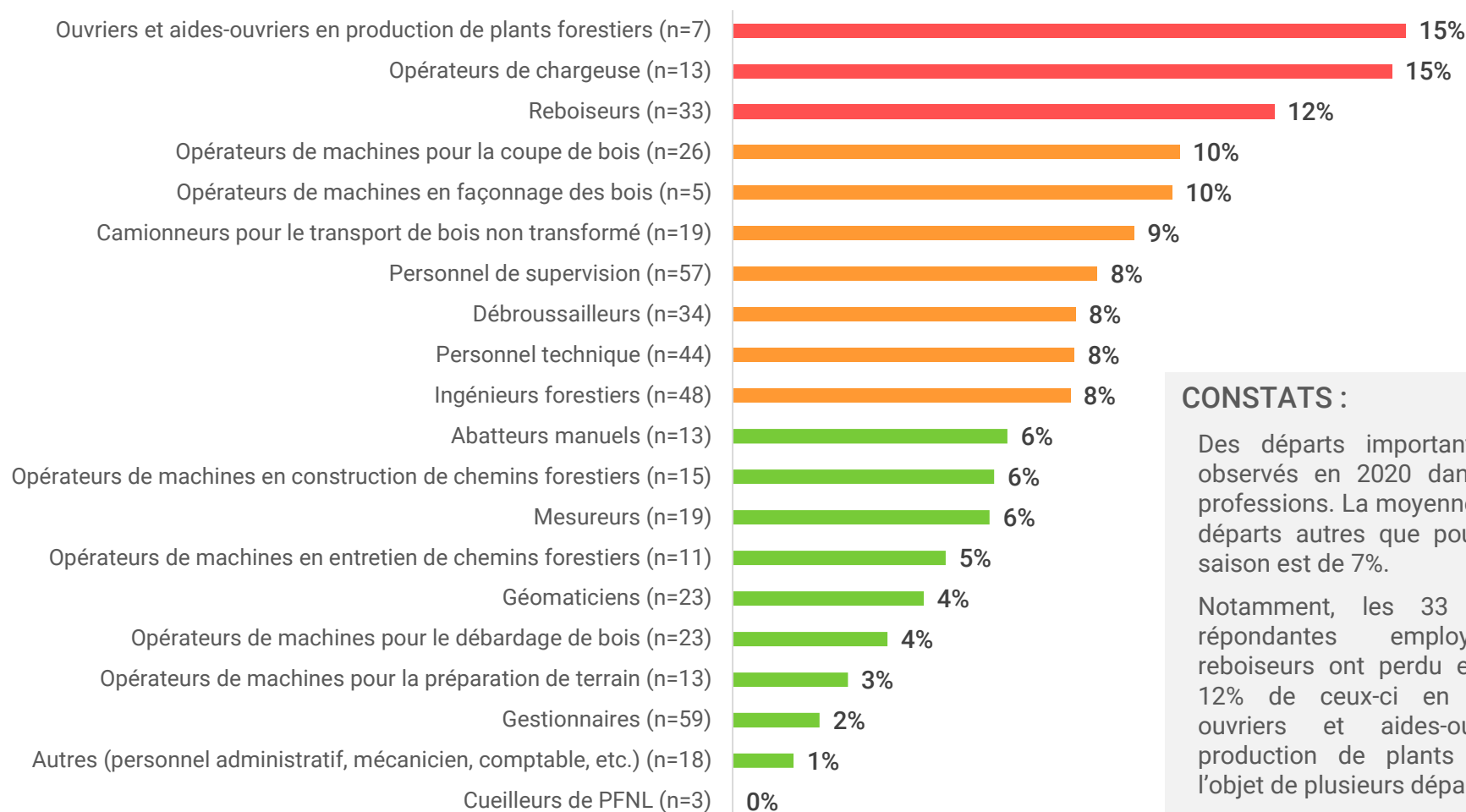
Les postes d'abatteurs manuels semblent parmi les plus difficiles à combler (23% de postes vacants), principalement dans les groupements forestiers (43%), suivis par les camionneurs (17%).

Base : Entreprises et entrepreneurs employant chacune des professions.

Note méthodologique : Le nombre de répondants (n) varie entre les professions. Les professions d'ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers, de cueilleurs de PFNL et de gestionnaires n'étaient pas incluses dans le questionnaire des entrepreneurs forestiers.

Départs en 2020

Figure 103. Pourcentage moyen de départs (autres que pour la fin de saison) par entreprise en 2020 par profession (Question optionnelle)



CONSTATS :

Des départs importants ont été observés en 2020 dans certaines professions. La moyenne globale de départs autres que pour la fin de saison est de 7%.

Notamment, les 33 entreprises répondantes employant des reboiseurs ont perdu en moyenne 12% de ceux-ci en 2020. Les ouvriers et aides-ouvriers en production de plants font aussi l'objet de plusieurs départs (15%).

Base : Entreprises employant chacune des professions.

