



ÉTUDE SUR LA VISION, LES BESOINS ET LES ATTENTES DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RAPPORT PRÉSENTÉ À



Rapport final
Mars 2024

G R O U P E
AGÉCO

Équipe de réalisation

Kristelle Audet, conseillère, Groupe AGÉCO

Camille Payant, analyste, Groupe AGÉCO

Isabelle Charron, associée et conseillère principale, Groupe AGÉCO

Nadia Noël, adjointe à la direction générale, ForêtCompétences

Sylvie Gaumond, directrice générale, ForêtCompétences

Sébastien Bouchard, chargé de projet, AETSQ

Comité de validation

Clément Aubin, Directeur de la foresterie, Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)

Vincent Garneau, Directeur général, Groupements forestiers Québec (GFQ)

Olivier Couture, Directeur de l'innovation, Groupements forestiers Québec

Fabien Simard, Directeur général, Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

Martin Dugas, Représentant national, Unifor

Dominique Nadeau, Directeur des opérations, Groupe Nokamic inc.

Consultants externes

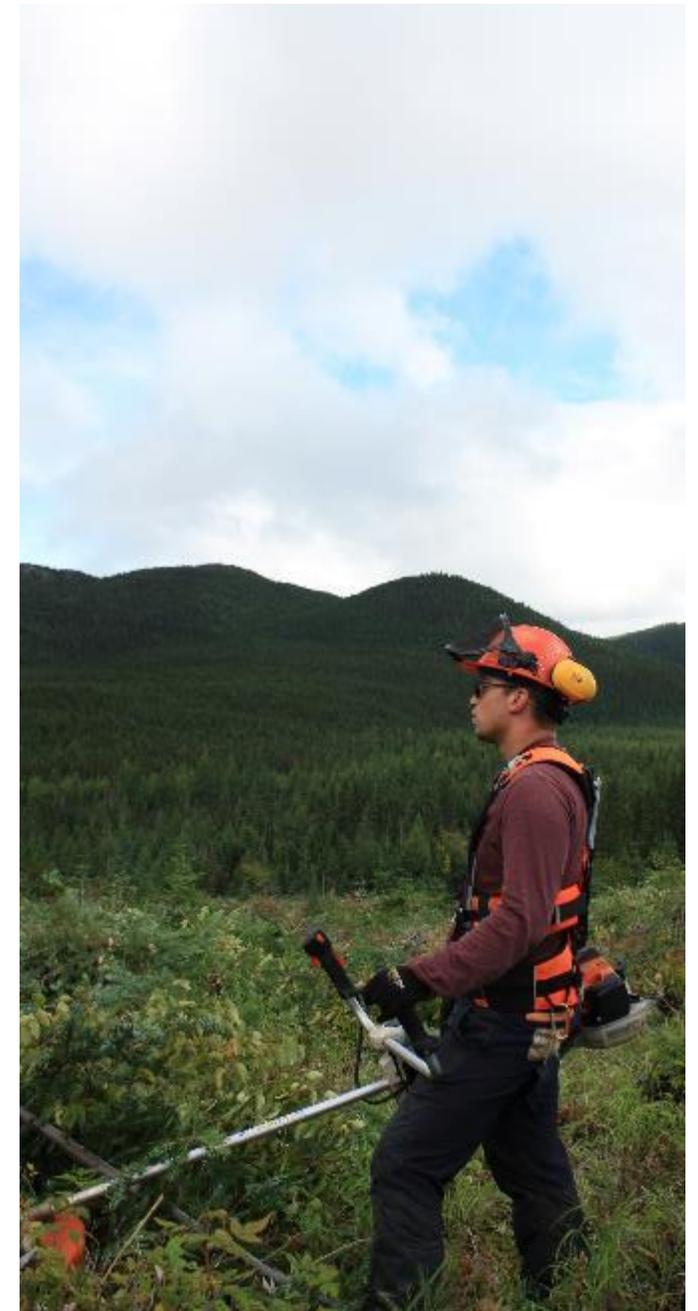
Élisabeth Petit, Présidente et consultante senior en ressources humaines, Loin Devant RH

Louis-Pierre Beaudry, Sociologue et enseignant au Cégep de Limoilou

Mars 2024

Référence à citer : ForêtCompétences et Groupe AGÉCO. Étude sur la vision, les besoins et les attentes de la main-d'œuvre manuelle. 179 pages

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



SOMMAIRE EXÉCUTIF (1 DE 3)

ForêtCompétences a mandaté Groupe AGÉCO afin de réaliser une étude visant à mieux documenter le profil des travailleurs forestiers manuels (débroussilleurs, reboiseurs et abatteurs manuels) qui composent le milieu sylvicole ainsi que leurs motivations et facteurs d'attraction et de rétention, dans le but de formuler des recommandations à cet effet.

Le présent rapport s'appuie sur les activités suivantes :

- Une revue des études récentes et des données secondaires disponibles
- Des consultations
 - Des entrevues individuelles avec des employeurs et des travailleurs
 - Un groupe de discussion de travailleurs
 - Un sondage en ligne auprès des travailleurs
 - Deux tables rondes sur le recrutement et la rétention des travailleurs

Le rapport est divisé en 4 sections:

1. Contexte, objectifs et approche méthodologique
2. Résultats du sondage web
3. Recommandations
4. Annexes

SOMMAIRE EXÉCUTIF (2 DE 3)

Faits saillants tirés du sondage en ligne

- Le profil des débroussailleurs, reboiseurs et abatteurs manuels est très différent. Cela se traduit par des différences importantes entre les besoins et attentes des travailleurs selon les métiers.
- Les répondants nés à l'extérieur du Canada (20% des répondants) résident principalement dans la grande région de Montréal et se déplacent en région pour travailler.
- La possibilité de travailler dans la nature, le salaire intéressant et un travail correspondant à leurs compétences et leurs intérêts sont les principales raisons pour lesquelles les travailleurs sondés occupent un emploi en foresterie.
- Près de 90% des répondants retournent travailler pour le même employeur chaque année. D'ailleurs, la moitié des répondants prévoit encore travailler pour la même entreprise dans 5 ans.
- Les travailleurs forestiers manuels sont globalement satisfaits de leurs conditions de travail, bien qu'il y ait un certain consensus sur certaines sources d'insatisfactions (ex. salaire, avantages sociaux, prise en charge de certaines dépenses par l'employeur).
- Par leur perception généralement positive du secteur, les travailleurs actuels peuvent contribuer à faire mieux connaître le secteur et les métiers sylvicoles auprès de nouveaux travailleurs.

SOMMAIRE EXÉCUTIF (3 DE 3)

À la lumière des constats tirés du sondage, les recommandations ci-dessous ont été identifiées pour favoriser la rétention et le recrutement des travailleurs forestiers manuels

Rétention

- Considérer la bonification de certaines conditions de travail qui participent à la rémunération globale ou répondent à des besoins particuliers.
 - Ex. : compensation pour le temps de transport, l'essence, les équipements de travail, une offre alimentaire de qualité et adaptée aux préférences des travailleurs, etc.
- Documenter l'évolution salariale du secteur afin de constater l'évolution réelle du pouvoir d'achat des travailleurs.
- Reconnaître et encourager la fidélité des travailleurs au sein des organisations.
- Appuyer les entreprises dans l'élaboration de politique d'équité, diversité, inclusion (EDI).

Recrutement

- Continuer les efforts de promotion du secteur en s'appuyant sur les éléments le plus appréciés par les travailleurs
 - Ex. : travailler dans la nature, salaire intéressant, autonomie et liberté, etc.
- Augmenter les efforts de recrutement auprès de nouveaux bassins (nouveaux arrivants, jeunes, femmes), en portant une attention particulière aux aménagements pouvant être offerts aux personnes issues de ces groupes.
- Personnaliser les modes de recrutement et d'intégration pour la main-d'œuvre immigrante afin de créer un effet levier.

TABLE DES MATIÈRES

1. Contexte, objectifs et approche méthodologique
2. Résultats du sondage web
 - 2.1 Profil des travailleurs forestiers manuels
 - 2.2 Conditions de travail des travailleurs forestiers manuels
 - 2.3 Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail
 - 2.4 Occupation après la fin de la saison et vision pour le futur
3. Recommandations
 - 3.1 Rétention des travailleurs forestiers manuels
 - 3.2 Recrutement des travailleurs forestiers manuels
4. Annexes
 - Annexe 1 Profils des travailleurs
 - Annexe 2 Approche méthodologique
 - Annexe 3 Les travailleurs forestiers manuels - Définition et statistiques sur l'emploi
 - Annexe 4 Questionnaire sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs forestiers manuels

LISTE DES FIGURES

2.1 Profil des travailleurs forestiers manuels

Figure 1. Répartition des répondants selon le métier principal (Q1)

Figure 2. Répartition des répondants selon le genre et le métier (Q1 et Q47)

Figure 3. Répartition des répondants selon la région de résidence (Q44)

Figure 4. Répartition des répondants selon le métier et l'origine (Q1 et Q42)

Figure 5. Répartition des répondants selon leur lieu de résidence et l'origine (Q42 et Q44)

Figure 6. Régions où les répondants ont travaillé en 2023 (Q4)

Figure 7. Répartition des répondants selon la scolarité et le métier (Q1 et Q39)

Figure 8. Répartition des répondants selon la scolarité et l'origine (Q39 et Q42)

Figure 9. Répartition des répondants selon l'âge (Q41)

Figure 10. Répartition des répondants selon l'âge et le métier (Q1 et Q41)

Figure 11. Répartition des répondants selon l'âge et l'origine (Q41 et Q42)

Figure 12. Répartition des répondants selon le nombre d'années d'expérience dans le métier (Q2)

Figure 13. Répartition des répondants selon l'expérience dans le métier forestier et le métier (Q1 et Q2)

Figure 14. Répartition des répondants selon l'expérience et l'origine (Q2 et Q42)

Figure 15. Répartition des répondants selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie (Q24)

Figure 16. Répartition des répondants selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie et l'origine (Q24 et Q42)

Figure 17. Répartition des répondants selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie et le métier (Q1 et Q24)

Figure 18. Répartition des répondants selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie et la tenure forestière dans laquelle ils travaillent majoritairement (Q20 et Q24)

Figure 19. Répartition des étudiants reboiseurs selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie (Q1, Q12 et Q24)

Figure 20. Répartition des répondants de plus de 55 ans selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie (Q24 et Q41)

Figure 21. Répartition des répondants selon les situations auxquelles ils s'identifient (Q48)

LISTE DES FIGURES

2.2 Conditions de travail des travailleurs forestiers manuels

Figure 22. Répartition des répondants selon le type de travailleur et le métier (Q1 et Q5)

Figure 23. Répartition des répondants selon le type d'employeurs et le métier (Q1 et Q7)

Figure 24. Répartition des répondants le type d'employeur et l'origine (Q7 et Q42)

Figure 25. Répartition des répondants retournant ou non chez le même employeur chaque année (Q1 et Q3)

Figure 26. Répartition des répondants salariés selon leur syndicalisation (Q1 et Q6)

Figure 27. Répartition des répondants selon leur mode d'hébergement pendant la saison (Q1 et Q20)

Figure 28. Répartition des répondants selon leur mode d'hébergement pendant la saison, selon l'origine (Q20 et Q42)

Figure 29. Répartition des répondants selon le mode de rémunération (Q19)

Figure 30. Répartition des répondants selon le mode de rémunération et l'origine (Q19 et Q42)

Figure 31. Répartition des répondants selon le taux horaire moyen estimé (Q38)

Figure 32. Répartition des répondants selon l'âge et le salaire estimé (Q38 et Q41)

Figure 33. Répartition des répondants selon leur salaire estimé et le nombre d'années d'expérience dans le métier (Q2 et Q38)

Figure 34. Éléments payés en tout ou en partie par les employeurs selon le métier (Q1 et Q21)

Figure 35. Répartition des répondants selon leur horaire de travail (Q8)

Figure 36. Répartition des répondants selon l'horaire de travail et l'origine (Q8 et Q42)

Figure 37. Répartition des répondants selon le nombre de semaines travaillées en 2023 (Q1 et Q11)

Figure 38. Répartition des répondants selon le nombre de semaines travaillées en 2023, selon l'origine (Q11 et Q42)

Figure 39. Répartition des répondants selon le nombre d'heures travaillées par semaine (Q10)

Figure 40. Répartition des répondants selon les heures travaillées par semaine, débroussilleurs et reboiseurs (Q1 et Q10)

LISTE DES FIGURES

2.3 Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail

Figure 41. Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le métier (Q1 et Q25)

Figure 42. Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le type d'entreprise pour laquelle ils travaillent/réalisent des contrats (Q25 et Q7)

Figure 43. Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et l'origine (Q25 et Q42)

Figure 44. Principaux éléments de satisfaction des répondants (Q26)

Figure 45. Répartition des répondants selon leur horaire de travail idéal (Q9)

Figure 46. Niveau de satisfaction des répondants envers différents éléments liés aux conditions de travail (Q26)

Figure 47. Niveau de satisfaction envers les conditions de travail selon l'origine (Q26 et Q42)

Figure 48. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon le métier (Q1 et Q26)

Figure 49. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon la tenure forestière (Q20 et Q26)

Figure 50. Niveau de satisfaction des répondants de plus de 55 ans envers différents éléments des conditions de travail (Q26 et Q41)

Figure 51. Répartition des répondants selon le degré de satisfaction en lien avec le salaire (Q26)

Figure 52. Répartition des répondants selon le degré de satisfaction en lien avec le salaire et le salaire horaire estimé (Q26 et Q38)

Figure 53. Répartition des répondants selon la tenure forestière et le salaire estimé (Q20 et Q38)

Figure 54. Répartition des répondants travaillant en forêt privée et étant insatisfaits de leur salaire selon le leur salaire horaire estimé (Q20, Q26 et Q38)

Figure 55. Niveau de satisfaction des répondants étudiants reboiseurs envers différents éléments des conditions de travail (Q1, Q12 et Q26)

Figure 56. Répartition des répondants reboiseurs selon leur salaire horaire estimé et s'ils sont encore aux études (Q1, Q12 et Q38)

LISTE DES FIGURES

2.3 Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail (suite)

Figure 57. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur (Q31)

Figure 58. Part des répondants ayant identifié le salaire parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur parmi 12 choix de réponses (Q31)

Figure 59. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'ils souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur selon le métier (Q31)

Figure 60. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur selon la tenure forestière (Q20 et Q31)

Figure 61. Part des étudiants reboiseurs ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'ils souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur (Q1, Q12 et Q31)

Figure 62. Part des répondants de plus de 55 ans ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur (Q31 et Q41)

Figure 63. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur, selon l'origine (Q31 et Q42)

Figure 64. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail (Q28 et Q29)

Figure 65. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon l'origine (Q28, Q29 et Q42)

Figure 66. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon le métier (Q1, Q28 et Q29)

Figure 67. Répartition du niveau d'accord des répondants, selon le genre, pour l'énoncé « *je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination* » (Q29 et Q47)

LISTE DES FIGURES

2.4 Occupation après la fin de la saison et vision pour le futur

Figure 68. Répartition du niveau d'accord des répondants, selon l'origine, pour l'énoncé « *je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination* » (Q29 et Q42)

Figure 69. Répartition du niveau d'accord des répondants selon l'origine pour l'énoncé « *les personnes issues des communautés culturelles et immigrantes sont bien acceptées et intégrées dans l'entreprise* » (Q29 et Q42)

Figure 70. Répartition des répondants selon leurs activités une fois la saison en foresterie terminée (Q12)

Figure 71. Répartition de l'occupation à la fin de la saison des répondants selon l'âge (Q12 et Q41)

Figure 72. Répartition des activités à la fin de la saison des répondants selon l'origine (Q12 et Q42)

Figure 73. Répartition des activités à la fin de la saison des répondants selon le métier (Q1 et Q12)

Figure 74. Répartition des répondants retournant aux études à la fin de la saison selon le métier (Q1 et Q12)

Figure 75. Répartition des répondants travaillant pour une autre entreprise ou à leur compte à la fin de la saison selon l'industrie (Q13 et Q14)

Figure 76. Répartition des répondants selon le retour dans le secteur forestier l'an prochain, tous les répondants (Q32 et Q33)

Figure 77. Répartition des répondants selon l'occupation dans 5 ans (Q36)

3 Recommandations

Figure 78. Répartition des répondants selon la façon dont ils ont connu le secteur forestier et l'origine (Q22)



1

CONTEXTE, OBJECTIFS ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

CONTEXTE

Le secteur de l'aménagement forestier n'est pas épargné par la pénurie de main-d'œuvre qui sévit actuellement au Québec. Dans ce contexte, tous les milieux tentent de se distinguer afin d'attirer et de fidéliser leur personnel.

Les difficultés de recrutement sont d'autant plus accentuées dans le milieu forestier par les nombreux départs à la retraite. En effet, selon les données tirées du recensement de 2021 de Statistique Canada, les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont plus fortement représentés chez les travailleurs forestiers manuels (34% des travailleurs) comparativement à l'ensemble des industries (23% des travailleurs).¹ De plus, chez les travailleurs forestiers manuels (reboiseurs, débroussaillers et abatteurs manuels), le nombre de départs à la retraite prévu entre 2020 et 2023 était estimé à 20 % des travailleurs chez les entreprises sondées dans le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2020-2021.²

Les conditions de travail en milieu sylvicole sont susceptibles d'attirer certains profils de personnes qui vont apprécier, par exemple, le travail extérieur, l'intensité saisonnière et la proximité avec la nature. Les employeurs doivent toutefois redoubler d'efforts pour mettre en valeur ces dimensions, alors que d'autres aspects du travail peuvent agir comme facteur dissuasif (ex. éloignement, travail physique et saisonnier).

Chez les travailleurs forestiers manuels, l'embauche de personnel immigrant³ s'est accélérée au cours des dernières années. Or, le profil de ces membres d'une minorité visible ou d'une communauté ethnique est encore largement méconnu: qu'est-ce qui les motive à y occuper un emploi? Qu'apprécient-ils et comment cela pourrait participer à leur rétention?

C'est dans ce contexte que ForêtCompétences a mandaté Groupe AGÉCO afin de réaliser une étude visant à mieux documenter le profil des travailleurs forestiers manuels (débroussaillers, reboiseurs et abatteurs manuels) qui composent le milieu sylvicole ainsi que leurs motivations et facteurs d'attraction et de rétention, dans le but de formuler des recommandations à cet effet.

1. Données statistiques sur l'emploi pour les CNP 84111, 85120 et 84110 tirées du Recensement de 2021 de Statistique Canada (commande spéciale).

2. ForêtCompétences, 2022. [Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021](#), Québec. 217 pages. Estimation tirée du tableau #31 (reboiseurs, débroussaillers, abatteurs manuels).

3. Dans le cadre de la présente étude, est définie par « immigrant » une personne qui n'est pas née au Canada, mais qui y réside de façon permanente. Les travailleurs étrangers temporaires (TÉT) sont exclus.

OBJECTIFS

Cette étude vise à répondre aux objectifs suivants:

- Établir le profil de la main-d'œuvre manuelle du secteur sylvicole;
- Identifier les principales différences entre les profils de travailleurs pour les trois principaux métiers (débroussailleurs, reboiseurs et abatteurs manuels);
- Identifier les facteurs d'attraction, de rétention, de satisfaction et d'insatisfaction par rapport à l'emploi et la vision du secteur;
- Comparer les facteurs d'attraction et de rétention entre le personnel né au Québec et le personnel immigrant;
- Formuler des recommandations pour faciliter le recrutement et la rétention des travailleurs forestiers manuels selon leur métier et leur origine.

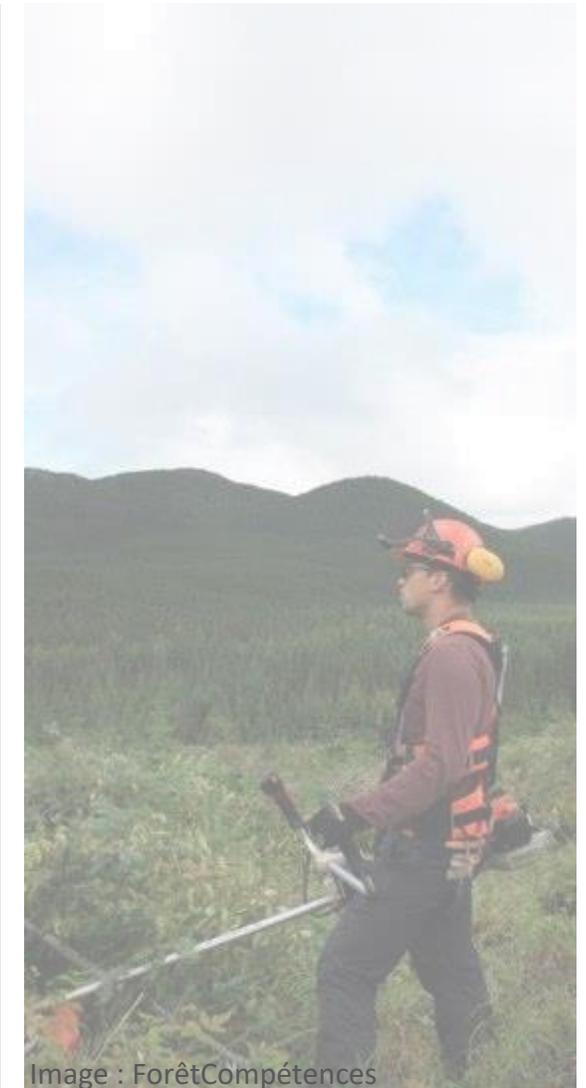


Image : ForêtCompétences

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Les résultats et constats présentés dans cette étude reposent sur les activités suivantes, lesquelles se sont déroulées entre juin et novembre 2023, et détaillées aux pages suivantes :

- Une revue des études récentes (partagées par ForêtCompétences) et des données secondaires disponibles
- Consultations
 - Des entrevues individuelles avec des employeurs (5) et des travailleurs (3)
 - Un groupe de discussion avec cinq (5) travailleurs
 - Un sondage en ligne auprès de travailleurs forestiers manuels se déroulant entre le 28 août et le 16 octobre 2023
 - Deux tables rondes sur le recrutement et la rétention des travailleurs forestiers manuels tenues lors du colloque annuel de ForêtCompétences le 16 novembre 2023

L'été 2023 : un été record de feux de forêt au Québec

La présente étude s'est déroulée dans le contexte particulier de feux de forêt record de 2023. Malgré cette situation d'exception, l'étude s'est tenue sans impact significatif, que ce soit sur les entrevues et groupes de discussion ou sur le sondage. La seule exception potentielle concerne les données obtenues sur le nombre de semaines travaillées, qui a pu dans certains cas être affecté à la baisse, mais pas de façon majeure.

Pour plus de détails sur l'approche méthodologique, consulter l'annexe 2
Pour consulter la revue des études récentes et des données secondaires disponibles, voir l'annexe 3.



2

RÉSULTATS DU SONDAGE WEB



2

RÉSULTATS DU SONDAGE WEB

2.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS



2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

2.3 SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.4 OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON ET VISION POUR LE FUTUR



NOTES COMPLÉMENTAIRES POUR LA LECTURE DES RÉSULTATS DU SONDAGE

- Le titre de chaque figure ou tableau est associé au numéro de la ou des questions correspondantes (Q) dans le questionnaire utilisé pour le sondage. Le questionnaire est disponible en [annexe 4](#).
- Le nombre de répondants (n) est systématiquement indiqué au bas de la figure ou du tableau. Il peut varier selon différentes situations.
 - (n = 327) : question répondue par tous les répondants
 - (n = inférieure à 327) : s'applique à 4 principales situations
 - Les répondants n'avaient pas systématiquement à répondre à toutes les questions, selon leur admissibilité (ex. les personnes non salariées ne répondaient pas aux questions sur l'affiliation syndicale)
 - Il y a parfois eu retrait de répondants de certaines questions dont le choix de réponses était : « ne sait pas », « ne s'applique pas » ou « préfère ne pas répondre ». L'exclusion s'est faite strictement lorsque ces réponses n'apportaient pas d'éléments pertinents à l'analyse. Ce retrait permet de rendre les figures plus lisibles.
 - Dans le même esprit, les répondants s'étant abstenus de répondre à certaines questions (donc un choix différent de « ne sait pas » ou « ne s'applique pas ») ont été exclus lorsqu'il n'y avait pas d'impact sur l'analyse, mais un gain en lisibilité. Il s'agit de cas marginaux.
 - Enfin, des questionnaires partiels ont été conservés lorsqu'ils étaient complétés jusqu'au groupe de questions #28/29 (voir annexe 4) afin de retenir le plus de réponses possibles dans l'analyse. Ainsi, le « n » général baisse à 318 répondants après cette question
- Pour alléger la présentation, le profil détaillé de certains sous-groupes de répondants est présenté dans l'annexe 1 (profils par métier ou par lieu de naissance). Ainsi, les pages suivantes présentent les principaux résultats et se concentrent sur les distinctions selon le métier (reboiseurs et débroussaillers) et l'origine (né au Canada et né à l'extérieur du Canada).
- Le nombre de répondants exerçant le métier d'abatteurs manuels étant nettement inférieur aux autres deux autres métiers, il n'était pas possible de réaliser l'ensemble des croisements présentés dans le présent rapport. Néanmoins, un profil résumant les principaux résultats du sondage pour le métier d'abatteur manuel est présenté à l'annexe 1.