Note méthodologique : Le nombre de répondants (n) varie entre les professions. On présume que le nombre de départs en 2020 mentionné n'était pas inclus dans le nombre d'employés en 2020.

Tableau 30. Principaux motifs de départ de main-d'œuvre par profession (Question optionnelle)

Catégories d'emploi	Départ à la retraite	Départ volontaire pour changer de secteur	Départ volontaire pour changer d'entreprise dans le même secteur	Départ volontaire (sans précision)	Autre	TOTAL
Ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers	4	2	0	2	1	9
Ouvriers sylvicoles (reboiseurs et débroussaillers)	15	11	8	11	4	49
Opérateurs de machines pour la préparation de terrain	0	2	1	0	0	3
Abatteurs manuels	2	0	0	0	0	2
Opérateurs de machines en récolte (coupe, débardage, façonnage, chargement)	6	7	10	3	0	26
Opérateurs de machines en voirie forestière (construction et entretien de chemins forestiers)	2	3	3	0	0	8
Camionneur pour le transport de bois non transformé	1	3	4	2	0	10
Mesureurs	1	1	1	0	0	3
Géomaticiens	0	0	1	1	1	3
Personnel technique	2	6	9	2	1	20
Personnel de supervision	8	6	4	1	3	22
Ingénieurs forestiers	1	4	2	0	2	9
Gestionnaires	4	1	1	0	1	7
TOTAL	46	46	44	22	13	171

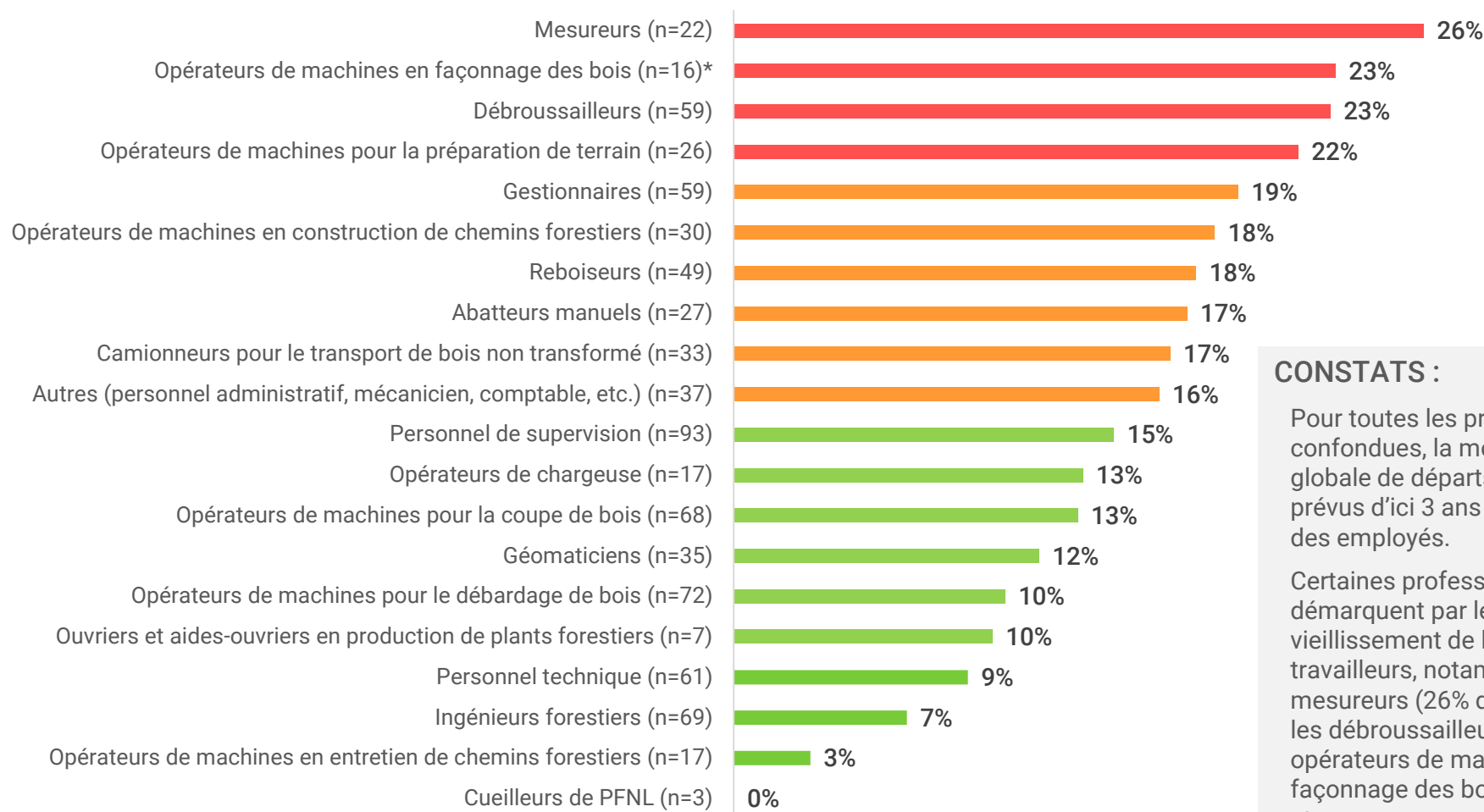
Base : entreprises ayant mentionné des motifs de départ de main-d'œuvre pour chaque profession.

Note méthodologique : Question optionnelle. Les résultats sont présentés à titre indicatif en raison de la petite taille du sous-échantillon.

CONSTATS : Malgré le faible taux de réponse à cette question optionnelle, on peut observer certaines tendances quant aux motifs de départ par profession. Globalement, les départs à la retraite (46 réponses) arrivent à égalité ou presque avec les départs volontaires pour changer de secteur ou pour changer d'entreprise dans le même secteur. Aucun répondant n'a sélectionné le motif de départ « *Décroissance de l'entreprise et du nombre d'employés* », qui était proposé dans les choix de réponse. Du côté des ouvriers sylvicoles, on observe que 10 des 15 départs à la retraite sont attribuables aux débroussaillers, alors que 8 des 11 départs volontaires (sans précision) proviennent des reboiseurs. Les professions où l'on constate le plus de mobilité entre entreprises du secteur forestier sont le personnel technique, les camionneurs, les opérateurs en récolte et ceux en voirie. Les ingénieurs forestiers et le personnel de supervision quant à eux, sont plus nombreux en proportion à changer de secteur. Finalement, les gestionnaires, les ouvriers et aides-ouvriers en production de plants ainsi que les abatteurs manuels quittent souvent pour la retraite.

Départs à la retraite d'ici 3 ans

Figure 104. Pourcentage moyen de départs à la retraite prévus selon la profession d'ici 3 ans
(Question optionnelle)



CONSTATS :

Pour toutes les professions confondues, la moyenne globale de départs à la retraite prévus d'ici 3 ans est de 14% des employés.

Certaines professions se démarquent par le vieillissement de leurs travailleurs, notamment : les mesureurs (26% de départs), les débroussailleurs (23%), les opérateurs de machines en façonnage des bois (23%), etc.

*Résultat ajusté pour cette profession en raison de données aberrantes (plus de départs à la retraite que d'employés dans l'entreprise).

Base : Entreprises et entrepreneurs employant chacune des professions.

Note méthodologique : Le nombre de répondants (n) varie entre les professions. Les professions d'ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers, cueilleurs de PFNL et gestionnaires n'étaient pas incluses dans le questionnaire sur les entrepreneurs forestiers.

Tableau 31. Estimation des besoins en main-d'œuvre chez les entreprises et entrepreneurs forestiers

Profession	Entreprises (n=78) et Entrepreneurs forestiers (n=112)		
	Nombre total d'employés en 2020	Nombre total de postes vacants en 2020	Nombre total de départs à la retraite prévus d'ici 3 ans
Reboiseurs (n=62)	951	125	206
Débroussailleurs (n=72)	964	116	178
Opérateurs de machines pour la préparation de terrain (n=59)	149	20	32
Abatteurs manuels (n=51)	76	31	16
Opérateurs de machines pour la coupe de bois (n=119)	295	36	36
Opérateurs de machines pour le débardage de bois (n=119)	256	33	24
Opérateurs de machines en façonnage des bois (n=119)	70	7	24*
Opérateurs de chargeuse (n=119)	51	7	4
Opérateurs de machines en construction de chemins forestiers (n=65)	143	19	19
Opérateurs de machines en entretien de chemins forestiers (n=65)	36	3	2
Camionneurs pour le transport de bois non transformé (n=66)	244	40	32
Mesureurs (n=82)	55	12	11
Géomaticiens (n=82)	56	8	6
Personnel technique (n=82)	307	49	34
Ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers (n=8)	221	38	30
Cueilleurs de PFNL (n=4)	3	0	0
Personnel de supervision (n=190)	390	61	71
Ingénieurs forestiers (n=190)	115	20	8
Gestionnaires (n=77)	104	8	21
Autres (personnel administratif, mécanicien, comptable, etc.) (n=190)	285	22	18
TOTAL	4771	655	748

*Résultats ajustés pour cette profession en raison de données aberrantes (plus de départs à la retraite que d'employés dans l'entreprise).

Base : Entreprises (n=78) et entrepreneurs (n=112) ayant répondu à la question optionnelle.

Note méthodologique : Le nombre de répondants (n) varie entre les professions. Les professions d'ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers, cueilleurs de PFNL et gestionnaires n'étaient pas incluses dans le questionnaire sur les entrepreneurs forestiers.

CONSTATS :

Finalement, ce tableau présente en valeurs absolues les réponses additionnées des entreprises et des entrepreneurs répondants quant au nombre total d'employés en 2020, au nombre de postes vacants et au nombre de départs à la retraite prévus d'ici 3 ans.