FAITS SAILLANTS



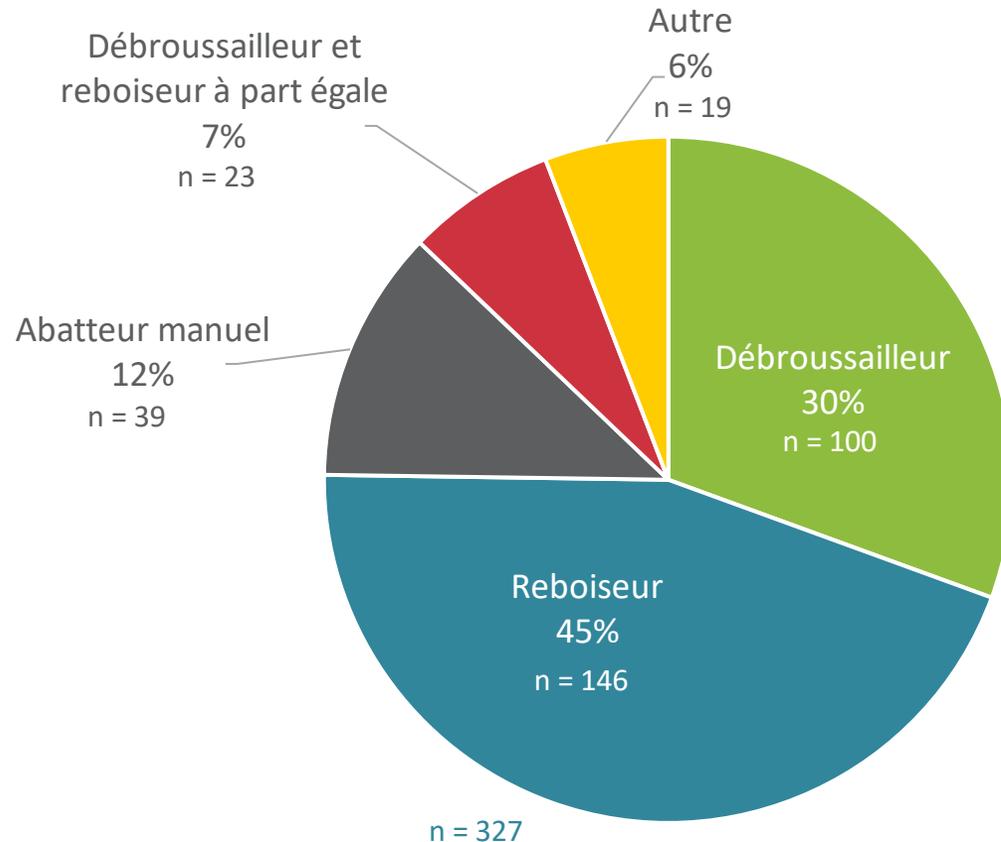
- **La possibilité de travailler dans la nature, un salaire intéressant et un travail correspondant à leurs compétences et leurs intérêts sont les principales raisons pour lesquelles les travailleurs sondés occupent un emploi en foresterie.**
- Les répondants au sondage sont composés d'une majorité de **reboiseurs** (45%) et de **débroussailleurs** (30%).
- Une majorité d'**hommes**, mais tout de même 23% de femmes chez les répondants reboiseurs
- Un répondant sur cinq (20%) est **né à l'extérieur du Canada** (surtout nés en Afrique)
- Les travailleurs nés à l'extérieur du Canada habitent en plus forte proportion dans les grands **centres urbains** (Laval et Montréal) et se déplacent en région pour travailler. Les travailleurs nés au Canada, quant à eux, résident majoritairement en région.
- Une grande **variété de profil académique**
 - Plus forte proportion d'études universitaires chez les répondants reboiseurs et chez les répondants nés à l'extérieur du Canada
- De **jeunes reboiseurs** et des **débroussailleurs d'expérience parmi les répondants**
 - Plus de la moitié des répondants reboiseurs ont moins de 5 ans d'expérience dans le métier
 - Plus de 60 % des répondants débroussailleurs ont plus de 15 ans d'expérience



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS - MÉTIER

LES REBOISEURS ET LES DÉBROUSSAILLEURS REPRÉSENTENT LE ¾ DES RÉPONDANTS

Figure 1. Répartition des répondants selon le métier principal* (Q1)



Près de la moitié des répondants exercent le métier de reboiseurs tandis qu'un peu moins du tiers exerce le métier de débroussailleurs. On retrouve également 12% d'abatteurs manuels.

Parmi les autres répondants, on retrouve :

- Les répondants exerçant les trois métiers
- Des opérateurs de machines
- Du personnel de soutien/d'encadrement

Note : les opérateurs de machines et le personnel de soutien/d'encadrement n'étaient pas couverts par l'étude. Toutefois, les réponses de certains d'entre eux ont tout de même été conservées.

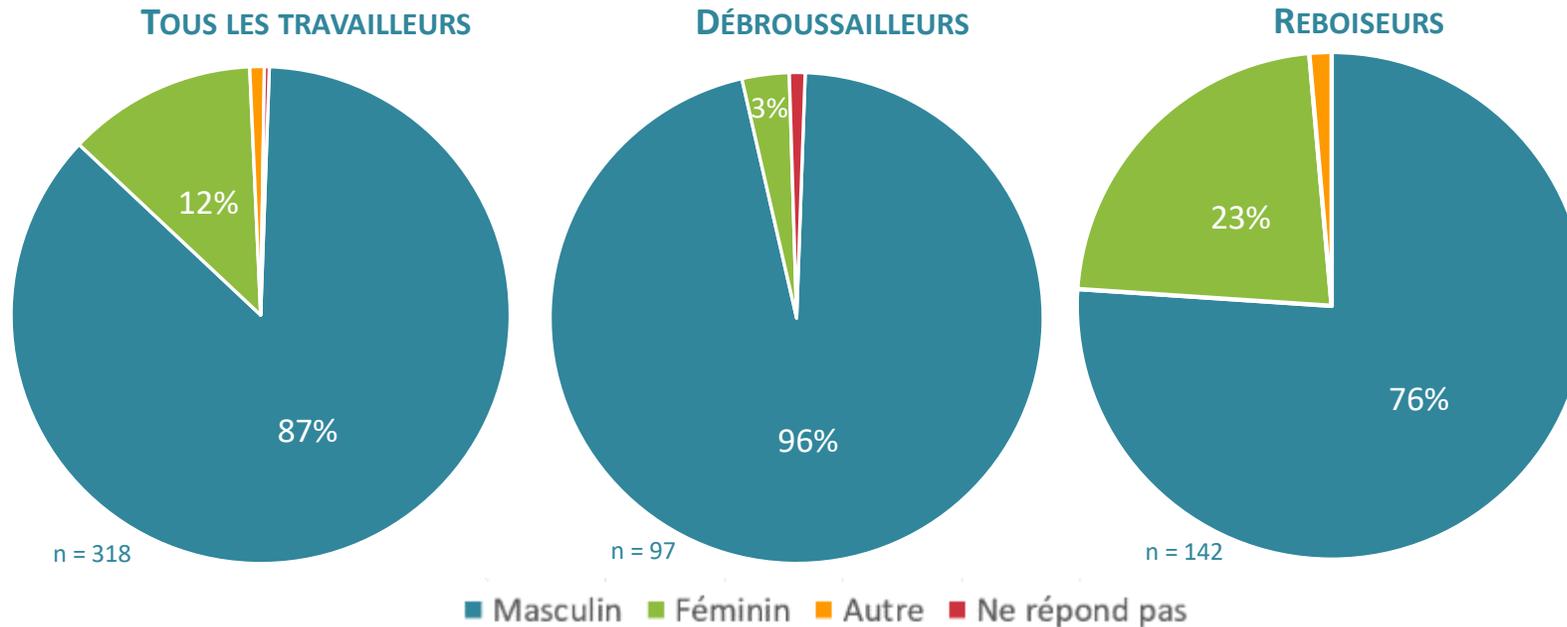
* La proportion de travailleurs effectuant de l'abattage manuel dans leur travail, mais dont ce n'est pas le principal métier, n'est pas connue. À l'inverse, plusieurs abatteurs manuels font également du débroussaillage et/ou du reboisement.



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – GENRE

CHEZ LES REBOISEURS, PRÈS DU QUART DES RÉPONDANTS SONT DES FEMMES

Figure 2. Répartition des répondants selon le genre et le métier (Q1 et Q47)



Parmi l'ensemble des répondants au sondage, 12% sont des femmes. Chez les répondants débroussaillleurs et abatteurs manuels (cf. annexe 1), cette proportion baisse à seulement 3%. Parmi les répondants reboiseurs, la proportion de femmes atteint 23%, soit près du quart des répondants pour ce métier.

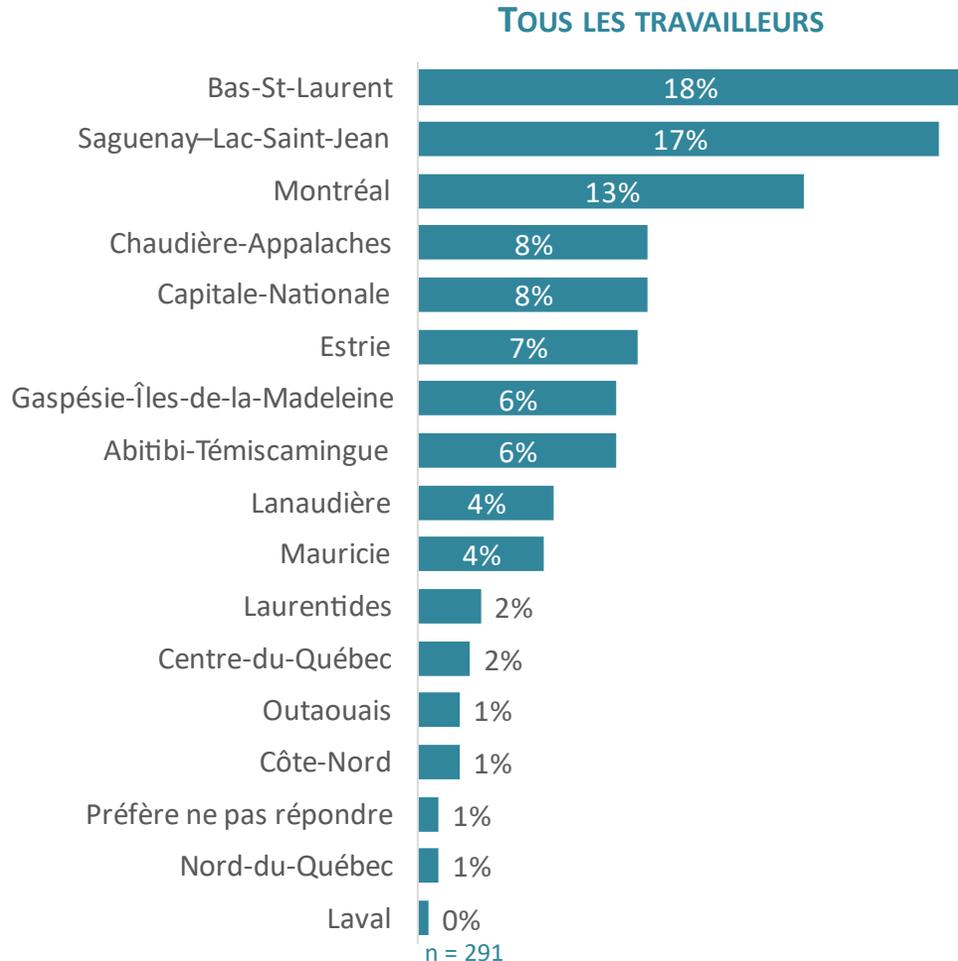
Note : Parmi les reboiseurs, les répondants ayant identifié la réponse « autre » (2) s'identifient comme « non binaire ».



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – LIEU DE RÉSIDENCE

2 RÉPONDANTS SUR 5 HABITENT DANS LE BAS-ST-LAURENT OU AU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

Figure 3. Répartition des répondants selon la région de résidence (Q44)



Une forte proportion des répondants habitent au Bas-Saint-Laurent et au Saguenay-Lac-St-Jean.

Malgré qu'il ne s'y fait aucun travail forestier, 13% des répondants habitent à Montréal. Cela s'explique notamment par les répondants nés à l'extérieur du Canada (cf. diapo 24)

Parmi les répondants dont le lieu de résidence principale n'est pas au Québec, 20 habitent dans une autre province ou territoire, dont plus de la moitié en Ontario:

- Ontario [14], Nouvelle-Écosse [4], Yukon [1] et Nouveau-Brunswick [1]

Trois répondants résident la majeure partie de l'année en France (2) et en Tunisie (1).

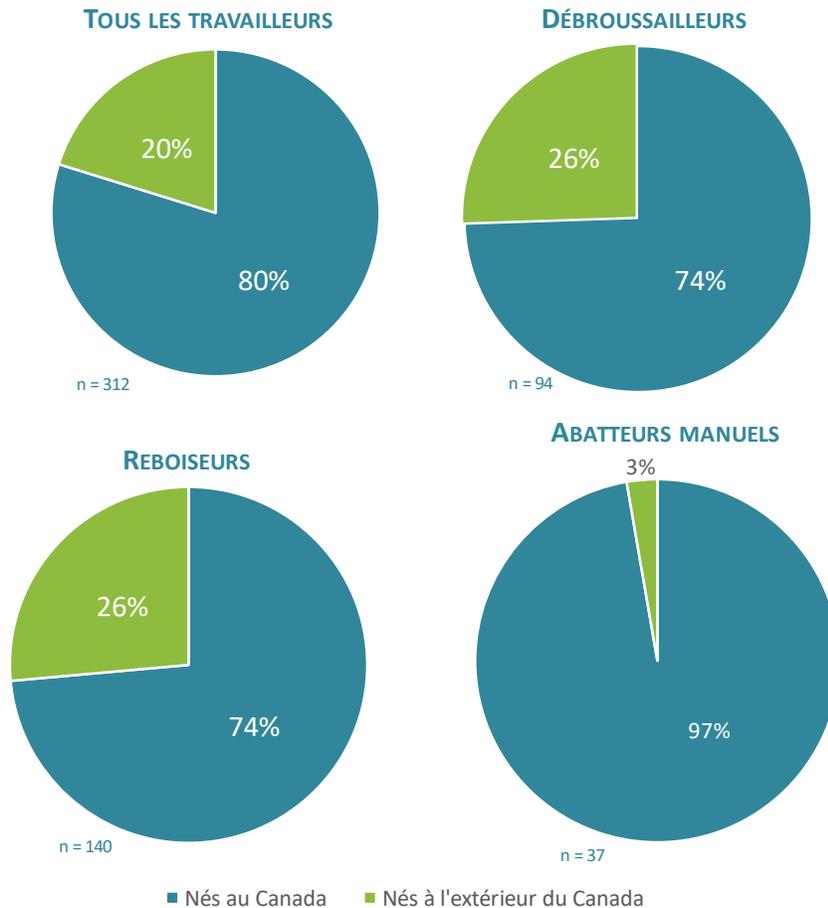
Note: Cette question était seulement posée aux répondants dont le lieu de résidence était au Québec



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – MÉTIER ET LIEU DE NAISSANCE

UN RÉPONDANT SUR CINQ EST NÉ À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Figure 4. Répartition des répondants selon le métier et l'origine (Q1 et Q42)



Pour l'ensemble des répondants, un travailleur sur cinq (20%) est né à l'extérieur du Canada.

La proportion de répondants nés à l'extérieur du Canada est la même chez les reboiseurs et les débroussailleurs (26%). Il est cependant plus faible (3%) chez les abatteurs manuels.

Les répondants nés à l'extérieur du Canada proviennent des régions suivantes :

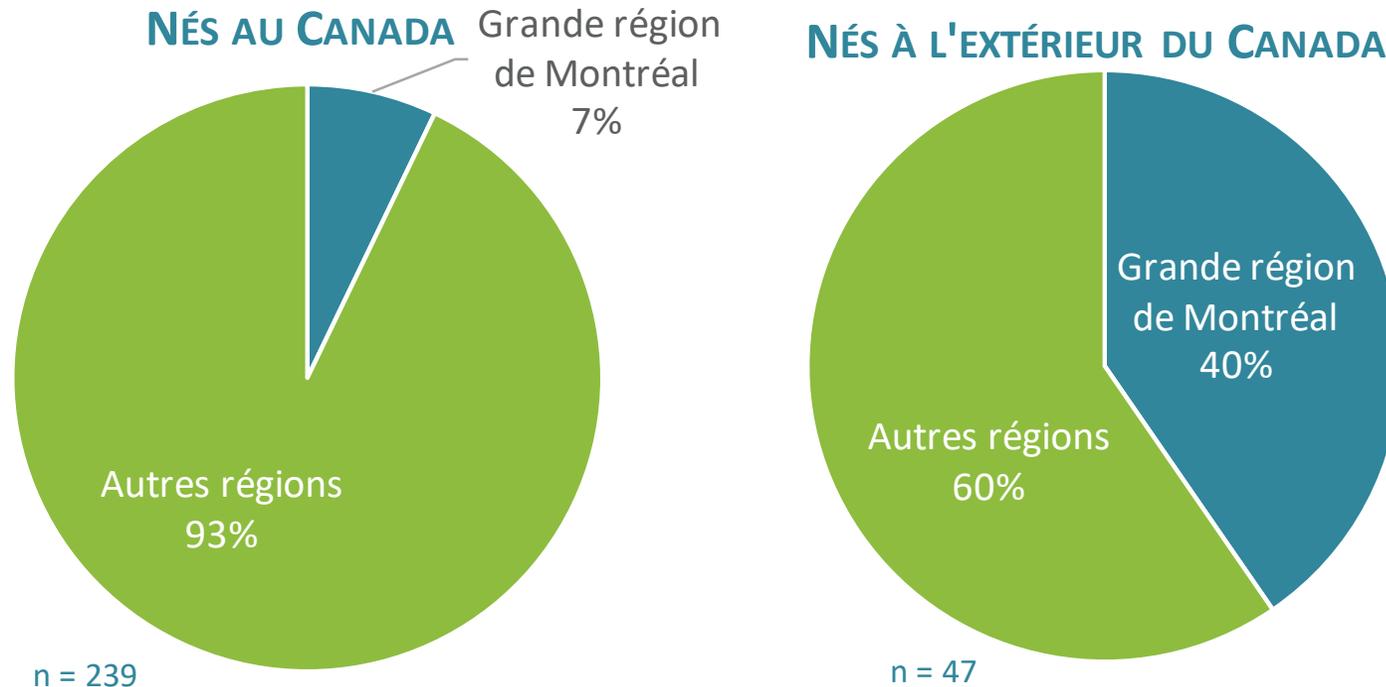
- Afrique centrale (Congo, Burundi, Rwanda) – 52%
- Europe (Belgique, France, Kirghizistan, Moldavie, Allemagne, Roumanie, Ukraine) – 26%
- Nord de l'Afrique et Afrique de l'Ouest (Algérie, Burkina Faso, Guinée, Côte d'Ivoire, Maroc, Sénégal, Tunisie) – 17%
- Amérique du Nord (États-Unis, Mexique) et Haïti – 5%



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – LIEU DE RÉSIDENCE

40% DES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA VIVENT DANS LA GRANDE RÉGION DE MONTRÉAL

Figure 5. Répartition des répondants selon leur lieu de résidence et l'origine (Q42 et Q44)



Plus du tiers (40%) des répondants nés à l'extérieur du Canada résident dans la grande région de Montréal et vont travailler en région (cf. diapo 25), alors que seulement 7% des répondants nés au Canada résident dans la grande région de Montréal.

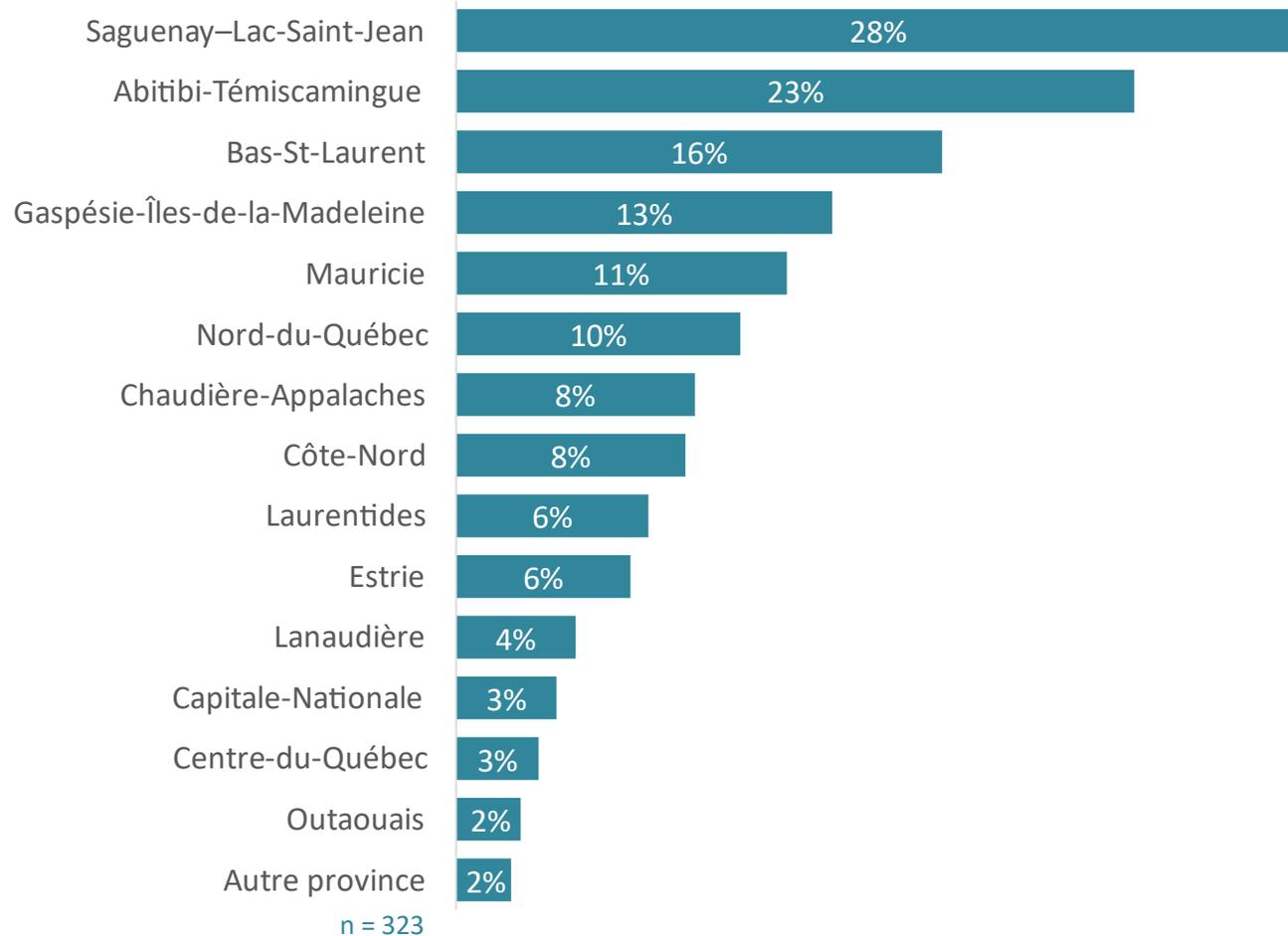
Note: Cette question était seulement posée aux répondants dont le lieu de résidence est situé au Québec.