Au global, les abatteurs manuels (41%), les mesureurs (22%), les ingénieurs forestiers (17%) et les ouvriers en productions de plants (17%) représentent les plus grandes proportions de postes vacants. Quant aux départs à la retraite, ils affectent en plus grandes proportions les opérateurs en façonnage (34%), les reboiseurs (22%), les abatteurs manuels (21%) et les opérateurs en préparation de terrain (21%).

Tableau 32. Estimation des besoins en main-d'œuvre chez les entreprises

Profession	Entreprises (n=78)	
	Nombre total d'employés en 2020	Nombre total de départs en 2020 (autres que pour la fin de saison)
Reboiseurs (n=41)	507	82
Débroussaillers (n=40)	374	32
Opérateurs de machines pour la préparation de terrain (n=35)	68	3
Abatteurs manuels (n=21)	37	6
Opérateurs de machines pour la coupe de bois (n=50)	160	18
Opérateurs de machines pour le débardage de bois (n=50)	128	7
Opérateurs de machines en façonnage des bois (n=50)	28	1
Opérateurs de chargeuse (n=50)	38	14
Opérateurs de machines en construction de chemins forestiers (n=39)	79	10
Opérateurs de machines en entretien de chemins forestiers (n=39)	23	2
Camionneurs pour le transport de bois non transformé (n=39)	163	15
Mesureurs (n=54)	52	4
Géomaticiens (n=54)	40	4
Personnel technique (n=54)	235	23
Ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers (n=8)	221	29
Cueilleurs de PFNL (n=4)	3	0
Personnel de supervision (n=78)	223	24
Ingénieurs forestiers (n=78)	93	20
Gestionnaires (n=77)	104	4
Autres (personnel administratif, mécanicien, comptable, etc.) (n=78)	52	1
TOTAL	2628	299

Base : Entreprises ayant répondu à la question optionnelle (n=78).

Note méthodologique : Le nombre de répondants (n) varie entre les professions. Les professions d'ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers, cueilleurs de PFNL et gestionnaires n'étaient pas incluses dans le questionnaire sur les entrepreneurs forestiers.

CONSTATS :

Tout comme le tableau précédent, celui-ci présente en valeurs absolues les réponses des entreprises répondantes quant au nombre total d'employés en 2020 et au nombre de départs en 2020, autres que pour la fin de saison. Puisque cette question n'a pas été posée aux entrepreneurs, le nombre de répondants est plus bas.

Au global, les opérateurs de chargeuse (37%), les ingénieurs forestiers (22%), les abatteurs manuels (16%) et les reboiseurs (16%) représentent les plus grandes proportions de départs en 2020.

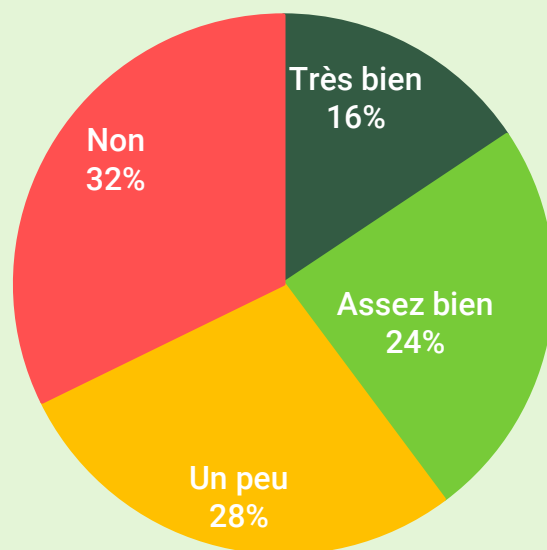
SECTION 4.9

NOTORIÉTÉ DE FORÊTCOMPÉTENCES



Connaissez-vous ForêtCompétences?

Figure 105. Notoriété de ForêtCompétences auprès des entreprises (n=211)



CONSTATS :

Au moment du sondage, 68% des répondants connaissent ForêtCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

La plupart connaissent soit « un peu » (28%) ou « assez bien » (24%) l'organisme.

PARTIE 5

CONSTATS GÉNÉRAUX



Constats généraux

TYPES D'ENTREPRISES

- ❖ Le secteur est principalement composé de petites entreprises : 82% ont moins de 10 employés.
→ *Défis de gestion propres à de petites entreprises.*
- ❖ Bien que la forêt publique représente une plus forte proportion du chiffre d'affaires des entreprises du secteur, la forêt privée occupe une place importante : 40% du chiffre d'affaires des entreprises est en lien avec des travaux réalisés en forêt privée et 33% pour les entrepreneurs.
→ *La part des travaux en forêt privée est en croissance et les entreprises qui œuvrent en forêt privée évoluent dans un contexte qui diffère de celui de la forêt publique. Bien que les défis puissent dans certains cas s'apparenter, il existe également des particularités dans l'organisation du travail.*
- ❖ La plupart des entreprises sont diversifiées dans leurs activités forestières : 62% réalisent deux activités d'aménagement forestier ou plus. Plus du tiers (38%) se spécialisent toutefois dans une seule activité, généralement le transport forestier, la planification et technique, la récolte mécanisée du bois ou la production de plants forestiers.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- ❖ Seul le quart des entreprises (25%) ont une personne ou une équipe spécifiquement responsable des ressources humaines. Chez les plus petites entreprises (2 à 5 employés), cette proportion est encore plus faible (14%).
- ❖ Le défi de gestion des ressources humaines demandant le plus d'effort de la part des entreprises est de loin le recrutement des employés (58%). La rétention du personnel arrive peu après (45%).
→ *En l'absence de ressources spécialisées au sein de l'entreprise, les organisations qui peuvent agir en soutien aux entreprises, tels les associations sectorielles et ForêtCompétences, deviennent particulièrement pertinentes.*



Constats généraux

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

- ❖ Le principal besoin de formation continue du personnel de supervision est la gestion de personnel (ressources humaines) (37%). Ce besoin de formation est encore plus criant chez les entreprises en production de plants forestiers (64%), les entreprises de plus de 50 employés (64%) et les entreprises embauchant de la main-d'œuvre immigrante (62%).
 - Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, où le recrutement et la rétention de personnel font partie des principales préoccupations des entreprises, la formation du personnel de supervision et de gestion revêt une plus grande importance encore.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- ❖ 58% des entreprises considèrent avoir eu plus de difficulté à combler les postes en 2020 par rapport aux années précédentes. Lors du diagnostic sectoriel de 2015, cette proportion était de 51%.
 - Témoigne encore une fois des difficultés croissantes à recruter la main-d'œuvre.
- ❖ Une grande majorité d'entrepreneurs forestiers (68%) considèrent l'incapacité à trouver des employés qualifiés de « très important » (28%) ou « extrêmement important » (40%).
 - Il s'agit du principal obstacle au développement mentionné par les entrepreneurs.
- ❖ La diminution du bassin de travailleurs potentiels (49%) et le manque de candidats ayant l'expérience ou les compétences requises (30%) sont les 2 principales raisons nommées par les entreprises pour expliquer leurs difficultés de recrutement.
 - La rareté de main-d'œuvre diminue le bassin de travailleurs compétents et expérimentés pour faire le travail.
- ❖ Le manque d'intérêt des candidats à cause des conditions de travail jugées peu attrayantes dans l'industrie (27%) arrive au 3^e rang des difficultés de recrutement.
 - Les différents secteurs sont tous en compétition pour la main-d'œuvre, le secteur forestier doit se démarquer.



Constats généraux (suite)

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (suite)

- ❖ Les entreprises des régions du nord du Québec (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) déploient davantage d'efforts qu'ailleurs en matière de recrutement des employés (80% des entreprises de cette région vs 58% pour l'ensemble).
→ *L'éloignement des grands centres semble lié à l'effort devant être fourni afin de recruter des employés.*
- ❖ L'impact le plus anticipé de la difficulté à combler les postes est la réduction du volume d'activité de l'entreprise (38%). De plus, les entreprises anticipent davantage faire travailler leurs employés plus longtemps (11%) par rapport au diagnostic sectoriel de 2015 (3%).
- ❖ Les entreprises anticipent davantage de départs à la retraite par rapport au diagnostic sectoriel de 2015 (33% en 2015 vs 46% en 2021).
- ❖ Les ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers, les camionneurs, les opérateurs en récolte, les abatteurs manuels et les ouvriers sylvicoles (débroussailleurs et reboiseurs) sont les professions où les entreprises ont le plus de difficultés de recrutement.



Constats généraux (suite)

CHANGEMENTS DANS LA NATURE DES EMPLOIS

- ❖ 61% des entreprises affirment avoir constaté des changements importants qui modifient la nature de certains métiers et les compétences nécessaires pour remplir leurs fonctions. Près de la moitié (49%) associent ces changements aux nouvelles technologies (informatisation, numérisation et mécanisation).
 - *La rareté de main-d'œuvre et les avancées technologiques entraînent une transformation du marché du travail et des besoins des entreprises.*
- ❖ Le principal besoin de formation ciblé par les entreprises ayant retenu les services d'organismes pour offrir de la formation continue à leurs employés en 2020 est également axé sur les technologies (informatique, logiciels) (23%).
- ❖ Les travailleurs mécanisés (opérateurs de machines pour la récolte de bois ou pour la voirie forestière), le personnel technique et les ingénieurs forestiers sont les plus visés par les besoins de formation continue en lien avec les nouvelles technologies.
 - *Les entreprises témoignent de besoins criants en matière d'intégration et d'utilisation plus optimale des technologies. La formation doit pouvoir les accompagner dans cette transformation numérique du secteur.*