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – LIEU DE TRAVAIL

PRÈS DE 30% DES RÉPONDANTS ONT TRAVAILLÉ AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN EN 2023

Figure 6. Régions où les répondants ont travaillé en 2023 (Q4)



Plus du quart des répondants travaille dans plus d'une région.

Ce sont 28% des répondants qui travaillent au Saguenay-Lac-St-Jean alors que seulement 17% y habitent.

De même, 23% des répondants travaillent en Abitibi-Témiscamingue alors que seulement 6% y habitent.

Finalement, la proportion de travailleurs qui travaillent au Bas-Saint-Laurent (16%) est similaire à celle des répondants qui y habitent (18%).

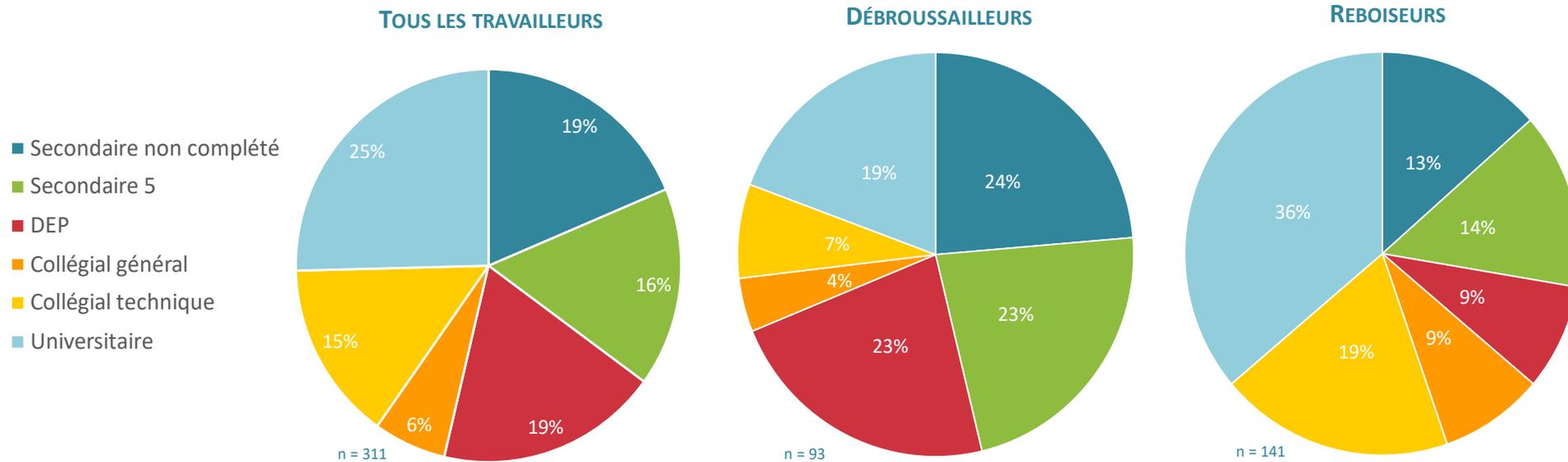
Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – SCOLARITÉ ET MÉTIER

UNE VARIÉTÉ DE PROFIL ACADÉMIQUE CHEZ LES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

Figure 7. Répartition des répondants selon la scolarité et le métier (Q1 et Q39)



Le quart des travailleurs forestiers manuels ont des études universitaires

- 19% chez les débroussaillieurs / 36% chez les reboiseurs/ 14% chez les abatteurs manuels (cf. annexe 1)
 - Dans le cas des reboiseurs, la forte proportion de répondants avec des études universitaires s’explique par le fait que plusieurs exerçant ce métier le font comme emploi étudiant

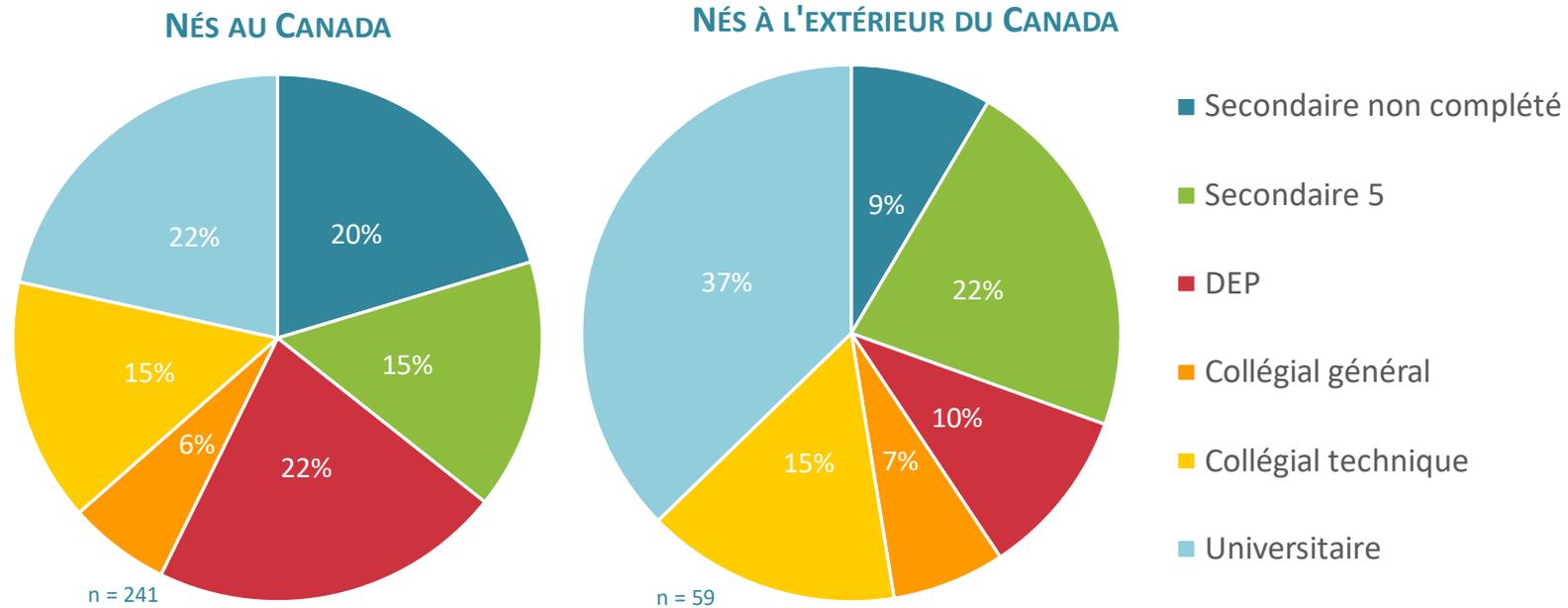
Plus du quart (27%) des répondants ayant un diplôme professionnel (DEP), collégial ou universitaire ont fait leurs études en foresterie. Les autres domaines d’études sont très variés parmi les répondants (ex. enseignement, anthropologie, droit, génie civil, musique, géomatique)



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – SCOLARITÉ ET ORIGINE

LES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA ONT EN PLUS FORTE PROPORTION DES ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Figure 8. Répartition des répondants selon la scolarité et l'origine (Q39 et Q42)



Plus d'un répondant né à l'extérieur du Canada sur trois (37%) a réalisé des études universitaires, comparativement à un répondant sur cinq (22%) chez les travailleurs nés au Canada.

La proportion de travailleurs n'ayant pas complété des études de niveau secondaire est deux fois plus élevée chez les travailleurs nés au Canada (20%) que chez les travailleurs nés à l'extérieur du Canada (9%).

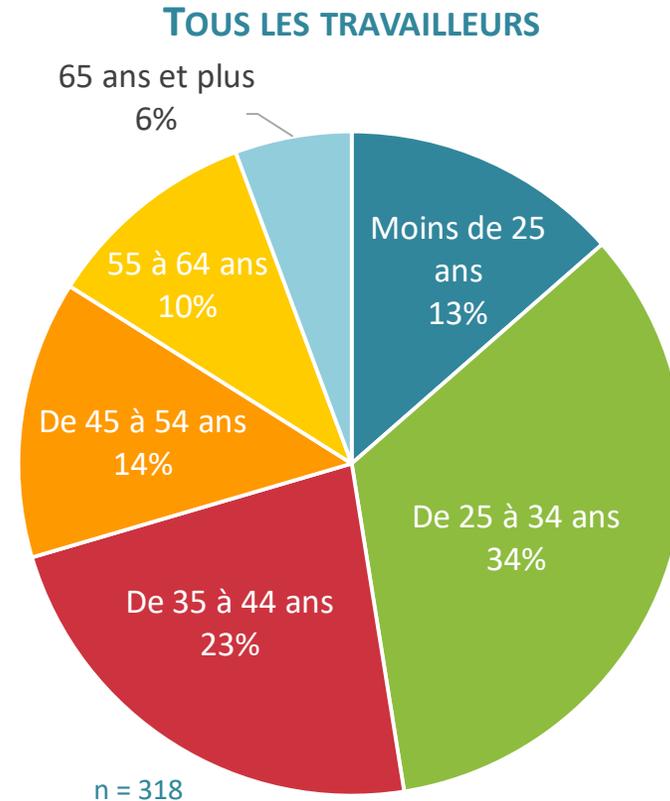
Il est intéressant de noter qu'il est possible que certains répondants nés à l'extérieur du Canada ayant un diplôme universitaire n'aient pas la chance de pratiquer leur métier au Canada, notamment en raison des enjeux liés à l'équivalence des diplômes.



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – ÂGE

PRÈS DU TIERS (30%) DES RÉPONDANTS ONT PLUS DE 45 ANS

Figure 9. Répartition des répondants selon l'âge (Q41)



Le profil d'âge des répondants est très varié. De plus, même si les métiers de travailleurs forestiers manuels sont très exigeants physiquement, 16% de répondants sont âgés de 55 ans et plus.



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – ÂGE ET MÉTIER

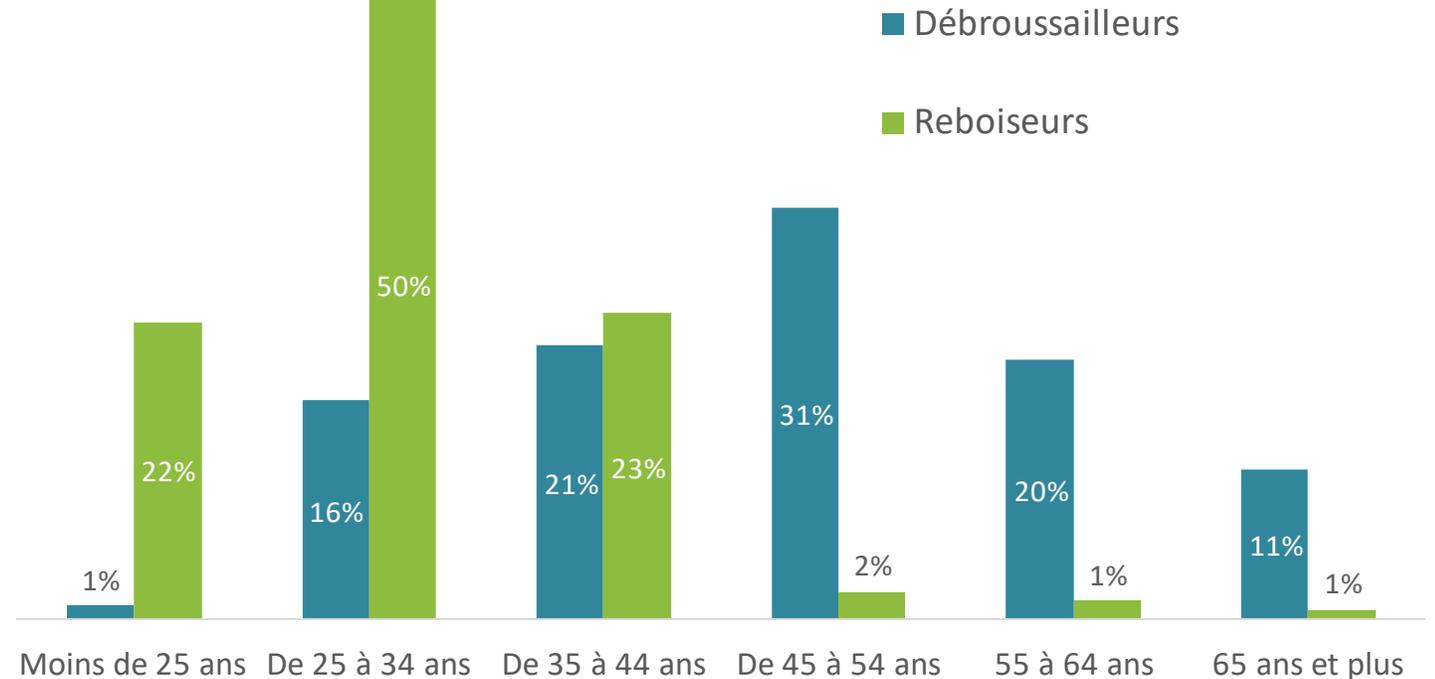
UNE DÉMOGRAPHIE TRÈS DIFFÉRENTE ENTRE LES RÉPONDANTS DÉBROUSSAILLEURS ET REBOISEURS

Plus de 70% des répondants exerçant le métier de reboiseurs ont moins de 35 ans. De plus, plus du quart d'entre eux (29%) retournent aux études après la saison de travail, ce qui indique que le **métier de reboiseur** est un emploi étudiant pour plusieurs répondants.

Plus de 60 % des répondants exerçant le métier de débroussailleurs ont plus de 45 ans. Seulement 3% des répondants débroussailleurs sont des étudiants.

Chez les abatteurs manuels (cf. annexe 1), plus du quart (27%) ont plus de 55 ans, alors que 41% ont moins de 35 ans.

Figure 10. Répartition des répondants selon l'âge et le métier (Q1 et Q41)

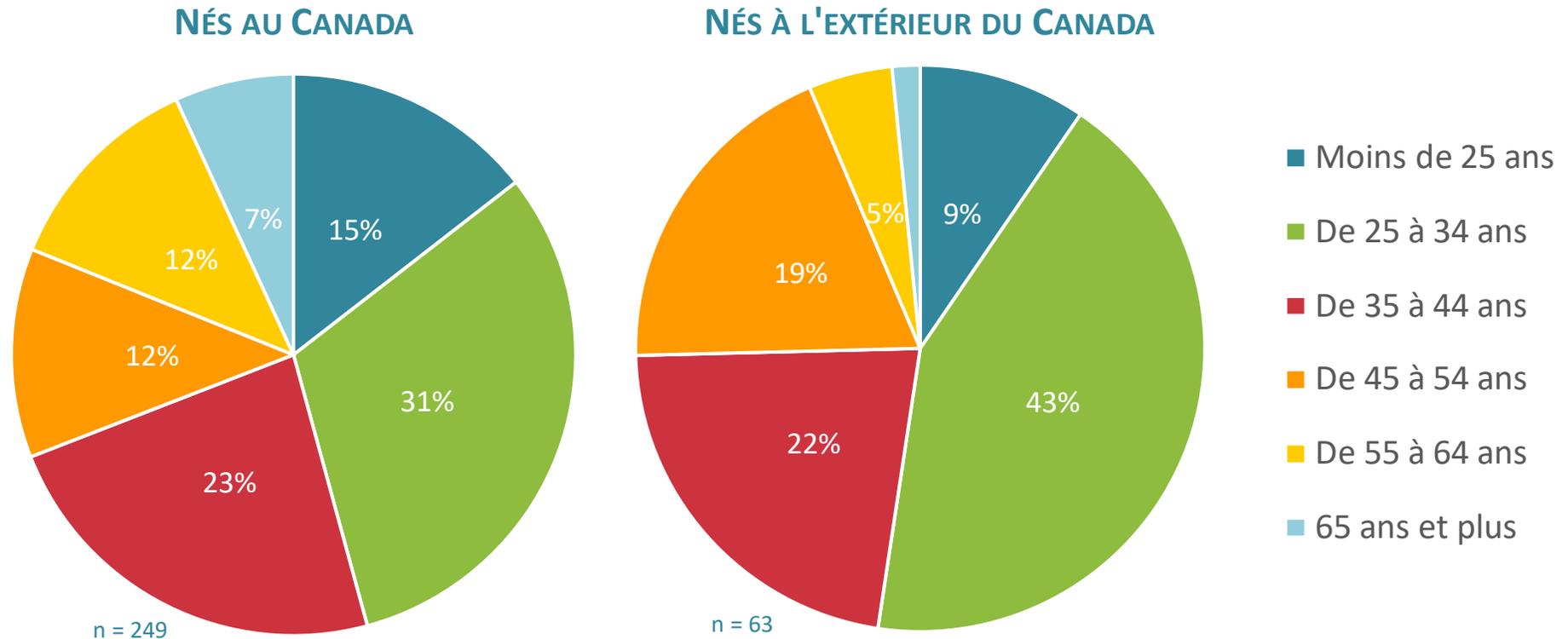




PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – ÂGE ET ORIGINE

LES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA SONT PLUS JEUNES

Figure 11. Répartition des répondants selon l'âge et l'origine (Q41 et Q42)



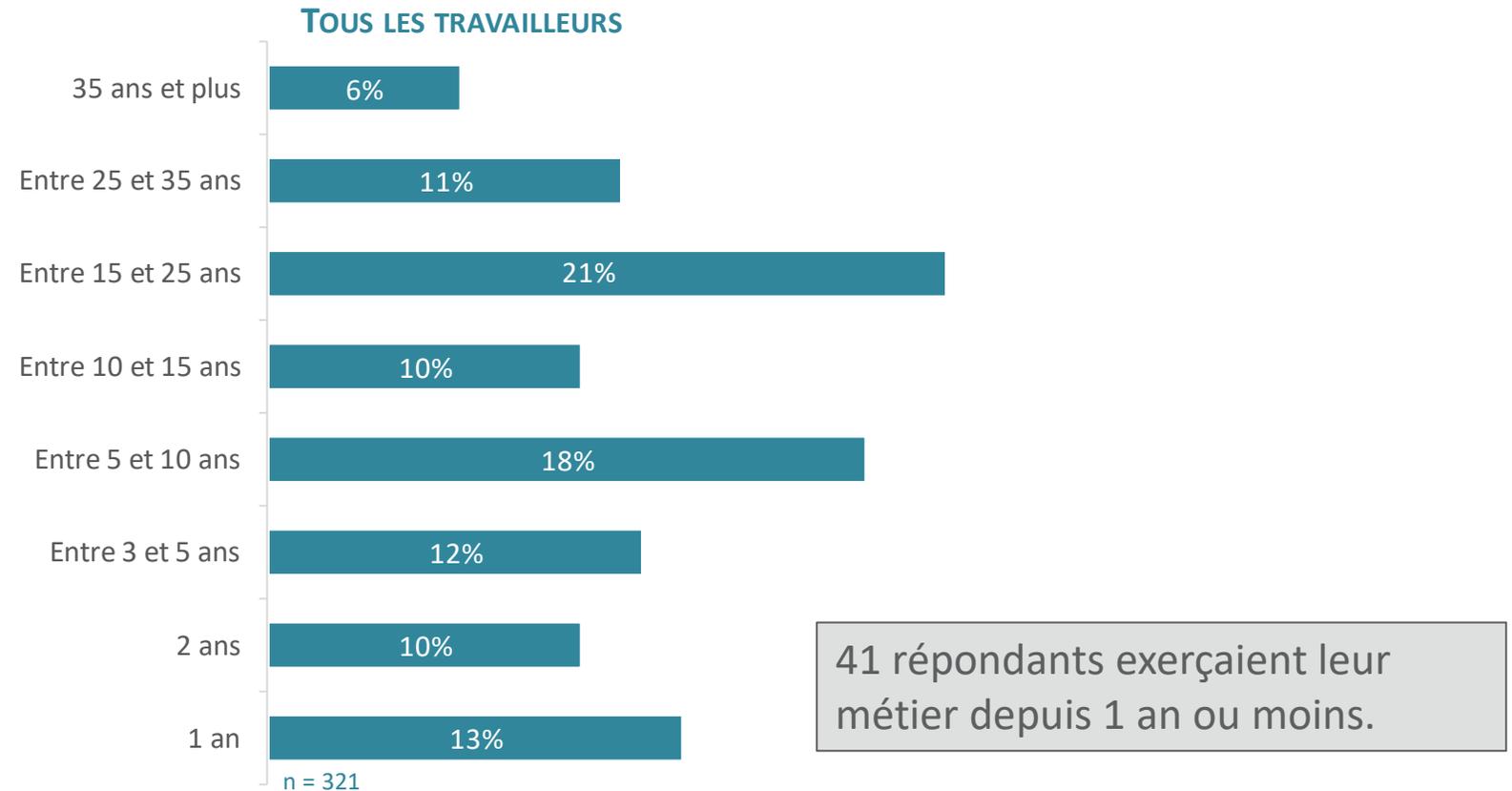
Chez les répondants nés à l'extérieur du Canada, on constate une plus forte proportion de travailleurs âgés entre 25 et 54 ans que chez les répondants nés au Canada (84% vs 66%)



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – EXPÉRIENCE

PRÈS DU TIERS DES RÉPONDANTS ONT MOINS DE 5 ANS D'EXPÉRIENCE

Figure 12. Répartition des répondants selon le nombre d'années d'expérience dans le métier (Q2)





PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – EXPÉRIENCE ET MÉTIER

MOINS D'ANNÉE D'EXPÉRIENCE CHEZ LES REBOISEURS

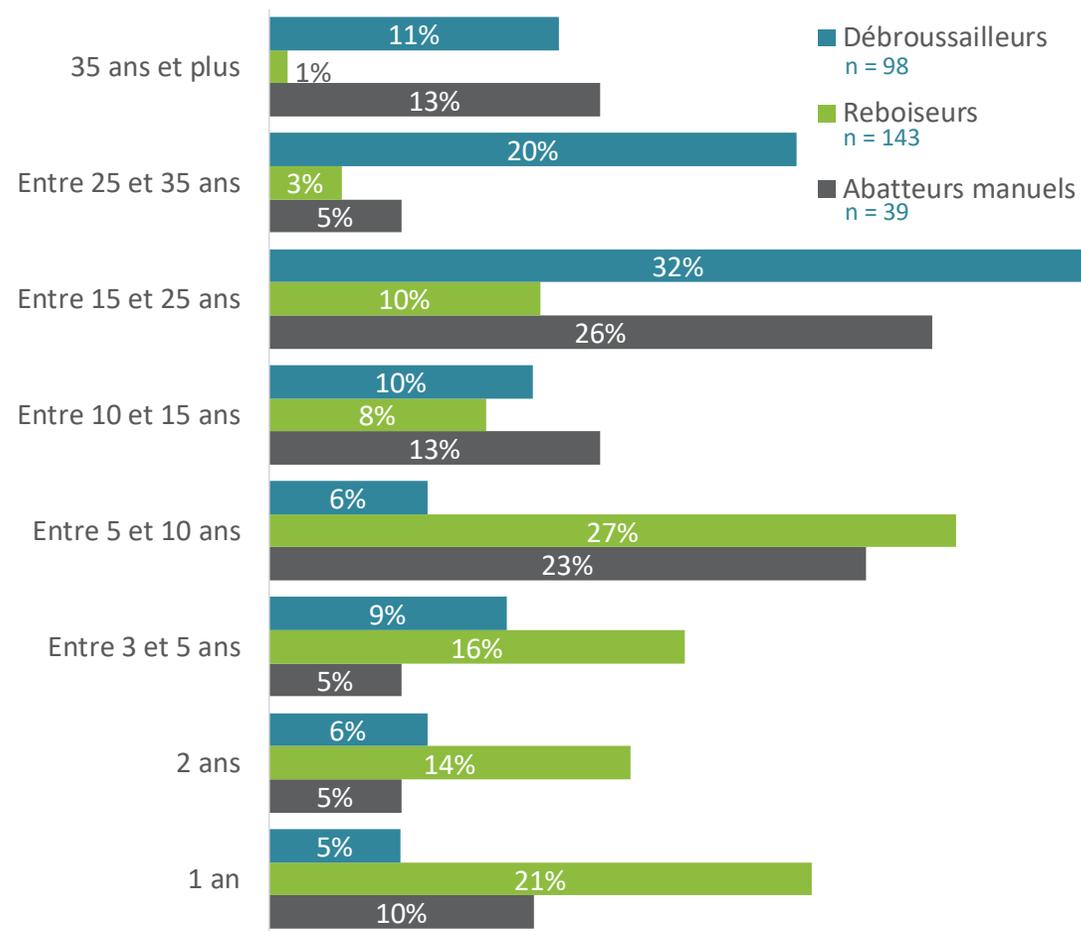
Plus de 50% des répondants exerçant le métier de reboiseurs travaillent en foresterie depuis moins de 5 ans. Plus précisément, plus d'un répondant reboiseur sur cinq (21%) exerce le métier depuis un an ou moins. Ces résultats confirment que le métier de reboiseur semble être un emploi étudiant pour plusieurs participants au sondage.