FORMATION INITIALE

- ❖ Les répondants sont généralement satisfaits face aux diplômés des programmes de formation initiale en foresterie qu'ils ont embauchés. Toutefois, les 3 programmes suivants recueillent beaucoup moins de satisfaction par rapport aux autres programmes: 1) le DEP en **Abattage et façonnage des bois** (33% de répondants sont peu satisfaits); 2) le DEP en **Abattage manuel et débardage forestier** (33%); et 3) le DEP en **Conduite de machinerie lourde en voirie forestière** (22%).
 - *Assez unanimement, les répondants demandent plus de formation pratique et de stages terrain pour améliorer les programmes de formation.*



Constats généraux (suite)

FORMATION CONTINUE

- ❖ Autant chez les entreprises que chez les entrepreneurs forestiers, la principale difficulté rencontrée pour offrir de la formation continue est de libérer le personnel (50% et 43%). La difficulté de trouver du contenu adapté aux besoins (43% et 35%) représente également un défi important.
 - *Trouver le bon moment pour offrir de la formation dans le secteur forestier demeure toujours un enjeu crucial. De plus, malgré une vaste offre de formation continue existante, des lacunes demeurent.*
- ❖ Les coûts liés à la formation sont une difficulté pour le quart environ des répondants (22% des entreprises et 25% des entrepreneurs).
 - *Malgré l'existence de nombreux programmes de soutien financier pour offrir de la formation aux entreprises, les coûts de formation demeurent un obstacle pour une proportion non négligeable d'entreprises. On peut penser qu'il y a également une certaine méconnaissance face aux possibilités de financement.*
- ❖ Près d'une entreprise sur cinq (19%) n'investit pas en formation continue.
- ❖ Les principaux besoins de formation continue visent 1) **la santé et sécurité au travail** pour les travailleurs manuels et les ouvriers en production de plants forestiers; 2) **les nouvelles technologies** pour les travailleurs mécanisés, le personnel technique et les ingénieurs forestiers; et 3) **la gestion de personnel** (ressources humaines) pour le personnel de supervision et les ingénieurs forestiers.
- ❖ Du côté des entrepreneurs forestiers, les types de formation qui retiennent leur attention sont, en tête de liste, la formation en lien avec **le respect de l'environnement et le développement durable**, suivie de près par **la gestion financière et le coût de production**, et ensuite la formation en **gestion des ressources humaines**.
- ❖ La principale exigence à l'embauche des travailleurs manuels (abatteurs manuels, débroussaillers et reboiseurs) et des travailleurs mécanisés (opérateurs de machines pour la récolte de bois ou pour la voirie forestière) nommée par les entreprises est de détenir de l'expérience professionnelle.
 - *Pertinence de poursuivre les efforts pour offrir des formations pratiques d'intégration en emploi.*



Constats généraux (suite)

MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

- ❖ Globalement, 88% des entreprises et entrepreneurs n'embauchaient aucun immigrant en 2020. Pour les entreprises, la proportion qui en embauchait a augmenté depuis le diagnostic sectoriel de 2015, passant de 13% à 20% en 2020. Ce nombre demeure toutefois faible chez les entrepreneurs (3%).
- ❖ La proportion d'entreprises embauchant au moins un immigrant augmente en fonction de la taille de l'entreprise : 60% chez les entreprises de 50 employés et plus vs presque inexistante dans les entreprises de 2 à 5 employés.
 - *Davantage d'entreprises font désormais appel à la main-d'œuvre immigrante. Cela demande toutefois une certaine organisation et des démarches pouvant être complexes de sorte qu'il est peu surprenant d'en retrouver moins chez les petites entreprises et les entrepreneurs. Ces derniers sont d'ailleurs plus nombreux dans la catégorie des 5 employés et moins (48% vs 30% des entreprises).*
- ❖ Quant aux prévisions pour les années à venir, près de la moitié des répondants (48%) affirment qu'il est assez ou très probable qu'ils embauchent des travailleurs immigrants au cours des 3 prochaines années. Cette proportion a plus que doublé depuis le diagnostic sectoriel de 2015 (22%). On retrouve une proportion similaire (49%) du côté des travailleurs immigrants temporaires (travailleurs qui ne sont pas nés au Canada et qui viennent au Québec uniquement pour la saison des travaux). Par rapport au dernier diagnostic sectoriel, cette proportion s'est plutôt maintenue dans le temps.
 - *L'embauche de main-d'œuvre immigrante semble une solution de plus en plus envisagée par plusieurs entreprises afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Plus particulièrement, l'embauche de travailleurs immigrants permanents semble avoir progressé depuis 2015, rattrapant ainsi l'intérêt face à l'embauche de main-d'œuvre immigrante temporaire.*
 - *Malgré l'intérêt certain, il demeure un écart important entre les entreprises qui embauchent réellement des travailleurs immigrants et les intentions pour les 3 prochaines années.*



Constats généraux (suite)

MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

- ❖ Globalement, 89% des entreprises et entrepreneurs n'embauchaient aucun autochtone en 2020 (résultat similaire aux immigrants). La proportion d'entreprises engageant des autochtones s'est maintenue par rapport au diagnostic sectoriel de 2015 et se situe à 17%. Cette proportion est plus faible chez les entrepreneurs forestiers et se situe à 5%.
- ❖ On remarque que l'intérêt à embaucher des travailleurs autochtones s'est accru de façon importante depuis le dernier diagnostic. À l'époque, 25% des répondants affirmaient qu'il était très ou assez probable qu'ils embauchent cette main-d'œuvre tandis que cette proportion s'élève désormais à 42% (résultat comparable à la main-d'œuvre immigrante (48%)).
- ❖ Les entreprises de 16 employés et plus sont en proportion significativement plus nombreuses à avoir au moins un employé autochtone, tout comme celles œuvrant exclusivement en forêt publique.
- ❖ La majeure partie des employés responsable des ressources humaines n'ont pas reçu de formation liée aux réalités autochtones (72%). Cependant, la moitié des entreprises interrogées (50%) croient qu'elles pourraient bénéficier d'un accompagnement pour faciliter l'intégration de la main-d'œuvre autochtone.
 - *L'embauche de main-d'œuvre autochtone semble elle aussi une solution de plus en plus envisagée par plusieurs entreprises afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Mais ici aussi, malgré l'intérêt, il demeure un écart important entre les entreprises qui embauchent réellement des travailleurs autochtones et les intentions pour les 3 prochaines années.*
 - *Les entreprises sont prêtes à aller chercher un accompagnement pour les aider dans l'intégration de ces travailleurs, mais ont besoin d'être mieux outillées et informées.*



Constats généraux (suite)

PANDÉMIE (sondage réalisé de juin à septembre 2022)

- ❖ Le niveau d'impact attribuable à la pandémie est élevé pour 23% des entreprises forestières. Du côté des entrepreneurs, ce sont 19% d'entre eux qui jugent le niveau d'impact sur leurs opérations de « très » à « extrêmement important ».
- ❖ Le principal impact de la pandémie nommé par les répondants est la nécessité de mettre en place des mesures sanitaires (15%), la perte de productivité (diminution des revenus) (9%) ainsi que des fermetures temporaires (9%).
- ❖ Les entreprises de plus petite taille (2 à 5 employés) ont moins subi d'impacts de la pandémie sur leurs opérations (22% à n'avoir subi aucun impact).

IMPACTS DU LIBRE MARCHÉ

- ❖ Dans l'ensemble, l'obtention de contrats en appels d'offre semble avoir un impact neutre ou positif sur les entreprises. Parmi les entreprises ayant obtenu des **contrats en appels d'offres sur le libre marché des travaux sylvicoles non commerciaux (TSNC)**, l'effet le plus positif est le maintien des emplois dans l'entreprise (62%), suivi de la souplesse et la diversification des activités (47%). On retrouve aussi des effets positifs sur le salaire des employés (41%) et les conditions de travail (38%).
- ❖ Tout comme pour les contrats en appels d'offres en TSNC, l'effet de l'obtention des **contrats aux enchères en récolte de bois** apparaît dans l'ensemble positif ou neutre. Les entreprises en récolte de bois notent des effets très similaires à celles en TSNC : maintien des emplois dans l'entreprise (52%), souplesse d'opération (52%).
- ❖ Dans les deux cas, l'effet le moins positif observé est la contribution de ces contrats à la marge de profits de l'entreprise (22% et 26%).



ANNEXE I

NOTES MÉTHODOLOGIQUES



Collecte de données

POPULATION À L'ÉTUDE

ForêtCompétences a fourni deux listes, une liste d'entreprises initiale (1 835 entreprises) et une liste d'entreprises à appartenance autochtone (75 entreprises) pour réaliser les sondages auprès des entreprises et des entrepreneurs. De ces 1 910 entreprises :

- 7 ont été retirées puisqu'elles étaient radiées d'office;
- 27 entreprises ont été regroupées et le courriel a été privilégié puisqu'elles passaient toutes par le même numéro de téléphone;
- 93 autres entreprises étaient des inscriptions multiples sous une même entité ou étaient des entreprises détenues par un même propriétaire dont certains avaient jusqu'à 5 entreprises. Une sélection aléatoire des entreprises a eu lieu et un seul a été gardé pour l'étude afin d'éviter qu'une personne doive faire 2 heures à 5 heures d'entrevues.
- 1783 entreprises sont restées après ces contrôles d'entreprises doublons. De ce nombre :
 - 74 n'avaient pas de numéro de téléphone;
 - 1704 avaient un numéro de téléphone;
 - 941 entreprises n'avaient pas de courriel;
 - 842 entreprises avaient un courriel.