Chez les répondants exerçant le métier de débroussailliers, 60% d'entre eux ont plus de 15 ans d'expérience. Ce constat illustre le défi que pose le recrutement de nouveaux travailleurs dans ce métier.

Les répondants exerçant le métier d'abatteurs manuels (cf. annexe 1) ont globalement plus d'années d'expérience que les répondants reboiseurs, mais moins que les débroussailliers

- 43% a moins de 10 ans d'expérience
- 44% a plus de 15 ans d'expérience

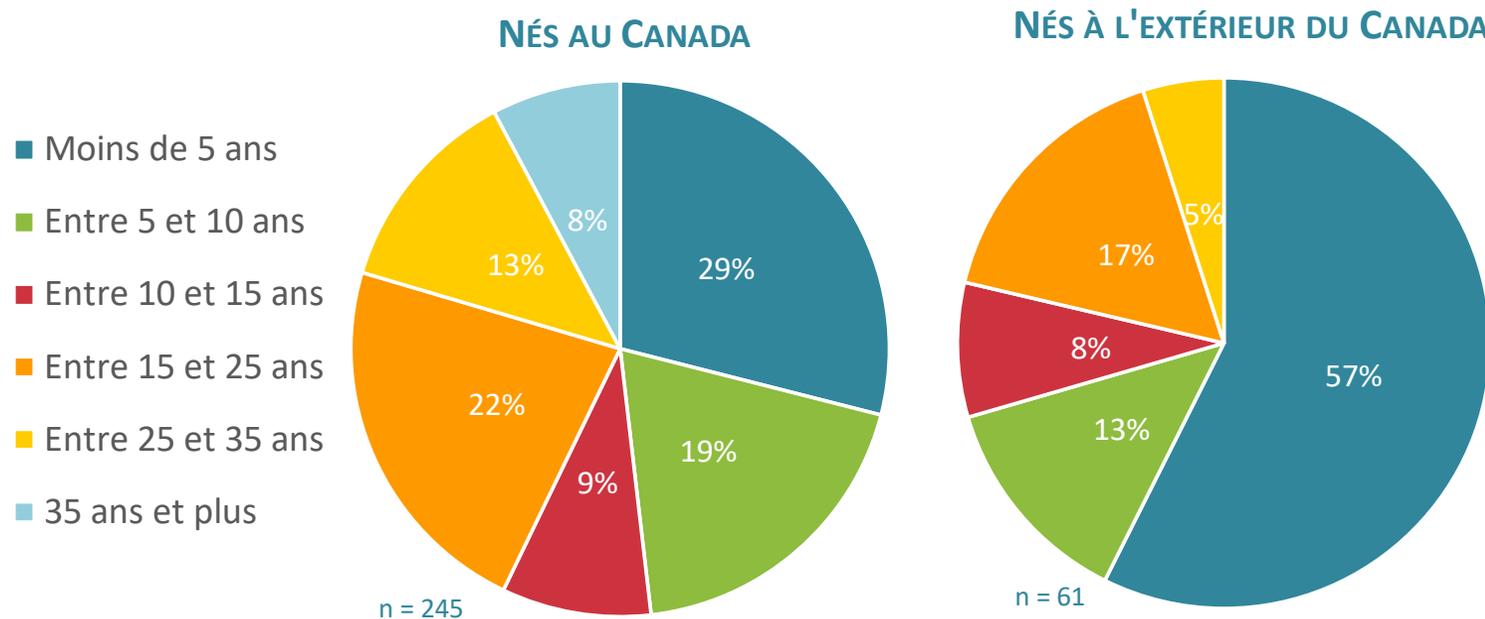
Figure 13. Répartition des répondants selon l'expérience dans le métier forestier et le métier (Q1 et Q2)





57 % DES TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA ONT MOINS DE CINQ ANS D'EXPÉRIENCE

Figure 14. Répartition des répondants selon l'expérience et l'origine (Q2 et Q42)



La relève semble plus présente chez les répondants nés à l'extérieur du Canada que chez les répondants nés au Canada, qui sont d'ailleurs plus âgés, et donc plus près de la fin de leur carrière.

Ces résultats du sondage témoignent entre autres des efforts faits dans les dernières années pour attirer la main-d'œuvre née à l'extérieur du Canada dans les entreprises forestières.



Figure 15. Répartition des répondants selon les raisons d’occuper un emploi en foresterie (Q24)



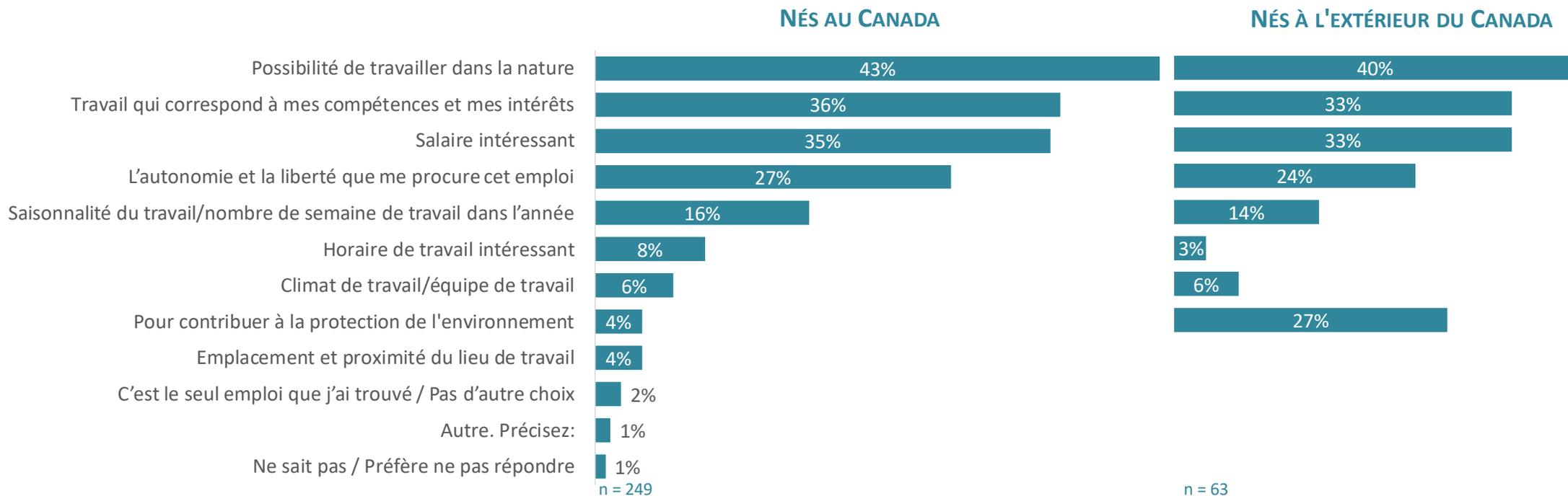
Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les deux principales raisons pour lesquelles ils occupent cet emploi. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – RAISONS D’OCCUPER UN EMPLOI EN FORESTERIE

LES RÉPONDANTS ONT DES RAISONS SIMILAIRES D’OCCUPER UN EMPLOI EN FORESTERIE, PEU IMPORTE L’ORIGINE

Figure 16. Répartition des répondants selon les raisons d’occuper un emploi en foresterie et l’origine (Q24 et Q42)



Une seule différence importante à noter selon l’origine : pour les répondants nés à l’extérieur du Canada, la contribution à la protection de l’environnement se classe en 4^{ième} position et figure parmi les raisons identifiées par plus du quart de ces répondants (27%). Ceci peut peut-être s’expliquer par des valeurs centrées sur le respect de la nature et l’appartenance au territoire plus prépondérantes dans certaines cultures. Il est également important de mentionner qu’aucun des répondants nés à l’extérieur du Canada n’occupe un emploi en foresterie parce qu’il n’avait « pas d’autre choix ».

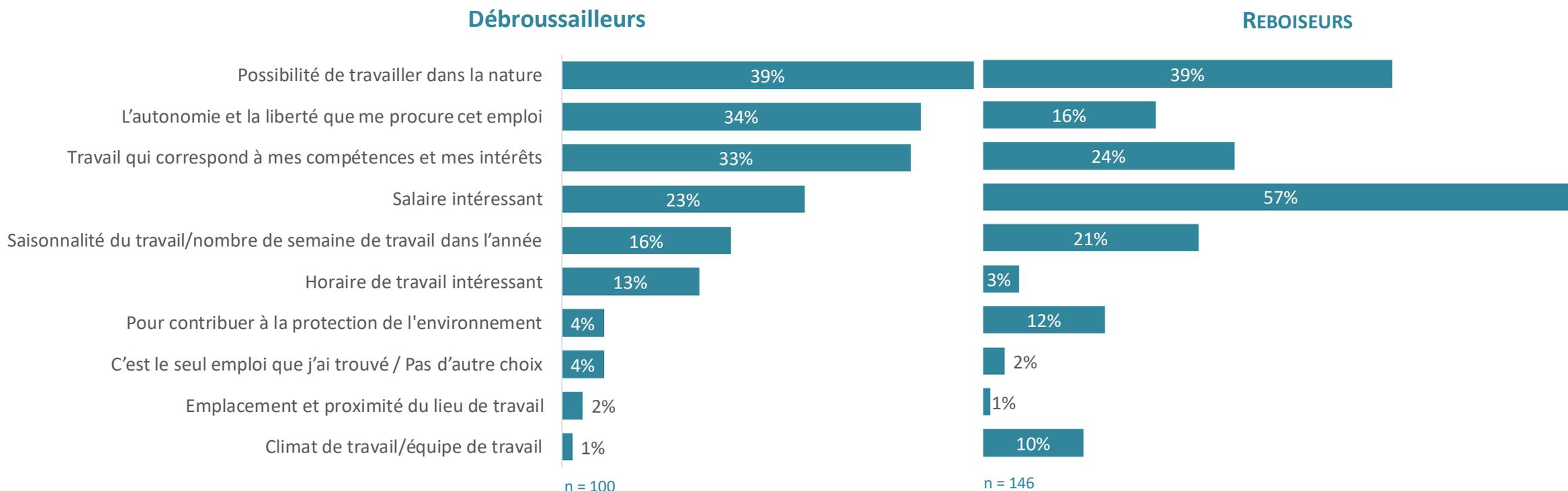
Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les deux principales raisons pour lesquelles ils occupent cet emploi. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.

PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – RAISONS D’OCCUPER UN EMPLOI EN FORESTERIE

LES RAISONS D’OCCUPER UN EMPLOI EN FORESTERIE DIFFÈRENT LÉGÈREMENT SELON LE MÉTIER



Figure 17. Répartition des répondants selon les raisons d’occuper un emploi en foresterie et le métier (Q1 et Q24)



Bien que l’ordre de priorité diffère selon le métier, le top 5 est le même pour les répondants débroussailleurs et reboiseurs. Toutefois, l’attrait du salaire est un facteur identifié par plus de la majorité des reboiseurs (57%), comparativement à moins du quart des débroussailleurs (23%). Chez les répondants débroussailleurs, l’autonomie et la liberté que procure l’emploi ainsi que l’alignement avec les compétences et les intérêts importent davantage que pour les répondants reboiseurs.

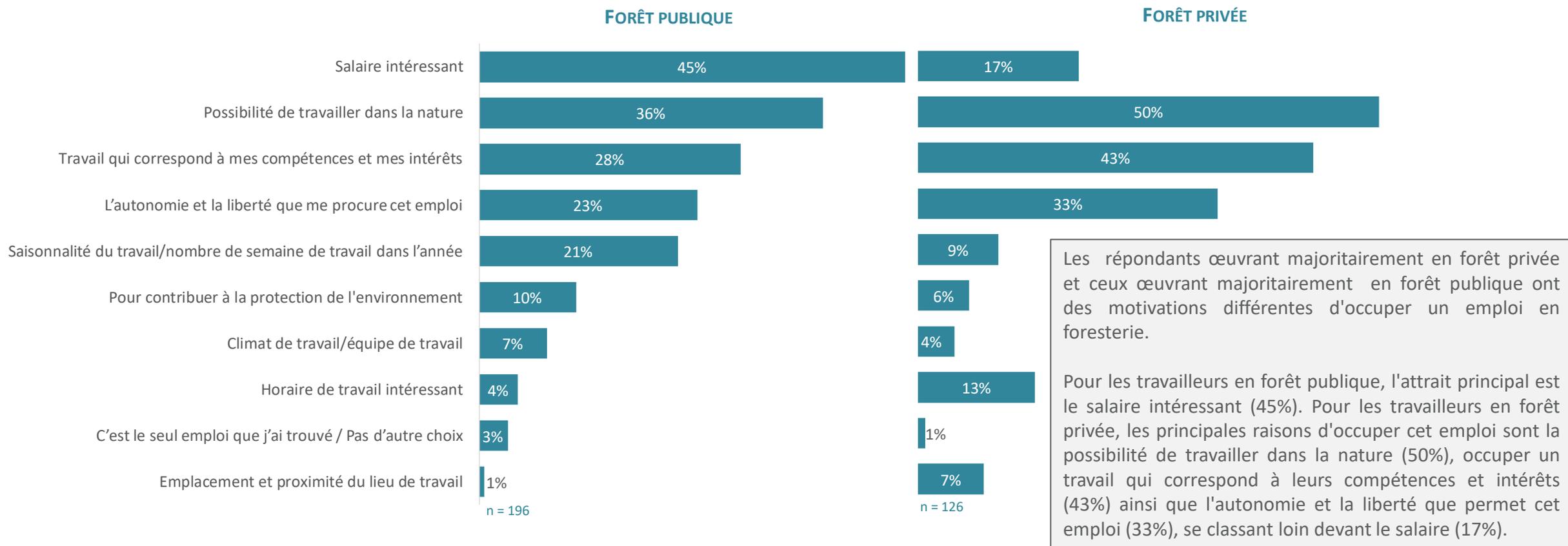
Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les deux principales raisons pour lesquelles ils occupent cet emploi. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – RAISONS D’OCCUPER UN EMPLOI EN FORESTERIE

UN SALAIRE INTÉRESSANT : UN FACTEUR DISTINCTIF POUR LE TRAVAIL EN FORÊT PUBLIQUE

Figure 18. Répartition des répondants selon les raisons d’occuper un emploi en foresterie et la tenure forestière dans laquelle ils travaillent majoritairement (Q20* et Q24)



Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les deux principales raisons pour lesquelles ils occupent cet emploi. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.

*La distinction entre forêt privée et forêt publique a été réalisée à partir des réponses à la question de l'hébergement lors de la saison de travail.

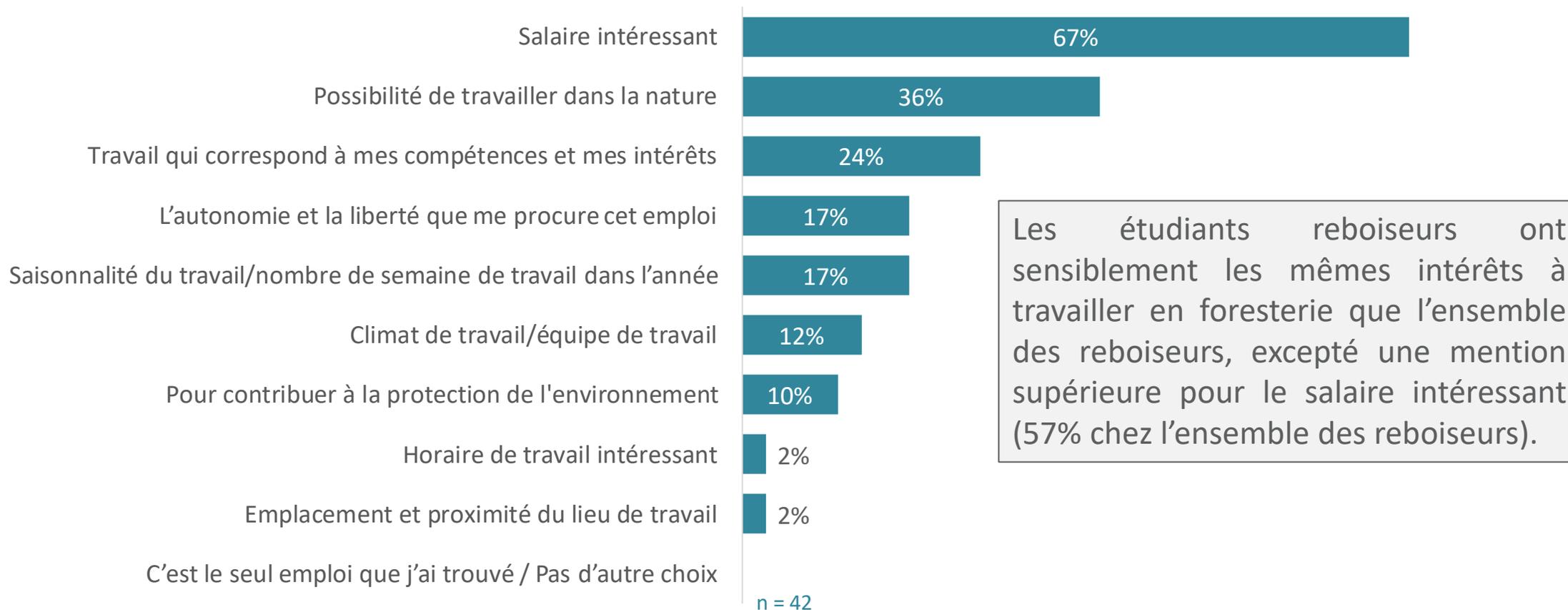
En forêt publique les travailleurs sont hébergés à l'extérieur, alors qu'en forêt privée ils retournent à leur résidence personnelle tous les soirs (Q20).

PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS – RAISONS D’OCCUPER UN EMPLOI EN FORESTERIE

ÉTUDIANTS REBOISEURS : EN MAJORITÉ ATTIRÉS DANS LE SECTEUR PAR UN SALAIRE INTÉRESSANT



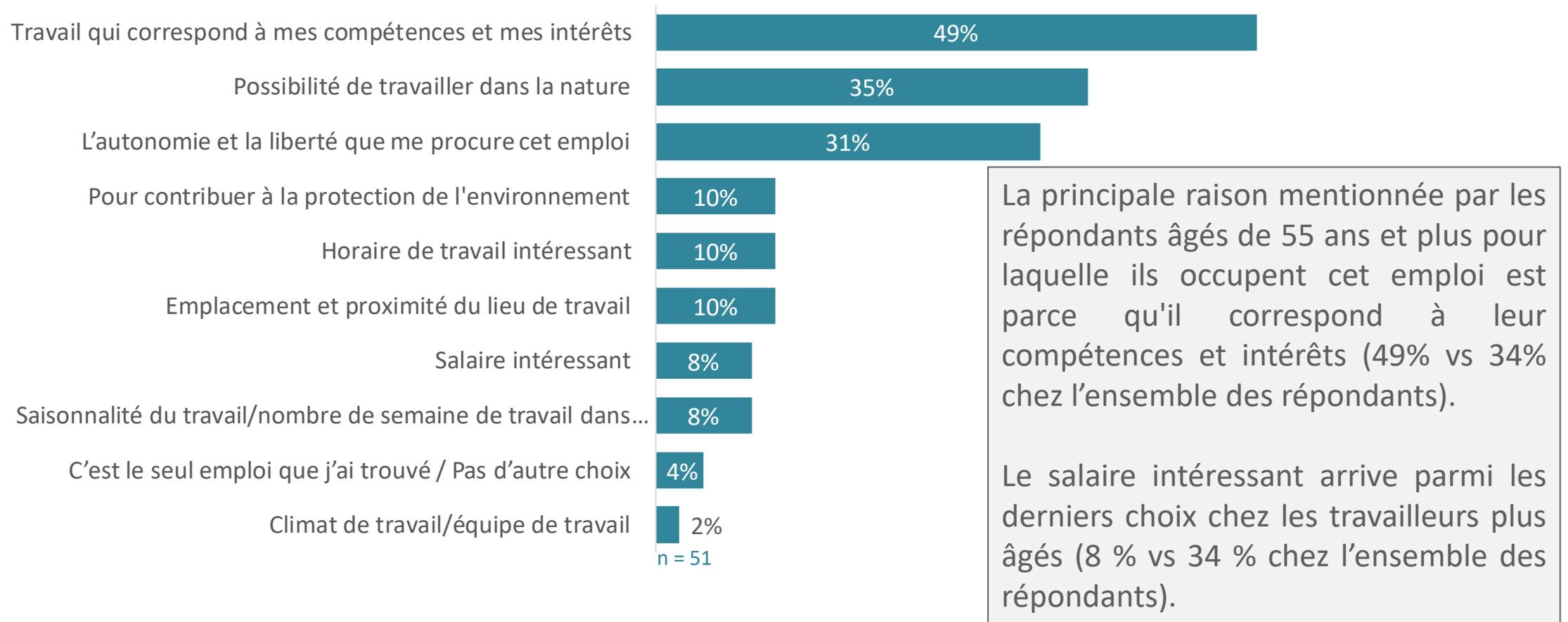
Figure 19. Répartition des étudiants reboiseurs selon les raisons d’occuper un emploi en foresterie (Q1, Q12 et Q24)



Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les deux principales raisons pour lesquelles ils occupent cet emploi. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



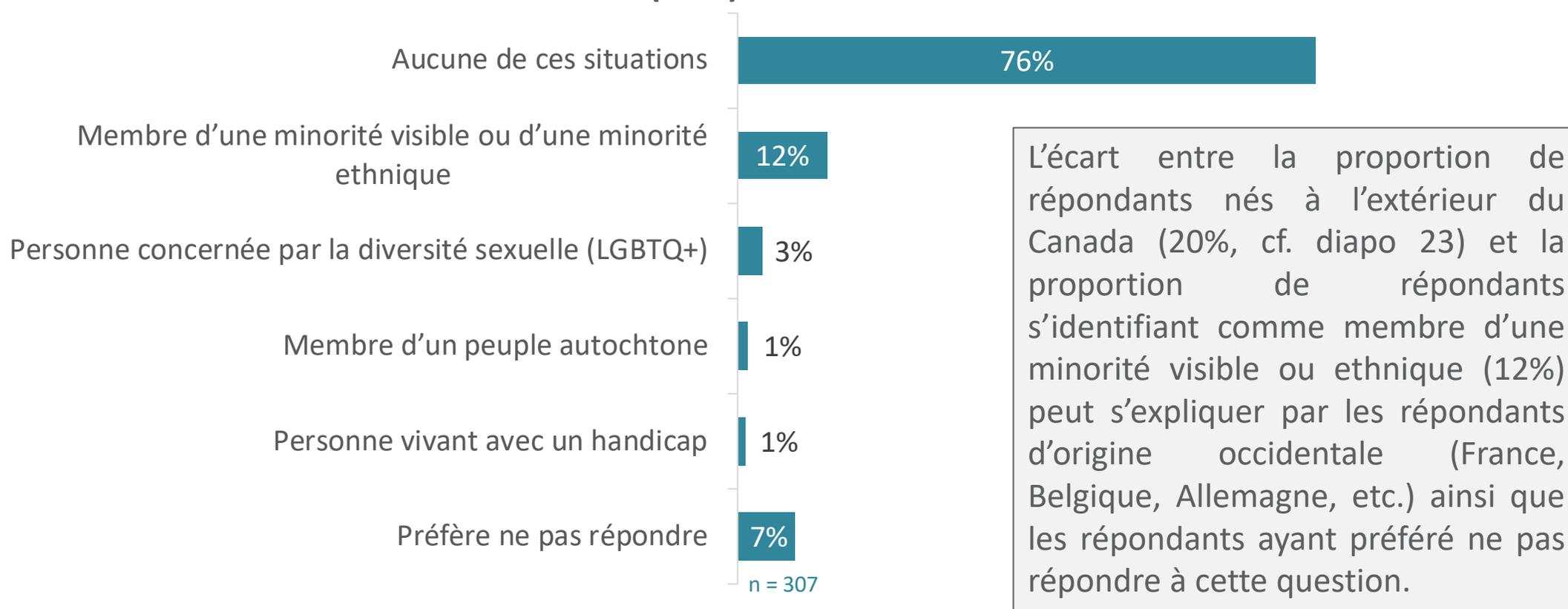
Figure 20. Répartition des répondants de plus de 55 ans selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie (Q24 et Q41)



Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les deux principales raisons pour lesquelles ils occupent cet emploi. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



Figure 21. Répartition des répondants selon les situations auxquelles ils s'identifient (Q48)



Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un choix de réponses, c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

2

RÉSULTATS DU SONDAGE WEB

2.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

2.3 SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.4 OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON ET VISION POUR LE FUTUR





CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

FAITS SAILLANTS (1 DE 2)



- Près de la moitié (47%) des répondants ne travaillent ni en coopératives forestières, ni en groupements forestiers. Cette proportion est plus élevée chez les travailleurs nés à l'extérieur du Canada (64%).
- Près des 2/3 des répondants (61%) travaillent majoritairement en forêt publique (ils sont donc hébergés principalement hors de leur résidence personnelle) et 39% travaillent majoritairement en forêt privée (ils retournent à la résidence personnelle tous les soirs).
- La majorité des travailleurs forestiers manuels sont **salariés** (82%) et **non syndiqués** (76%).
- Un peu plus d'un répondant sur dix (14%) est un **travailleur incorporé**. Cette proportion est nettement plus importante chez les **débroussailleurs** (20%) que chez les **reboiseurs** (4%).
- Le $\frac{3}{4}$ des répondants sont **payés à la production, au rendement ou à forfait**.
- Le tiers des répondants estime gagner **moins de 30\$/h**. Près de la moitié de ces travailleurs ont moins de 5 ans d'expérience dans le métier.
- La répartition des **salaires horaires estimés ne varie pas en fonction de l'origine** des répondants, **ni des métiers**. Toutefois, les 55 ans et plus sont plus nombreux à estimer un salaire horaire dans les strates inférieures, et les étudiants reboiseurs sont en moins grande proportion dans des salaires horaires estimés de strates supérieures.



CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

FAITS SAILLANTS (2 DE 2)



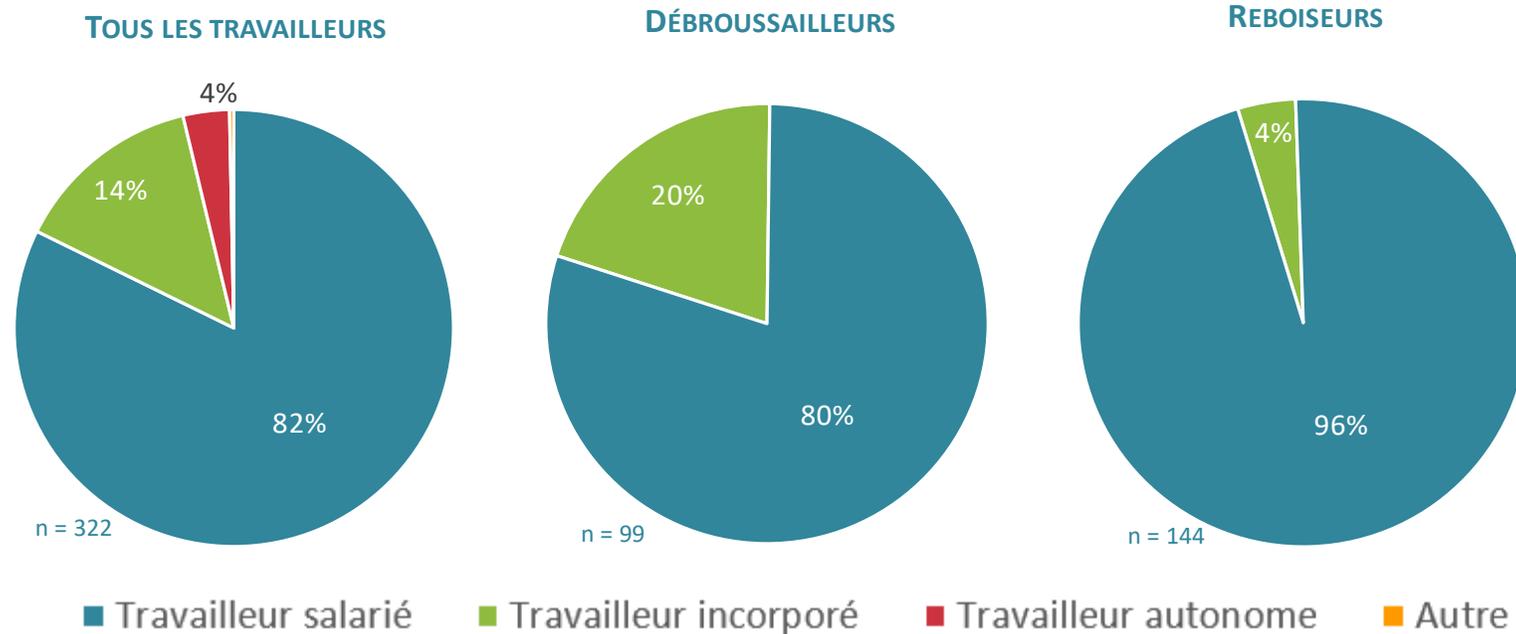
- Près de **90% des répondants retournent travailler pour le même employeur chaque année.**
- Plus du tiers des répondants débroussilleurs ont des **formations, remboursées en tout ou en partie.** Du côté des répondants reboiseurs, le **transport vers le lieu de travail et l'équipement de travail sont fournis** en tout ou en partie chez plus du tiers d'entre eux. Plus du tiers des abatteurs manuels ont quant à eux de l'essence pour l'équipement, le transport vers le lieu de travail et des formations payées en tout ou en partie par leur employeur.
- Les horaires de travail les plus fréquents sont **5 jours travaillés et 2 jours de congé** suivis de **4 jours travaillés et 3 jours de congé.**
- La moitié des travailleurs forestiers manuels ont travaillé **entre 15 et 25 semaines** en 2023. Plus de 90% des répondants reboiseurs et débroussilleurs travaillent **plus de 40 heures/semaine**



CONDITIONS DE TRAVAIL – TYPE DE TRAVAILLEUR ET MÉTIER

UNE GRANDE MAJORITÉ DE TRAVAILLEURS SALARIÉS CHEZ LES RÉPONDANTS

Figure 22. Répartition des répondants selon le type de travailleur et le métier (Q1 et Q5)



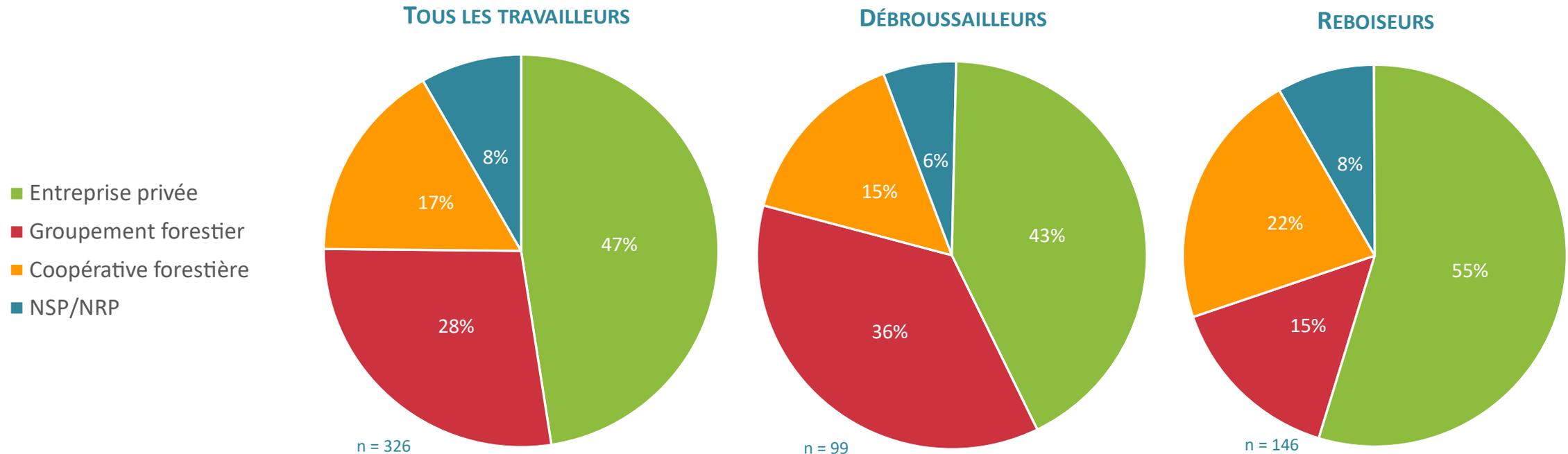
Un peu plus d'un répondant sur dix (14%) est un travailleur incorporé. Cette proportion est nettement plus importante chez les abatteurs manuels (27%; cf. annexe 1) et les débroussailliers (20%) que chez les reboiseurs (4%). On remarque également que 29% des répondants nés à l'extérieur du Canada sont incorporés, comparativement à 10% chez les répondants nés au Canada (cf. annexe 1). L'incorporation semble donc plus présente chez les travailleurs nés à l'extérieur du Canada. Étant donné le faible nombre de travailleurs incorporé ayant répondu au sondage pour chacun des métiers (moins de 20 répondants par métier), il n'a pas été possible de fournir des résultats plus détaillés pour ce groupe de travailleurs.

Autre fait à noter, les travailleurs autonomes se concentrent entièrement du côté des abatteurs manuels, qui représentent 20% d'entre eux (cf. annexe 1).

Note : « travailleur autonome » n'était pas dans les choix de réponses initiaux. Toutefois, cette réponse a été mentionnée à plusieurs reprises. Notons qu'un travailleur autonome a choisi l'entreprise individuelle pour réaliser ses activités, alors que le travailleur incorporé a choisi la forme d'entreprise (compagnie).



Figure 23. Répartition des répondants selon le type d’employeurs et le métier (Q1 et Q7)

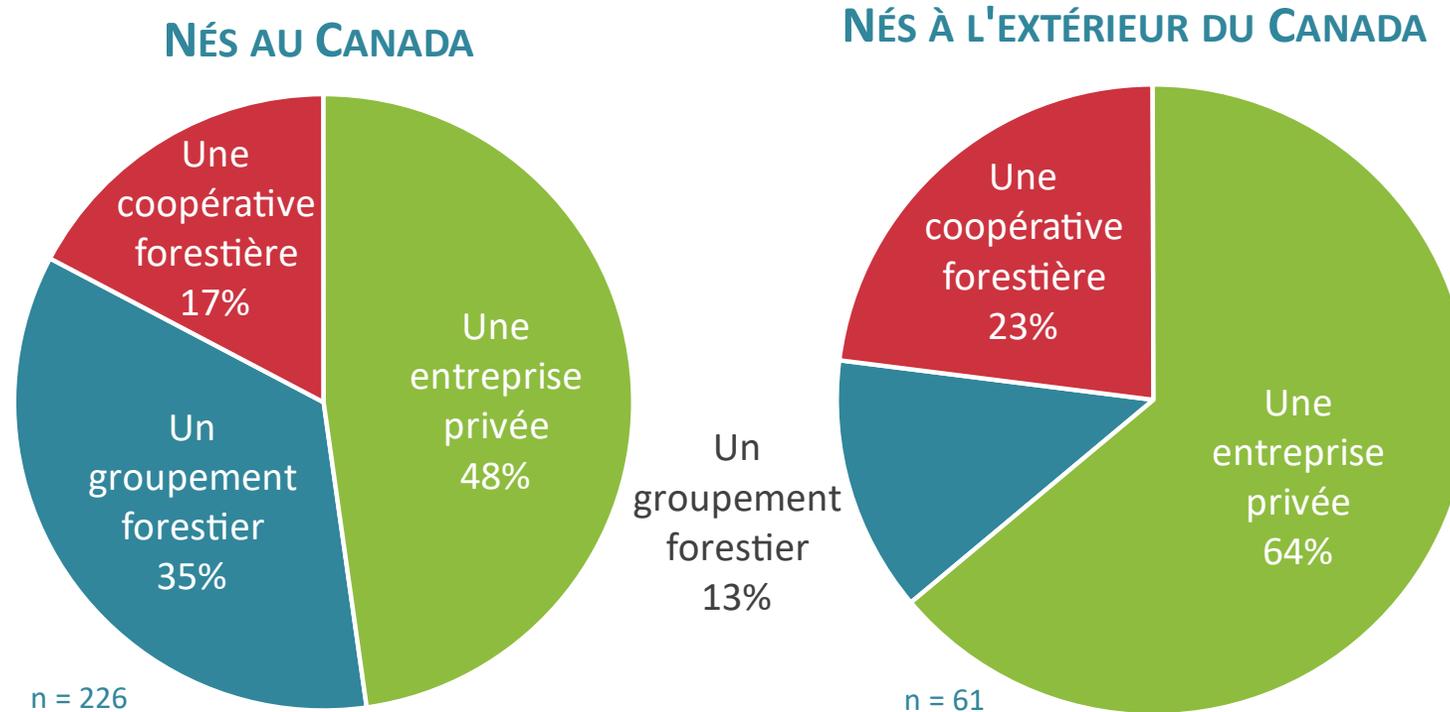


Parmi tous les répondants, 47% travaillent ou réalisent des contrats principalement pour une entreprise privée, suivi de 28% pour les groupements forestiers et 17% chez les coopératives forestières. Pour les trois principaux métiers, la proportion de répondants travaillant pour des groupements forestiers est plus élevée chez les débroussaillers (36%) et les abatteurs manuels (33%; cf. annexe 1) que chez les reboiseurs (15%). Chez les répondants reboiseurs, une plus grande proportion d’entre eux travaillent en entreprise privée (55%) et chez les coopératives forestières (22%). Du côté des abatteurs manuels, 51% travaillent ou réalisent des contrats pour une entreprise privées et seulement 3 % pour les coopérative forestière (cf. annexe 1).



LES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA TRAVAILLENT DAVANTAGE EN ENTREPRISE PRIVÉE

Figure 24. Répartition des répondants le type d'employeur et l'origine (Q7 et Q42)



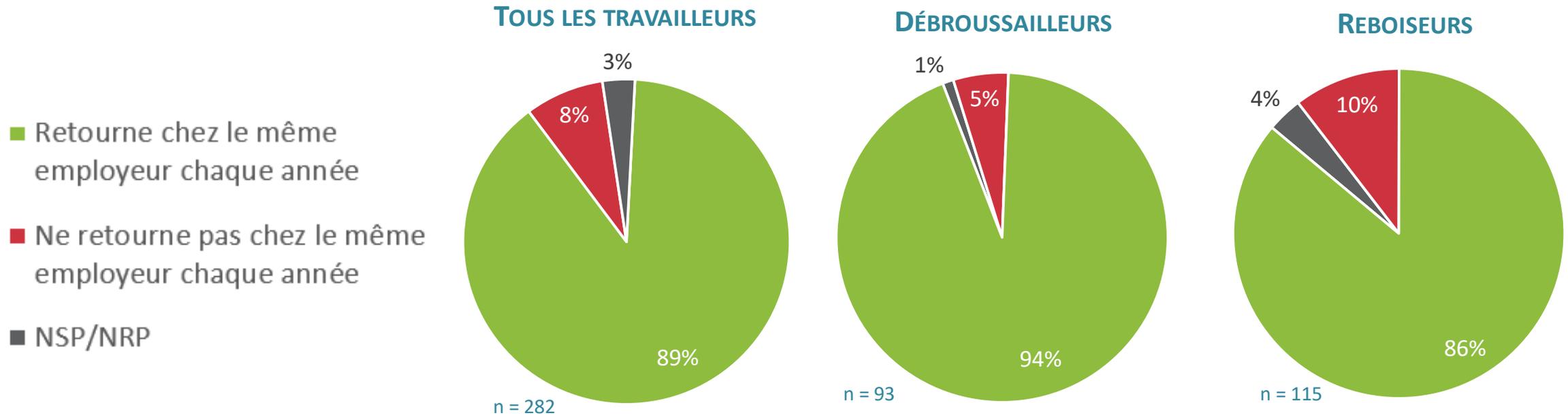
Près du deux tiers des travailleurs nés à l'extérieur du Canada travaillent ou réalisent des contrats pour une entreprise privée, comparativement à un peu moins de 50% chez les travailleurs nés au Canada. Une proportion plus importante de travailleurs nés à l'extérieur du Canada travaille pour une coopérative forestière (23% comparativement à 17% chez les travailleurs nés au Canada.)



CONDITIONS DE TRAVAIL – RETOUR CHEZ L'EMPLOYEUR L'ANNÉE SUIVANTE

PRÈS DE 90% DES RÉPONDANTS RETOURNENT CHEZ LE MÊME EMPLOYEUR CHAQUE ANNÉE

Figure 25. Répartition des répondants retournant ou non chez le même employeur chaque année (Q1 et Q3)



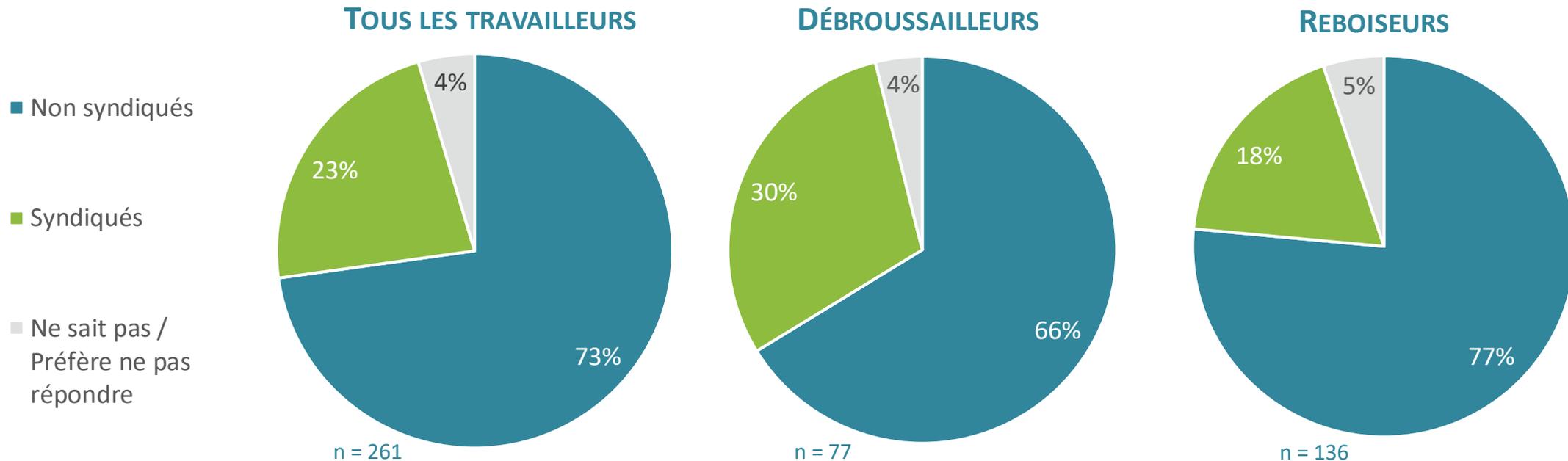
On constate de la part des travailleurs forestiers manuels ayant répondu à l'étude une grande fidélité envers leur employeur.

Note: Cette question était seulement posée aux répondants exerçant leur métier en foresterie depuis plus d'un an. Ce sont 41 répondants qui travaillaient dans le secteur forestier depuis 1 an ou moins.



LA MAJORITÉ DES RÉPONDANTS SALARIÉS NE SONT PAS SYNDIQUÉS

Figure 26. Répartition des répondants salariés selon leur syndicalisation (Q1 et Q6)



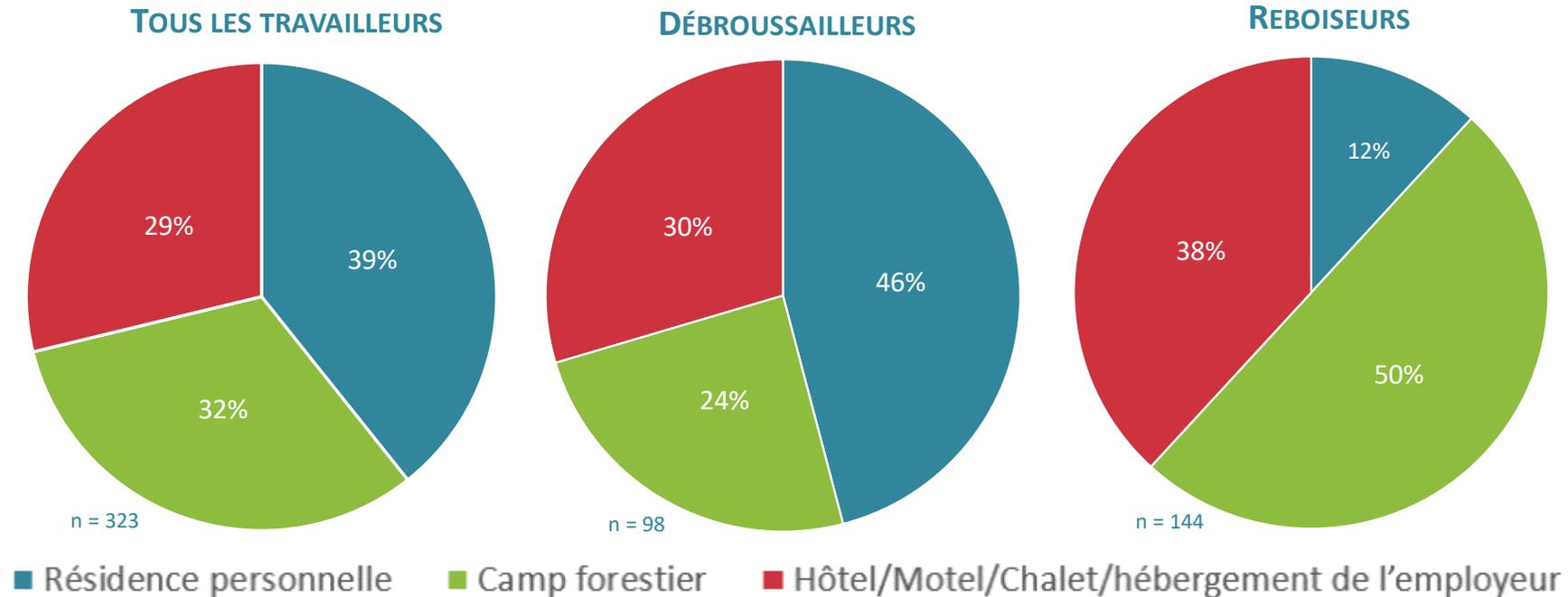
Un peu moins du tiers (30%) des répondants exerçant le métier de débroussailleur est syndiqué. Chez les reboiseurs, moins d'un répondant sur cinq travaille pour une entreprise syndiquée (18%). Sur les 18 abatteurs manuels ayant répondu à la question, deux sont syndiqués.

Note: Seuls les répondants salariés (cf. diapo 44) pouvaient se prononcer sur cette question.



LES REBOISEURS SONT GÉNÉRALEMENT HÉBERGÉS PENDANT LA SAISON

Figure 27. Répartition des répondants selon leur mode d'hébergement pendant la saison (Q1 et Q20)



Près de 90% des reboiseurs sont hébergés pendant la saison, alors que près de la moitié des débroussaillleurs retourne à leur résidence personnelle tous les soirs. Aucun abatteur manuel (cf. annexe 1) n'est hébergé en camps forestiers.

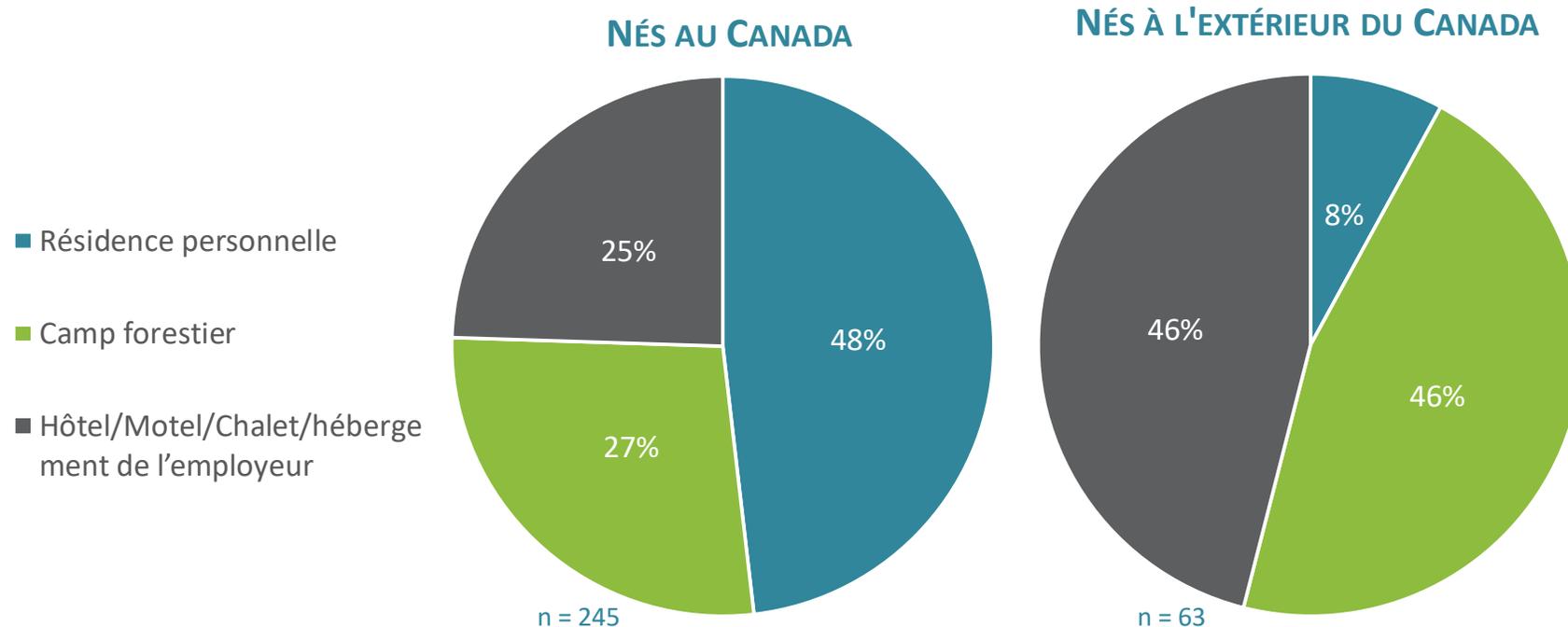
Ces données nous permettent d'estimer que 61% des répondants travaillent majoritairement en forêt publique (hébergés à l'extérieur) et 39% travaillent majoritairement en forêt privée (retour à la résidence personnelle tous les soirs). Ainsi, 88% des répondants reboiseurs travailleraient en forêt publique alors que pour les débroussaillleurs, la répartition est plutôt égale entre forêt privée et forêt publique. Les abatteurs manuels travaillent exclusivement en forêt privée.



CONDITIONS DE TRAVAIL – HÉBERGEMENT

LES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA SONT GÉNÉRALEMENT HÉBERGÉS PENDANT LA SAISON

Figure 28. Répartition des répondants selon leur mode d'hébergement pendant la saison, selon l'origine (Q20 et Q42)



La moitié (48%) des répondants nés au Canada retourne à leur résidence personnelle tous les soirs, alors que le quart (27%) est hébergé en camp forestier et le quart (25%) restant est hébergé par l'employeur (ex. motel). Chez les répondants nés à l'extérieur du Canada, une minorité (8%) retourne à leur résidence personnelle, tandis que 92% est hébergé à l'extérieur de son domicile pour le travail. Les travailleurs nés à l'extérieur du Canada travailleraient donc presque exclusivement en forêt publique (92%), alors que pour les travailleurs nés au Canada c'est presque 50-50.



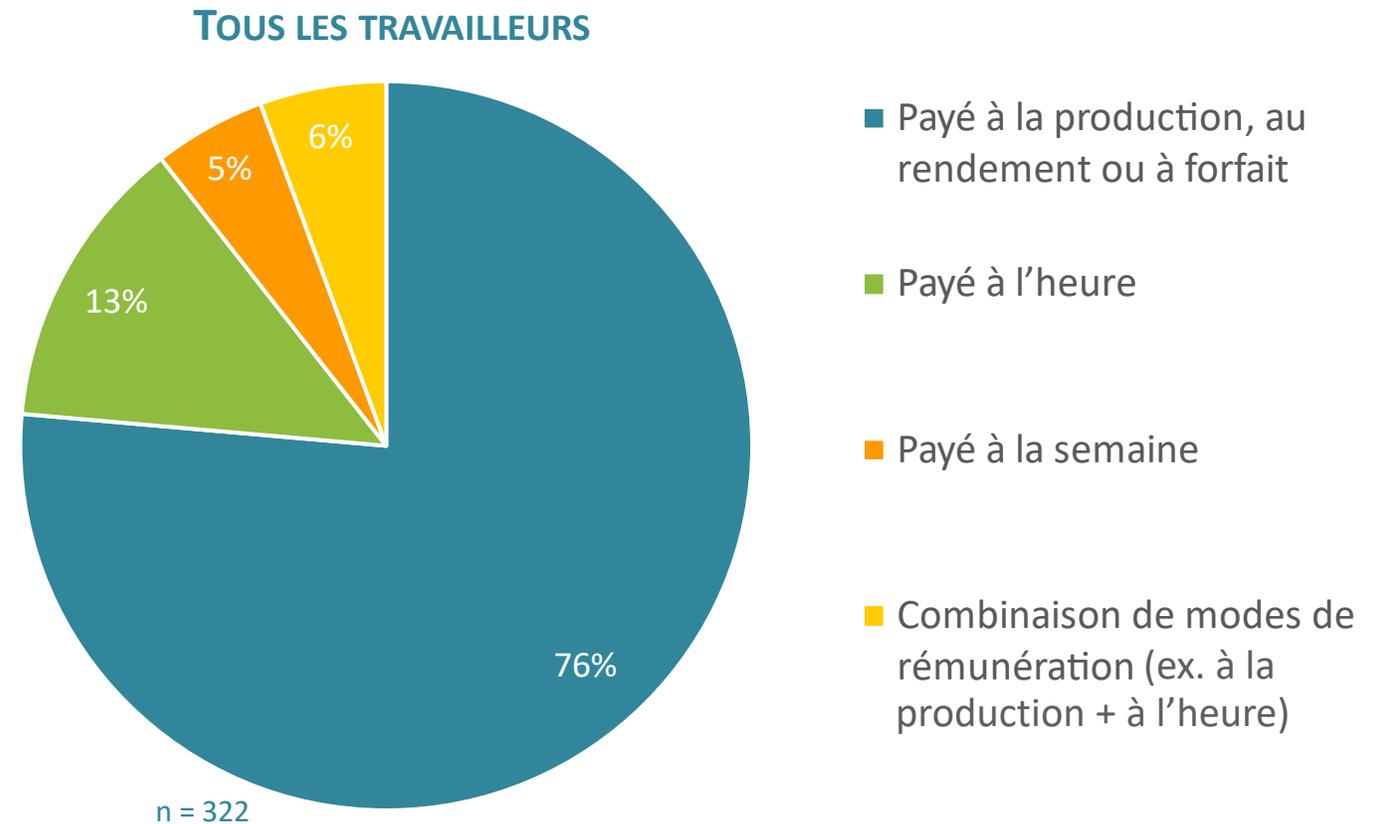
CONDITIONS DE TRAVAIL – MODE DE RÉMUNÉRATION

LA GRANDE MAJORITÉ DES RÉPONDANTS RÉMUNÉRÉE À LA PRODUCTION

76 % des répondants reçoivent une rémunération à la production, au rendement ou à forfait. Moins du quart (24%) des répondants sont rémunérés à l'heure, à la semaine ou selon une combinaison de modes de rémunération (ex. à la production + à l'heure).

- Chez les répondants exerçant le métier de débroussailleur et de reboiseur, le profil des modes de rémunération est similaire; environ 85% sont rémunérés au rendement.
- Chez les abatteurs manuels, seuls 32% sont rémunérés au rendement, alors que 49% sont rémunérés à l'heure. Les graphiques pour chacun des métiers sont présentés à l'annexe 1.

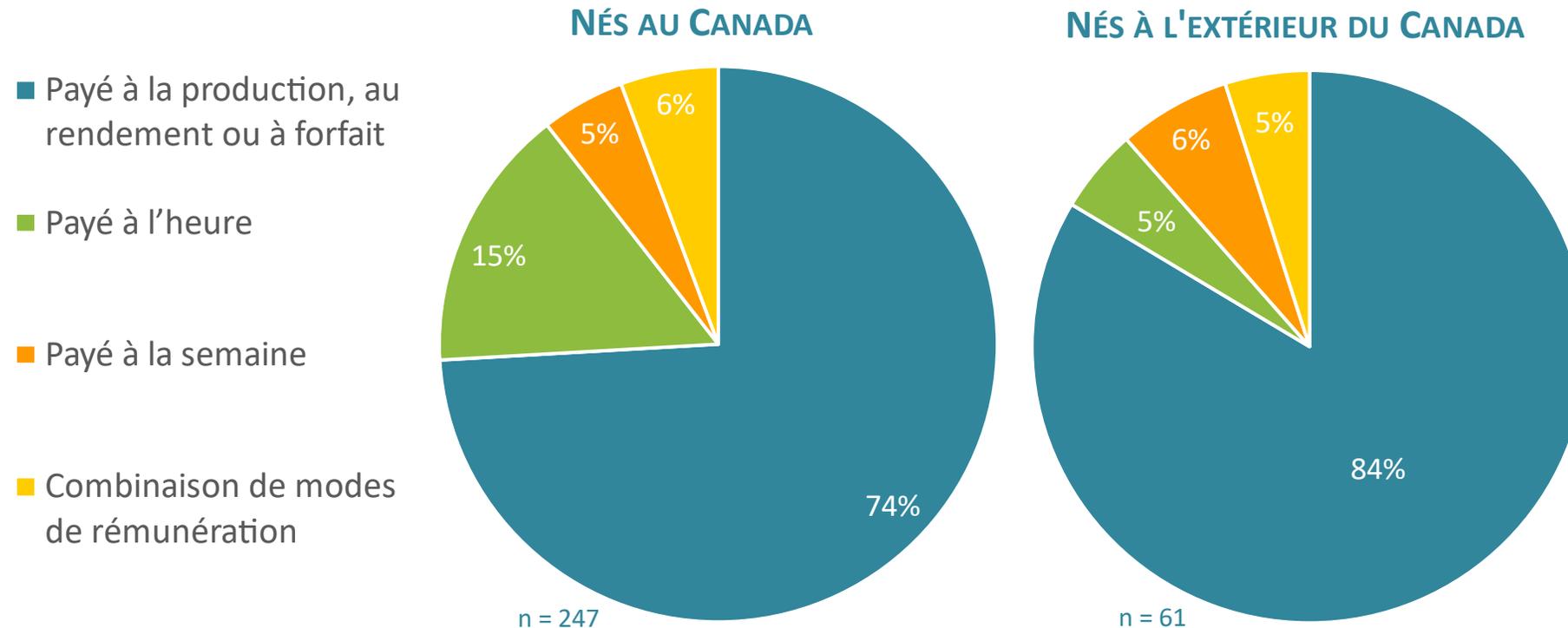
Figure 29. Répartition des répondants selon le mode de rémunération (Q19)





LE PRINCIPAL MODE DE RÉMUNÉRATION EST À LA PRODUCTION, PEU IMPORTE L'ORIGINE

Figure 30. Répartition des répondants selon le mode de rémunération et l'origine (Q19 et Q42)



Chez les répondants nés à l'extérieur du Canada, la rémunération à la production s'applique à 84% des travailleurs, comparativement à 74% chez les travailleurs nés au Canada. Rappelons que 49% des abatteurs manuels sont payés à l'heure et que 97% d'entre eux sont nés au Canada, ce qui explique l'écart observé entre les deux groupes.



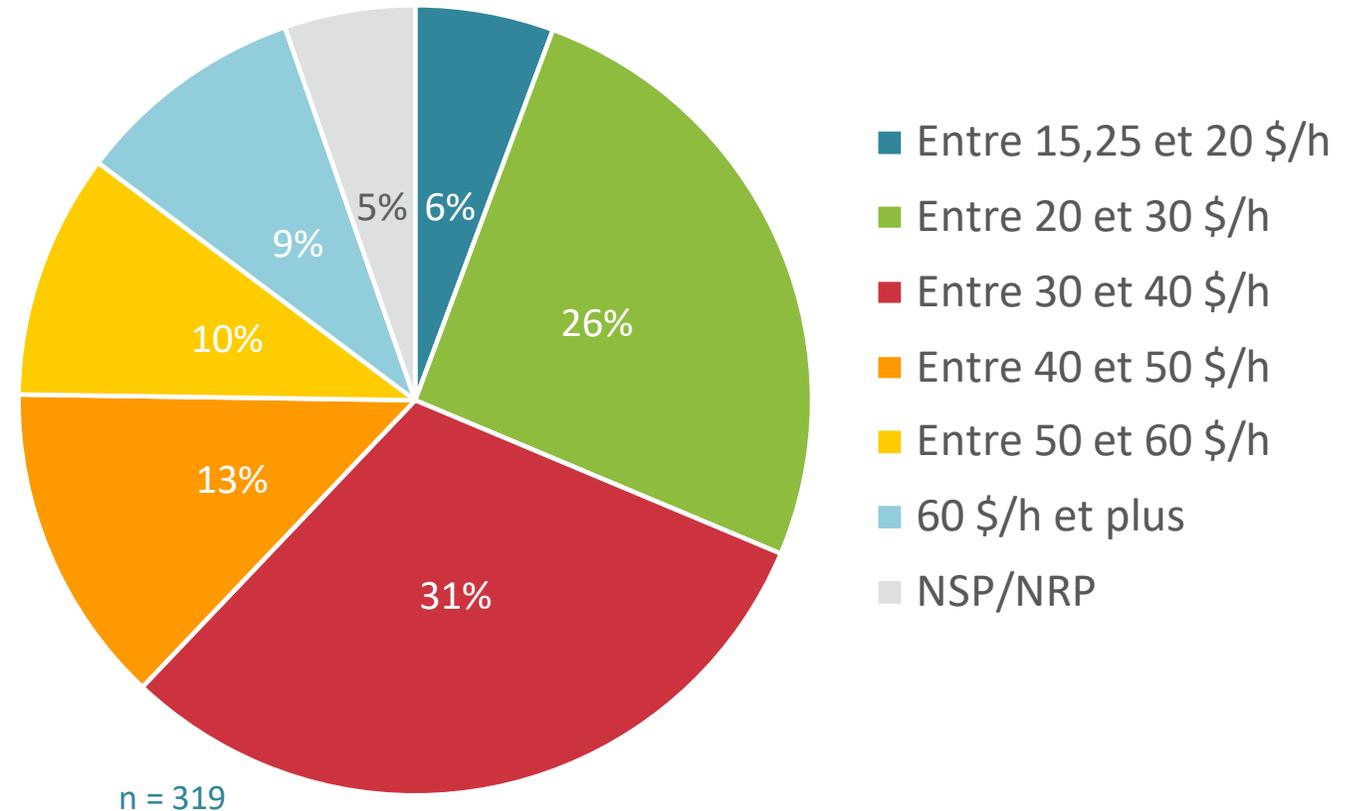
LE SALAIRE HORAIRE PEUT VARIER BEAUCOUP EN RAISON DE LA RÉMUNÉRATION À LA PRODUCTIVITÉ

Figure 31. Répartition des répondants selon le taux horaire moyen estimé* (Q38)

Près du tiers (32%) des répondants gagne moins de 30\$/h.

La répartition des salaires horaires ne varie pas en fonction de l'origine des répondants. Les profils sont également similaires entre les débroussailliers et les reboiseurs. Dans les deux cas, le profil salarial est similaire à celui de tous les travailleurs.

Cependant, les abatteurs manuels ont une plus forte proportion de répondants gagnant moins de 20\$/h (19%), et se trouvent moins dans les salaires supérieurs à 50\$/h (6%).

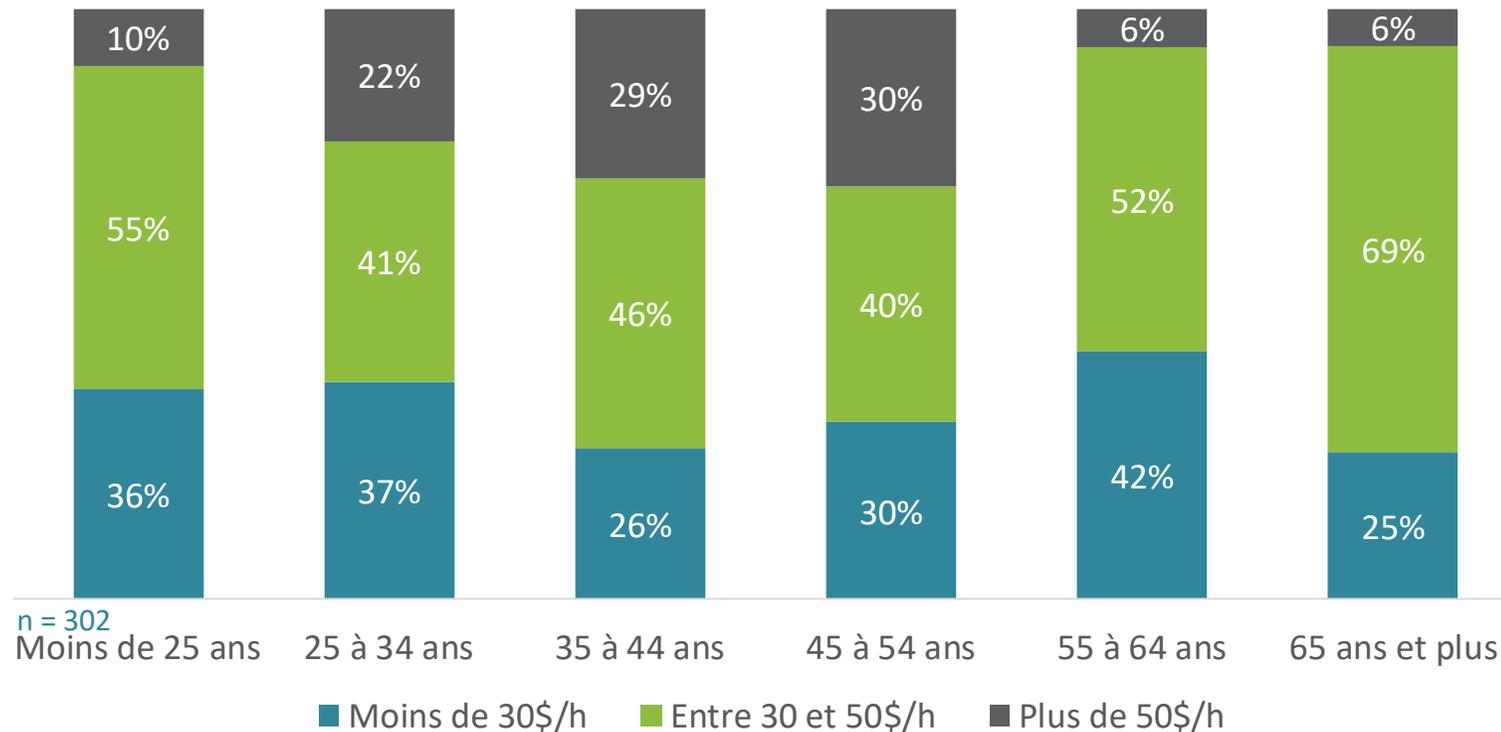


Note : Le taux horaire a été estimé par le répondant. Par conséquent, il n'y a aucun moyen de savoir s'il s'agit du salaire net ou brut ou si les dépenses d'emploi ont été déduites. Ces résultats ne peuvent pas être extrapolés pour obtenir le salaire annuel. C'est pour cette raison que seul le graphique de l'ensemble des répondants a été généré.



LE SALAIRE HORAIRE ESTIMÉ EN BAISSÉ CHEZ LES RÉPONDANTS DE 55 ANS ET PLUS

Figure 32. Répartition des répondants selon l'âge et le salaire estimé (Q38 et Q41)



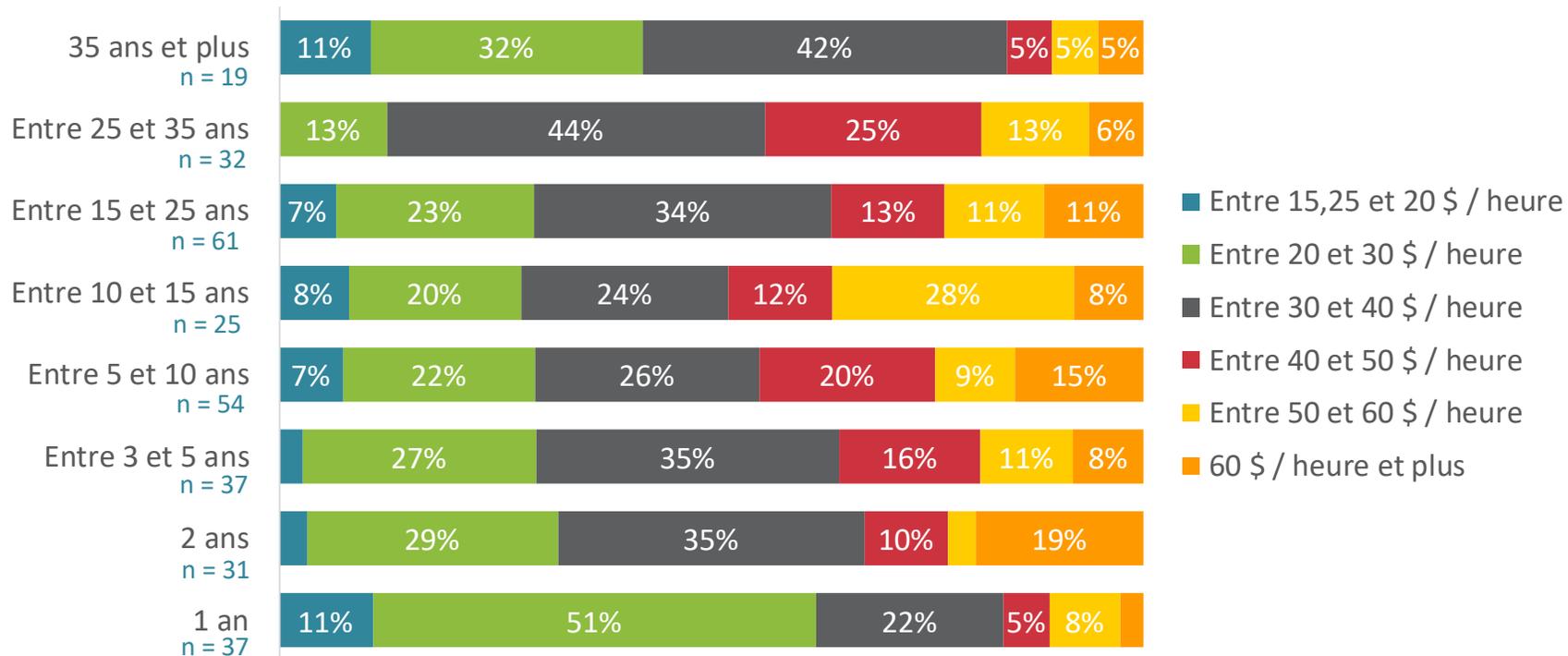
On remarque que la proportion de répondants ayant un salaire horaire estimé de plus de 50\$/h augmente avec l'âge, jusqu'à 55 ans, après quoi cette proportion diminue.

Cela témoigne de la réalité du secteur, où les travailleurs sont payés en fonction de leur productivité (cf. diapo 51), alors que cette productivité peut diminuer avec un âge avancé, en raison du caractère physique des emplois.

Note : Le taux horaire a été estimé par le répondant. Par conséquent, il n'y a aucun moyen de savoir s'il s'agit du salaire net ou brut ou si les dépenses d'emploi ont été déduites. Ces résultats ne peuvent pas être extrapolés pour obtenir le salaire annuel.



Figure 33. Répartition des répondants selon leur salaire estimé et le nombre d'années d'expérience dans le métier (Q2 et Q38)



Comme les travailleurs forestiers sont en majorité payés selon leur productivité, il est normal d'observer que les répondants ayant moins d'expérience ont un salaire horaire estimé plus faible.