LA FORMATION

Afin d'atteindre les objectifs et en couvrant toutes les plages horaires, une équipe totale de 10 intervieweurs a été formée pour la durée complète de l'étude.

Au total 10 intervieweurs, assistés par 2 superviseurs, une codificatrice, un analyste et un chargé de projet, ont travaillé sur le projet.

CONTRÔLE DE QUALITÉ

Un total de 15 % des heures d'entrevues ont fait l'objet d'écoute par un superviseur.



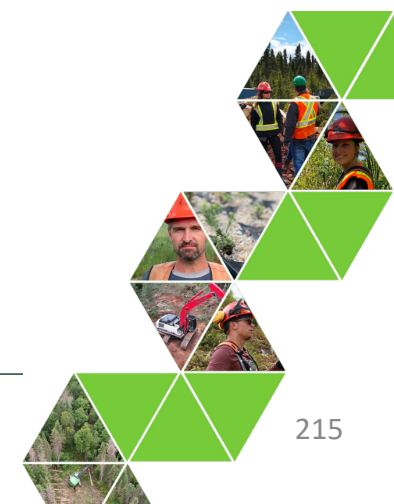
Taux de réponse

Le taux de réponse calculé selon les normes de l'Association de la recherche et de l'intelligence en marketing (ARIM) est de **36,0 %**. Ce taux de réponse tient compte à la fois du sondage auprès des entreprises et de celui auprès des entrepreneurs.

Les stratégies pour obtenir ce taux de réponse sont les suivantes :

- Si la personne sélectionnée dans l'échantillon était absente, un rendez-vous téléphonique était proposé, et son suivi était assuré par le superviseur de terrain. Un minimum de 10 rappels était convenu.
- Si l'appel aboutit à une boîte vocale ou à un répondeur, un message y était laissé avec notre numéro 1 800 dédié exclusivement au retour d'appels pour le sondage.
- Si le répondant refusait, aucune tentative n'était prévue étant donné que nous parlons à une clientèle de ForêtCompétences. ForêtCompétences prenait alors le relais pour tenter de convaincre les entreprises à répondre.
- Si le répondant cible acceptait, mais n'avait pas la disponibilité immédiate pour répondre, un rendez-vous téléphonique était fixé.
- L'appel était immédiatement suivi si le numéro de téléphone composé n'était pas valide, mais que la compagnie de téléphone indiquait un nouveau numéro de téléphone.

Le tableau de la page suivante présente en détail le taux de réponse.



Taux de réponse (suite)

Projet : Portrait & Diagnostic ForêtCompétences		FRÉQUENCE	TOTAL
Dates de collecte: 14 mai 2021 au 4 janvier 2022			
Numéros utilisés:			1783
A.	NUMÉROS NON VALIDES :		219
	Hors service	194	
	Non-commercial/résidentiel	13	
	Télécopieur / Modem	12	
B.	NUMÉROS HORS ÉCHANTILLON :		290
	Problème de langue	0	
	Âge et maladie/incapacité permanente	0	
	Duplicata	12	
	Non-admissible - aucune activités	65	
	Non-admissible - siège social hors Qc	2	
	Non-admissible - mauvaise compagnie	60	
	Non-admissible - < 1 employé	27	
	Non-admissible - entreprise fermée	124	
C.	NUMÉROS DANS L'ÉCHANTILLON POUR LESQUELS IL N'A PAS ÉTÉ POSSIBLE D'ÉTABLIR L'ADMISSIBILITÉ :		443
	Pas de réponse / répondeur ⁽¹⁾	406	
	Refus avant d'avoir établi l'admissibilité	37	
D.	NUMÉROS DANS L'ÉCHANTILLON ADMISSIBLES POUR LESQUELS IL N'A PAS ÉTÉ POSSIBLE DE COMPLÉTER L'ENTREVUE :		414
	Absence prolongée	2	
	Questionnaires incomplets (abandons)	31	
	Rendez-vous (10 tentatives et plus)/ liens envoyés sans connexion ultérieure	212	
	Refus après avoir établi l'admissibilité	169	
E.	ENTREVUES RÉALISÉES AU COMPLET web ou téléphonique		417
Calcul du taux de réponse⁽²⁾	$\frac{E}{CX(T.A^{(3)})+D+E}$	$\frac{417}{1159}$	36,0%

⁽¹⁾ Pour qu'un numéro puisse être considéré comme *pas de réponse*, il doit correspondre à un numéro qui a toujours été sans réponse tout au long de la collecte de données. Par exemple un rendez-vous non complété pour lequel il n'y a pas de réponse au moment du rappel doit être considéré comme rendez-vous non complété et non pas comme *pas de réponse*.

⁽²⁾ Présenté selon les normes de l'ARIM.

⁽³⁾ TAUX D'ADMISSIBILITÉ :

$$\frac{D+E}{B+D+E} = \frac{831}{1121} = 0,74$$



FORÊT COMPÉTENCES

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