De plus, comme le travail est très physique, une diminution de la productivité peut s'observer avec l'âge (cf. diapo 54). Ainsi, les répondants ayant plus de 35 ans d'expérience ont un salaire horaire plus faible que les autres catégories (42% d'entre eux ayant un salaire horaire estimé à 30\$/h ou moins)

Note : Le taux horaire a été estimé par le répondant. Par conséquent, il n'y a aucun moyen de savoir s'il s'agit du salaire net ou brut ou si les dépenses d'emploi ont été déduites. Ces résultats ne peuvent pas être extrapolés pour obtenir le salaire annuel.



LES RÉPONDANTS TRAVAILLENT PRINCIPALEMENT SUR LES HORAIRES 5/2 ET 4/3

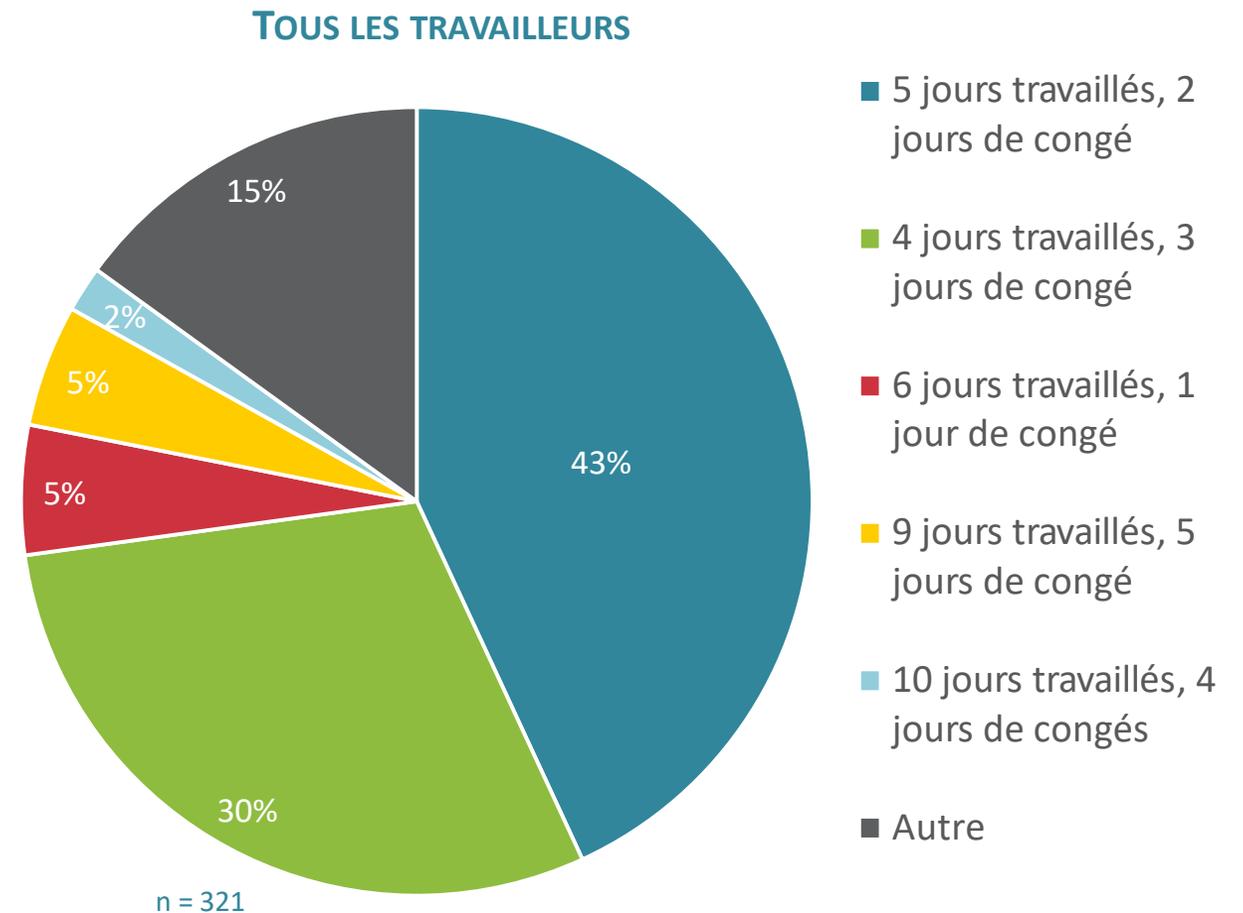
Les horaires de travail les plus fréquents chez les répondants sont 5 jours travaillés, 2 jours de congé (43%) et 4 jours travaillés et 3 jours de congé (30%).

Chez les répondants, les horaires de travail sont similaires pour les débroussailleurs et les reboiseurs. Les horaires de travail de chacun des métiers sont présentés à l'annexe 1.

À noter cependant qu'on retrouve l'horaire 6 jours travaillés et 1 jour de congé seulement chez les reboiseurs. Les « autres » horaires mentionnés par les répondants sont très variables.

Note : l'horaire 6/1 n'était pas dans les choix de réponses du sondage. Toutefois, il a été mentionné à plusieurs reprises parmi les « autres » réponses des répondants. Ainsi, cet horaire a été intégré dans le présent graphique.

Figure 35. Répartition des répondants selon leur horaire de travail (Q8)

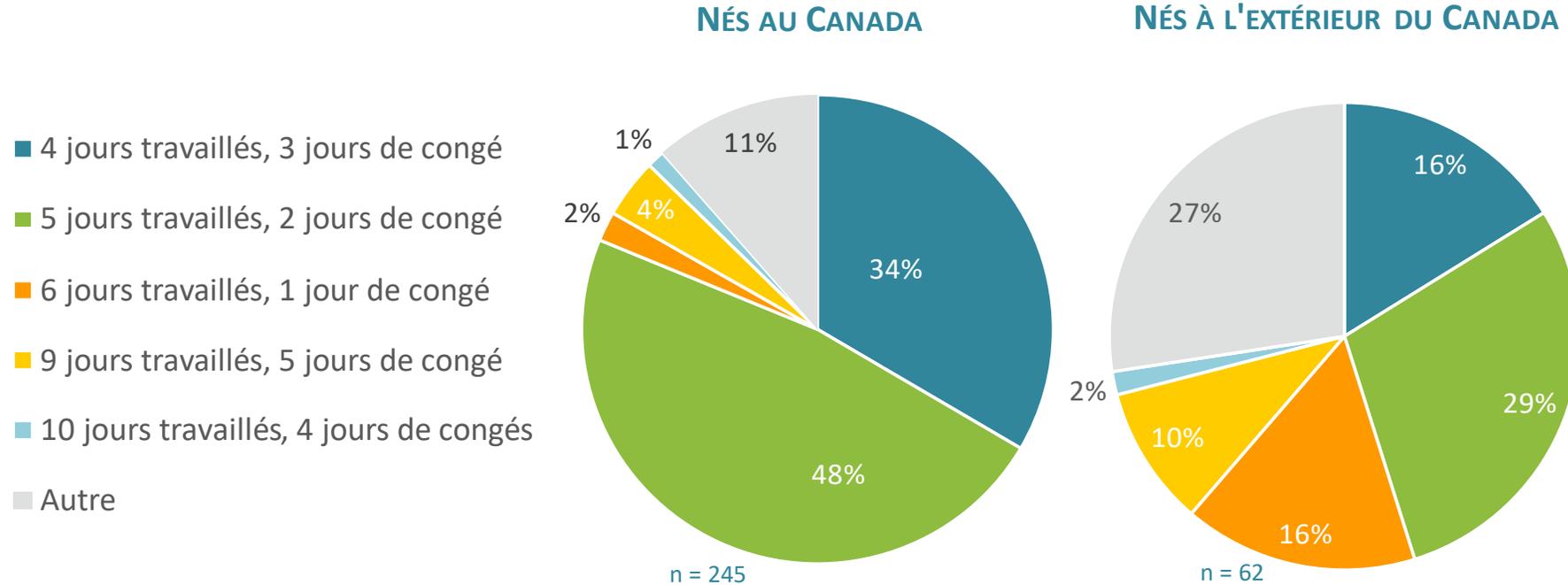




CONDITIONS DE TRAVAIL – HORAIRE DE TRAVAIL

LES HORAIRES DE TRAVAIL SONT PLUS VARIÉS CHEZ LES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Figure 36. Répartition des répondants selon l'horaire de travail et l'origine (Q8 et Q42)



Le modèle traditionnel du 5/2 apparaît moins présent chez les répondants nés à l'extérieur du Canada. En effet, le modèle 6/1 est plus répandu chez ce groupe par rapport aux travailleurs nés au Canada (16% vs 2%).

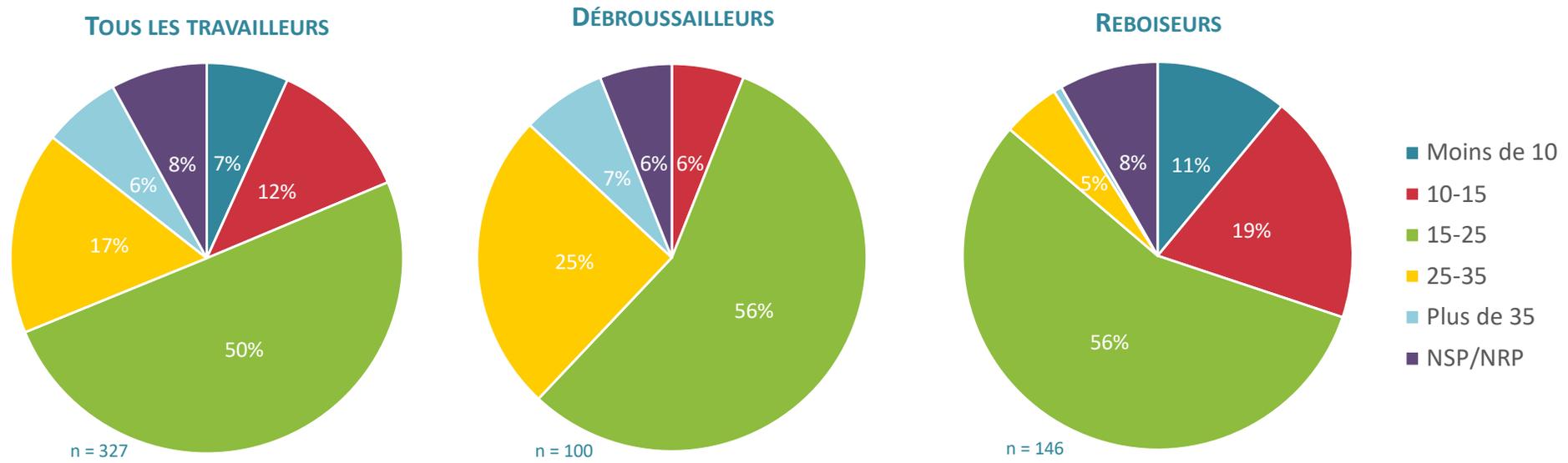
Cela pourrait s'expliquer par le fait que 40% des répondants nés à l'extérieur du Canada résident dans la grande région de Montréal et quittent la maison pour travailler à l'extérieur sur des périodes s'échelonnant sur plusieurs semaines. Le modèle 9/5 est également plus répandu (10% vs 4%), possiblement pour avoir suffisamment de temps pour retourner à leur domicile lors des congés.



CONDITIONS DE TRAVAIL – NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES

LES RÉPONDANTS TRAVAILLENT MAJORITAIREMENT ENTRE 15 ET 25 SEMAINES – PEU IMPORTE LE MÉTIER

Figure 37. Répartition des répondants selon le nombre de semaines travaillées en 2023* (Q1 et Q11)



Chez les répondants exerçant le métier de reboiseurs, 30% travaillent moins de 15 semaines, alors que cette proportion est de seulement 6 % chez les débroussailleurs. On observe aussi que presque que le tiers des débroussailleurs (32%) travaillent plus de 25 semaines par années alors que pour les reboiseurs, c'est seulement 5% d'entres-eux. En effet, les débroussailleurs commencent la saison de travail plus tôt (avril-mai selon les régions) et terminent plus tard (octobre-novembre) que les reboiseurs (mai-juin à septembre selon les régions). Chez les abatteurs manuels (cf. annexe 1), seulement 20% travaillent entre 15 et 25 semaines et 44% travaillent plus de 25 semaines.

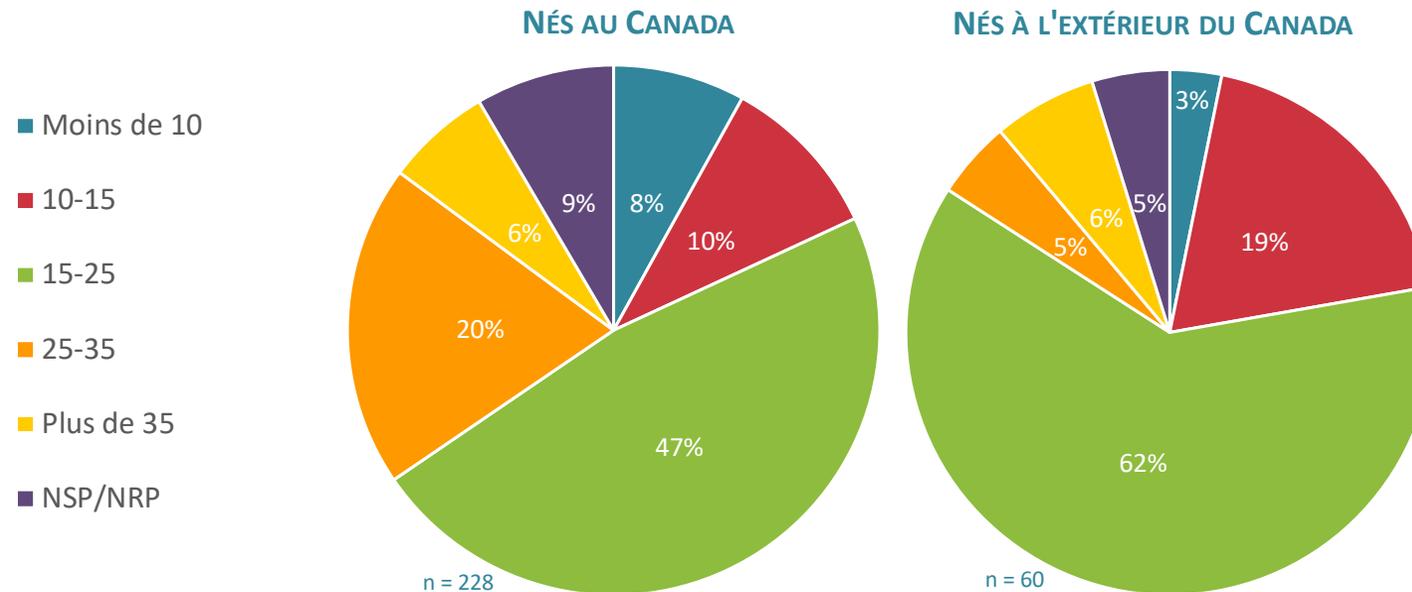
*Comme le questionnaire était diffusé alors que la saison était encore en cours, ces données représentent des estimations. Il est également possible que le nombre de semaines travaillées ait pu être affecté par les feux de forêt de l'été 2023.



CONDITIONS DE TRAVAIL – NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES

LES RÉPONDANTS TRAVAILLENT MAJORITAIREMENT ENTRE 15 ET 25 SEMAINES – PEU IMPORTE L'ORIGINE

Figure 38. Répartition des répondants selon le nombre de semaines travaillées en 2023, selon l'origine*
(Q11 et Q42)



La proportion de répondants travaillant plus de 25 semaines est plus importante chez les répondants nés au Canada que chez les répondants nés à l'extérieur du Canada. Les travailleurs nés à l'extérieur du Canada travaillent majoritairement en forêt publique (92%) et donc principalement dans les secteurs plus au Nord. Leur saison de travail serait donc généralement plus courte que pour les travailleurs en forêts privées, situées plus au Sud. Toutefois, ils sont presque deux fois plus nombreux à faire plus de 50 heures par semaines de travail, comparativement aux travailleurs nés au Canada (cf. annexe 1).

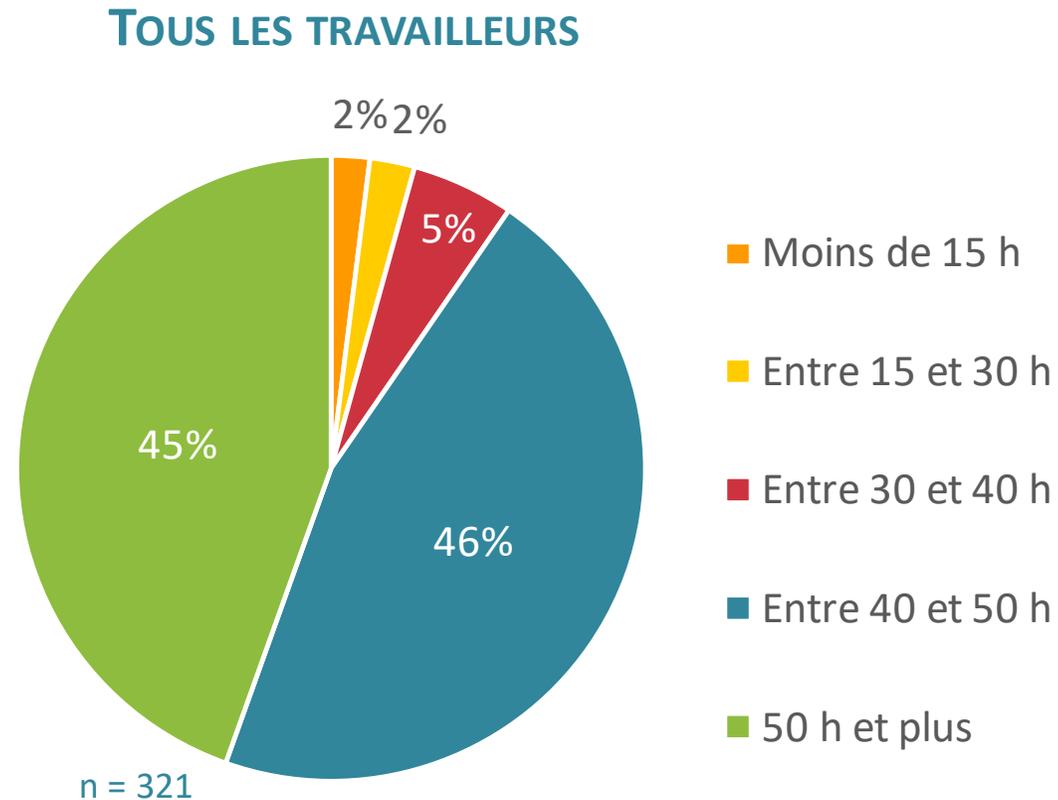
*Comme le questionnaire circulait alors que la saison était encore en cours, ces données représentent des estimations. Il est également possible que le nombre de semaines travaillées ait pu être affecté par les feux de forêt de l'été 2023.



CONDITIONS DE TRAVAIL - NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE

LA GRANDE MAJORITÉ DES RÉPONDANTS TRAVAILLENT PLUS DE 40 HEURES PAR SEMAINE

Figure 39. Répartition des répondants selon le nombre d'heures travaillées par semaine (Q10)



Près de la moitié (46%) des répondants travaillent entre 40 et 50 heures chaque semaine, alors que 45% travaillent plus de 50 heures par semaine.

Les répondants nés à l'extérieur du Canada travaillent en majorité (73%) plus de 50 heures par semaine, alors que le quart (24%) travaille entre 40 et 50 heures.

Chez les répondants nés au Canada, on retrouve plutôt plus du tiers (38%) qui travaillent plus de 50 heures par semaine, alors que la moitié (51%) travaille entre 40 et 50 heures (cf. annexe 1)

Note: Les réponses obtenues à cette question représentent une estimation par le travailleur de la moyenne d'heures de travail réalisées par semaine pendant la saison de travail. Il est inconnu si ce nombre d'heure inclut du temps de transport et/ou d'entretien d'équipement.



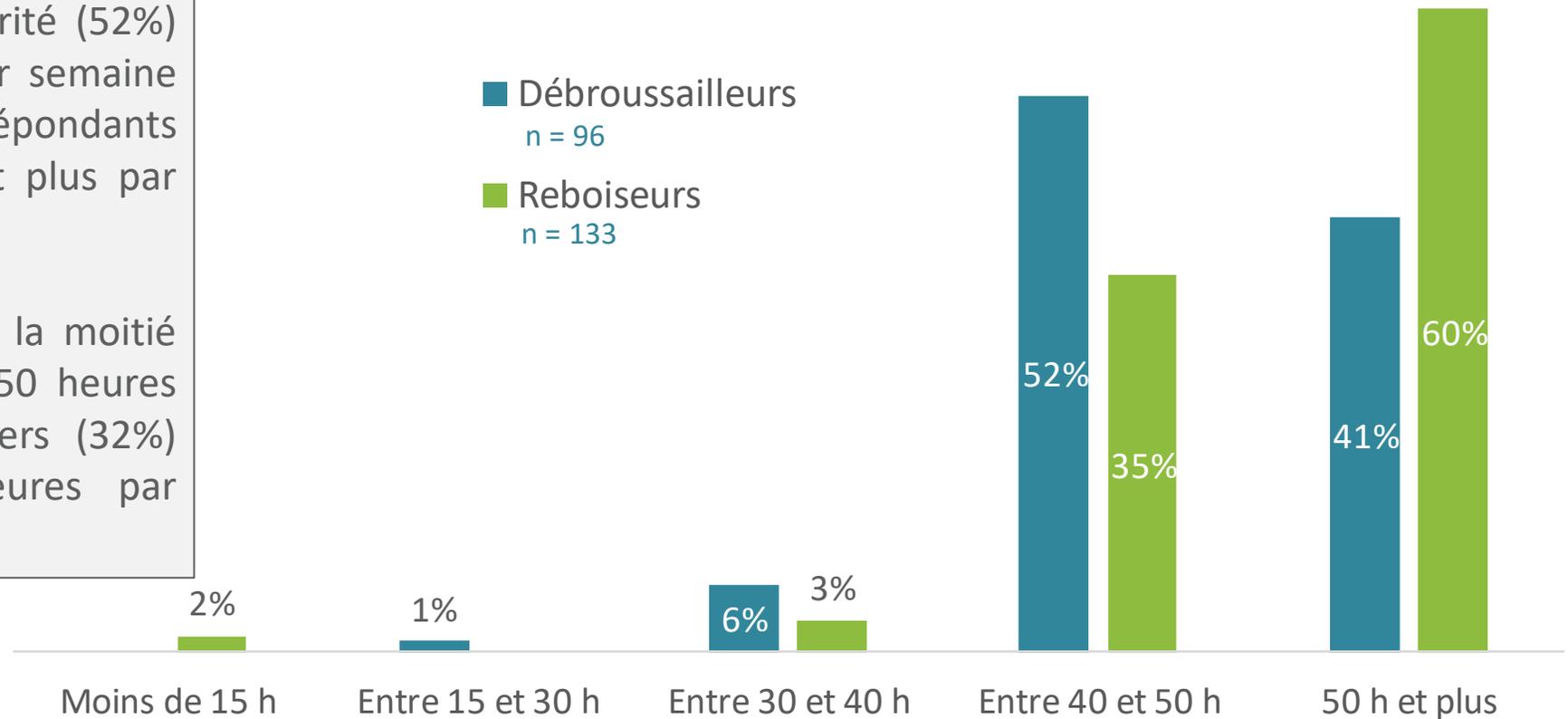
CONDITIONS DE TRAVAIL – HEURES HEBDOMADAIRES TRAVAILLÉES

PLUS DE 90% DES DÉBROUSSAILLEURS ET REBOISEURS TRAVAILLENT PLUS DE 40 HEURES PAR SEMAINE

Figure 40. Répartition des répondants selon les heures travaillées par semaine, débroussailleurs et reboiseurs (Q1 et Q10)

Chez les répondants exerçant le métier de débroussailleurs, la majorité (52%) travaille entre 40 et 50h par semaine alors que 60% des répondants reboiseurs travaillent 50h et plus par semaine.

Chez les abatteurs manuels, la moitié (50%) travaille entre 40 et 50 heures par semaine et près du tiers (32%) travaille moins de 40 heures par semaine (cf. annexe 1).





2

RÉSULTATS DU SONDAGE WEB

2.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

2.3 SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.4 OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON ET VISION POUR LE FUTUR





FAITS SAILLANTS (1 DE 2)



- Les travailleurs forestiers manuels sont **fiers** de travailler dans le secteur forestier.
- Ils sont généralement (82%) **satisfaits** de leurs conditions de travail. La satisfaction envers les conditions de travail demeure élevée pour tous les profils de répondants. Globalement, les répondants nés à l'extérieur du Canada sont plus satisfaits (93%) de leurs conditions de travail que les répondants nés au Canada (79%).
- La majorité des répondants sont satisfaits de **l'horaire de travail** (91%), de **l'ambiance de travail** (86%), du **nombre de semaines travaillées** (86%), de la **conciliation travail-vie personnelle** (81%) et de la prévisibilité du nombre de semaines travaillées dans l'année (79%).
- Les éléments pour lesquels les travailleurs sont moins satisfaits sont le **salaire**, les **avantages sociaux** et la **prise en charge de certaines dépenses** par l'employeur.
- 70% des répondants souhaiteraient en priorité un salaire plus élevé pour améliorer leurs conditions de travail. Les travailleurs souhaitent également (26% des reboiseurs et 30% des débroussailleurs) que **l'équipement de travail** soit payé.



FAITS SAILLANTS (2 DE 2)



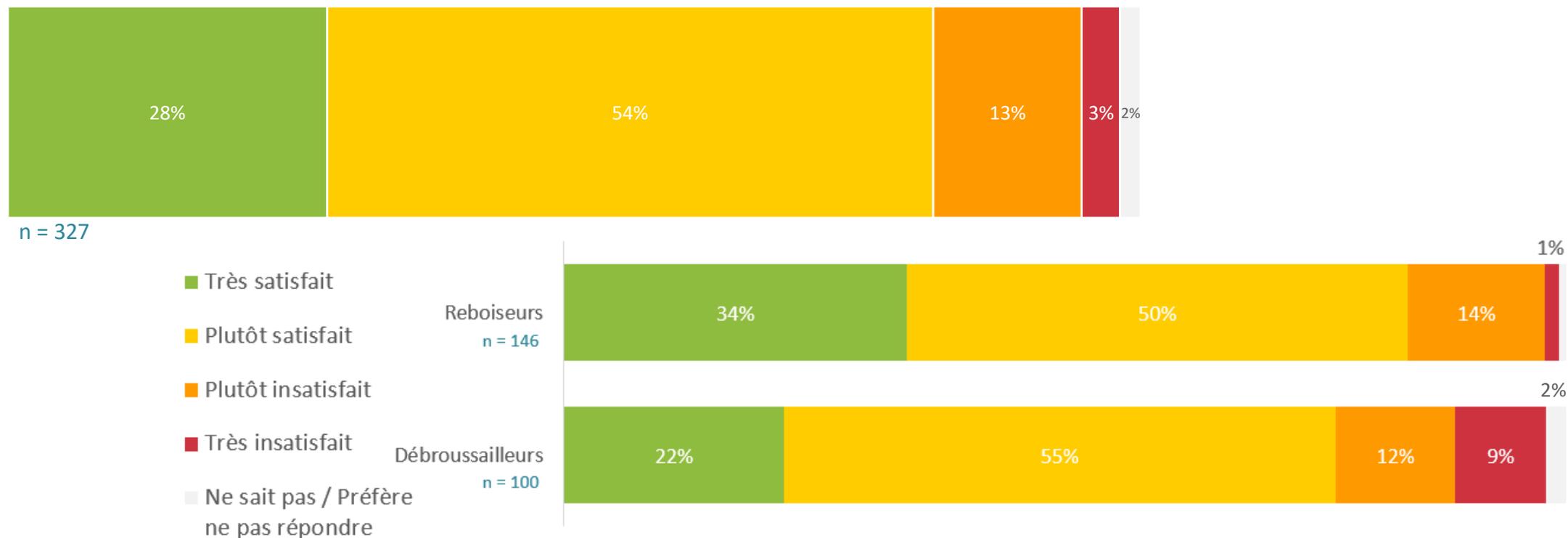
- Le **niveau de satisfaction des travailleurs nés à l'extérieur est généralement plus élevé**, à l'exception de la qualité des repas fournis en camp forestier.
- Le niveau de satisfaction envers les différents éléments liés aux conditions de travail est **assez similaire entre les différents métiers**. Toutefois, les répondants reboiseurs sont en moins grande proportion satisfaits des avantages sociaux offerts alors que les débroussailleurs sont moins satisfaits de la prise en charge par l'employeur de certaines dépenses.
- Les répondants travaillant en **forêt privée sont moins satisfaits de leur salaire et de la prise en charge de certaines dépenses** liées au travail, comparativement aux répondants travaillant en forêt publique.
- De manière générale, le milieu forestier est un **milieu de travail perçu comme accueillant et sans discrimination** par les travailleurs sondés, peu importe leur origine ou le genre.
- Par ailleurs, les répondants nés à l'extérieur du Canada considèrent en plus grande proportion que ceux nés au Canada que « les personnes issues des communautés culturelles et immigrantes sont bien acceptées et intégrées dans l'entreprise ».



EN TRÈS GRANDE MAJORITÉ, LES RÉPONDANTS SONT SATISFAITS DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Figure 41. Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le métier (Q1 et Q25)

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



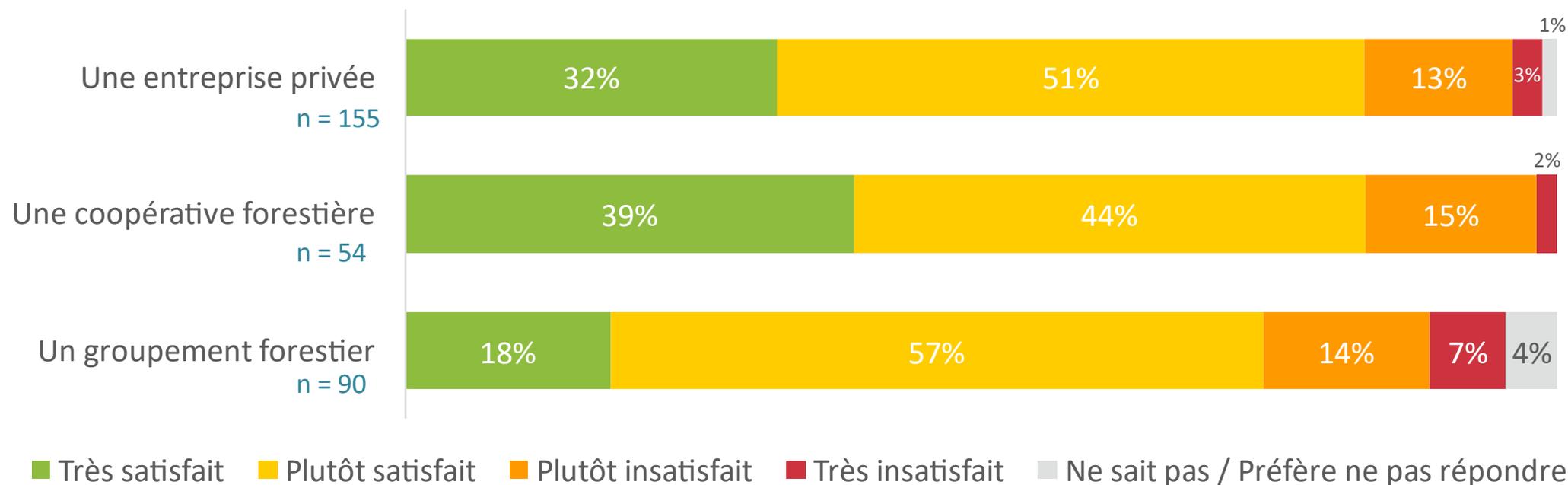
On constate une satisfaction légèrement plus faible chez les répondants exerçant le métier de débroussailleur.



LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL EST ÉLEVÉE, PEU IMPORTE LE TYPE D'ENTREPRISE

Figure 42. Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le type d'entreprise pour laquelle ils travaillent/réalisent des contrats (Q25 et Q7)

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



La satisfaction globale en lien avec les conditions de travail est légèrement inférieure pour les travailleurs en groupement forestier.

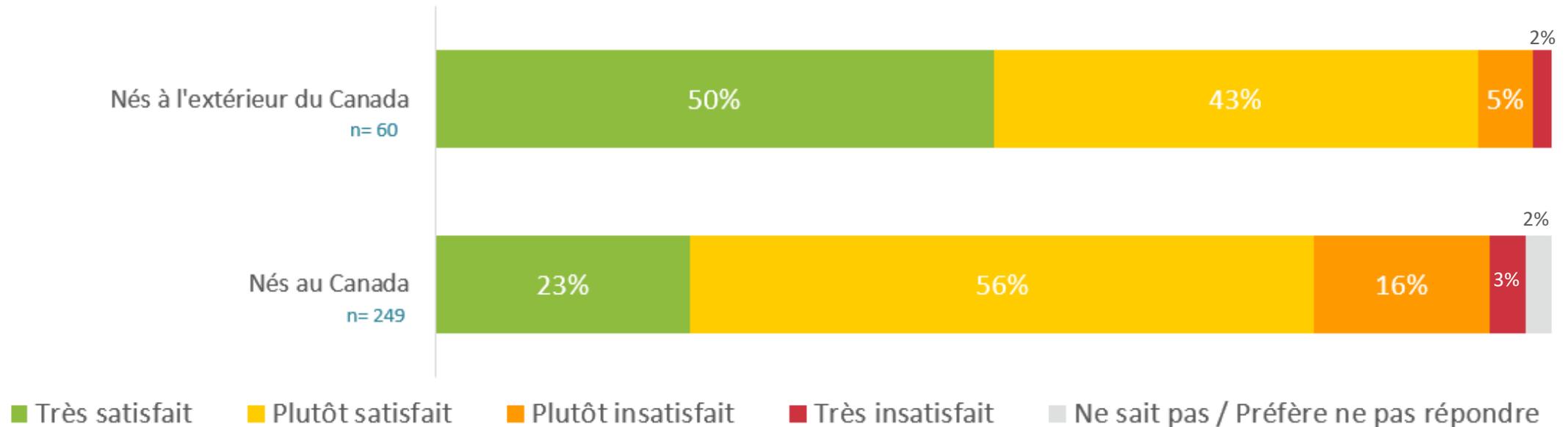


SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL ET ORIGINE

LES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA SONT GÉNÉRALEMENT PLUS SATISFAITS

Figure 43. Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et l'origine (Q25 et Q42)

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



Les répondants nés à l'extérieur du Canada sont globalement plus satisfaits de leurs conditions de travail que les répondants nés au Canada.



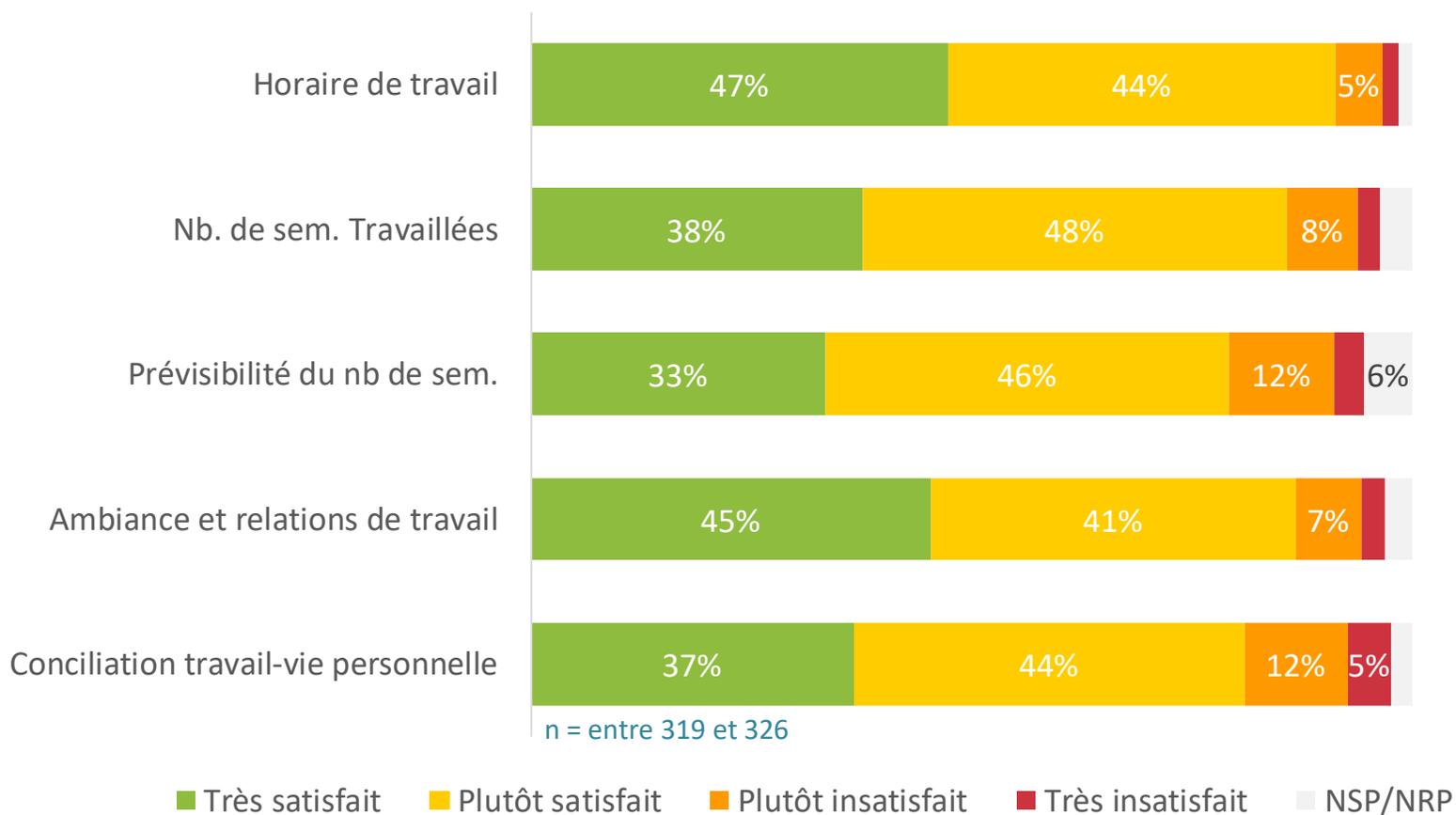
PEU DE DIFFÉRENCE DE SATISFACTION SELON D'AUTRES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

- La satisfaction globale envers les conditions de travail est similaire entre les répondants peu importe:
 - Leur sexe (82% de satisfaits chez les hommes et 88% chez les femmes);
 - Le groupe d'âge, bien que les 55 à 64 ans soient légèrement moins satisfaits que les autres groupes d'âges (24% d'insatisfaits vs entre 11% et 19% pour les autres groupes d'âge);
 - Le niveau de scolarité (entre 78% et 89% de satisfaits);
 - L'expérience dans le secteur forestier (entre 77% et 82% des répondants sont satisfaits), quoique le niveau « très satisfait » diminue globalement avec l'expérience (passant de 29% à 10%);
 - Le type de travailleurs, bien que les travailleurs incorporés soient légèrement plus satisfaits (90%) que les salariés (80%) ou les travailleurs autonomes (75%);
 - S'ils travaillent en forêt privée (78% satisfaits) ou en forêt publique (84% satisfaits).



LES ÉLÉMENTS LIÉS À L’HORAIRE ET L’AMBIANCE DE TRAVAIL CONTRIBUENT LE PLUS À LA SATISFACTION

Figure 44. Principaux éléments de satisfaction des répondants (Q26)

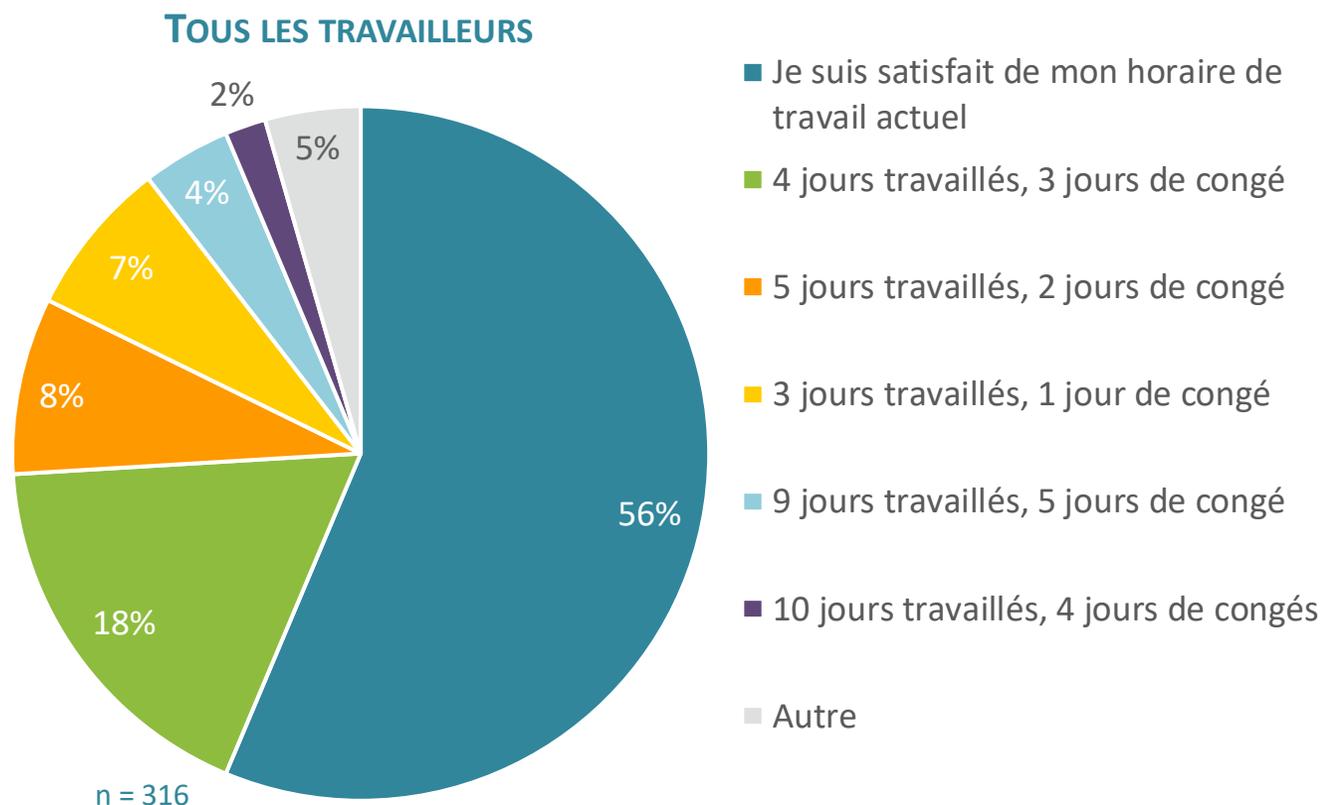


Les répondants nés à l'extérieur du Canada sont plus nombreux que les répondants nés au Canada à être très satisfaits de tous les éléments sondés. Ils sont également moins nombreux à être plutôt insatisfaits ou très insatisfaits par rapport à tous les éléments à l'exception de la qualité des repas fournis (voir diapos 73 à 75).

Les répondants reboiseurs sont généralement légèrement plus satisfaits envers leurs conditions de travail que les répondants débroussilleurs, sauf pour les horaires de travail et les avantages sociaux (ex. assurances collectives, régime de retraite, congés de maladie, etc.) (voir diapos 76 à 78).



Figure 45. Répartition des répondants selon leur horaire de travail idéal (Q9)



Plus de la moitié (56%) des répondants sont satisfaits de leur horaire de travail.

Parmi ceux qui préféreraient un horaire différent:

- Près d'un répondant sur 5 (18%) opterait pour un horaire de 4 jours travaillés et 3 jours de congé.
- Près d'un répondant sur 10 (8%) souhaiterait travailler 5 jours suivis de 2 jours de congé.

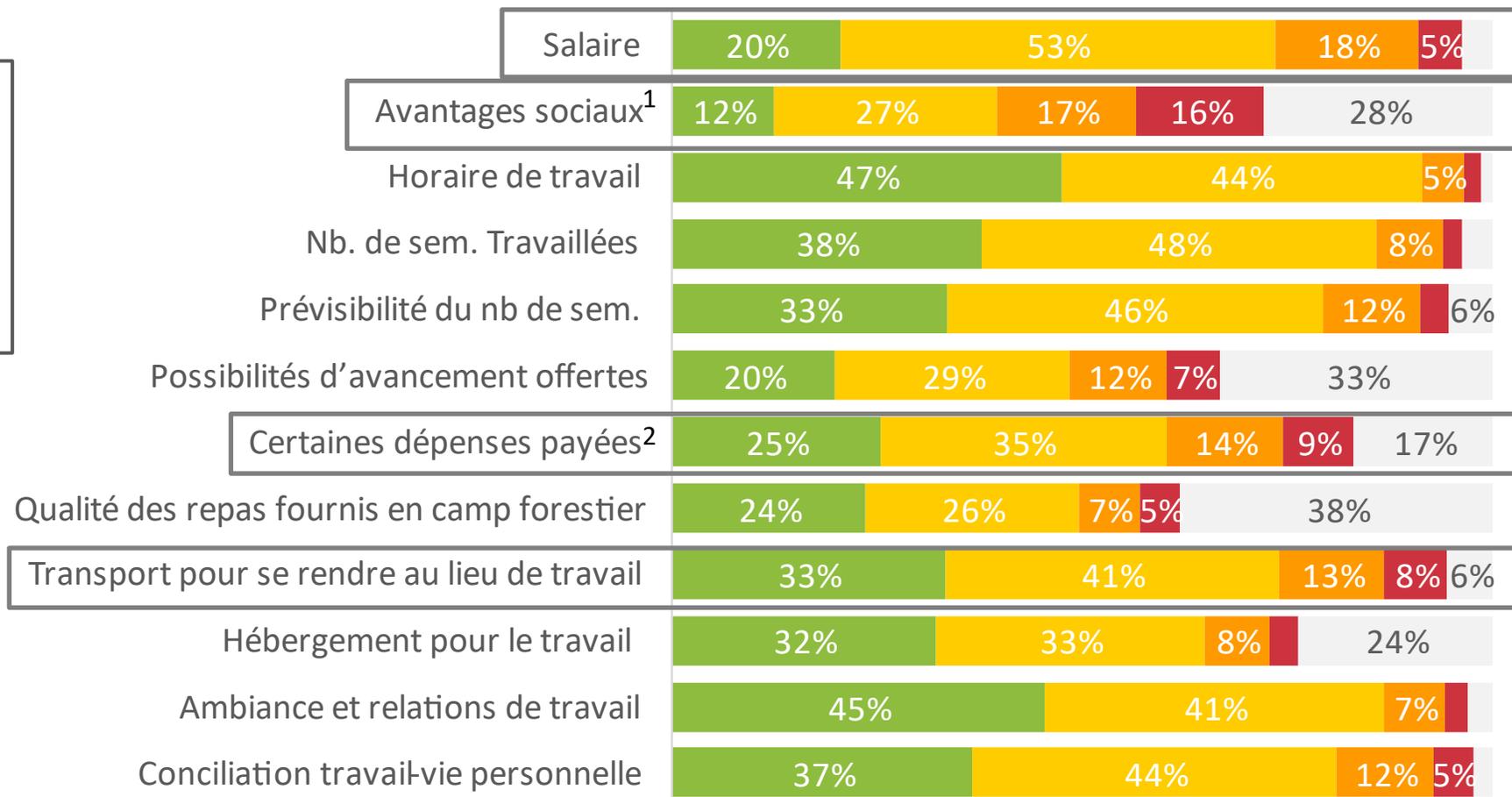
Note : l'horaire 3/1 n'était pas dans les choix de réponses du sondage. Toutefois, il a été mentionné à plusieurs reprises parmi les « autres » réponses des répondants. Ainsi, cet horaire a été intégré dans le présent graphique.



LES ÉLÉMENTS LIÉS AUX SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX COMPTENT LE PLUS D'INSATISFACTION

Figure 46. Niveau de satisfaction des répondants envers différents éléments liés aux conditions de travail (Q26)

Éléments encadrés :
plus de 20%
d'insatisfaction (Plutôt
insatisfait et Très
insatisfait) chez les
répondants à la
question.



n = entre 319 et 326

■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ NSP/NRP

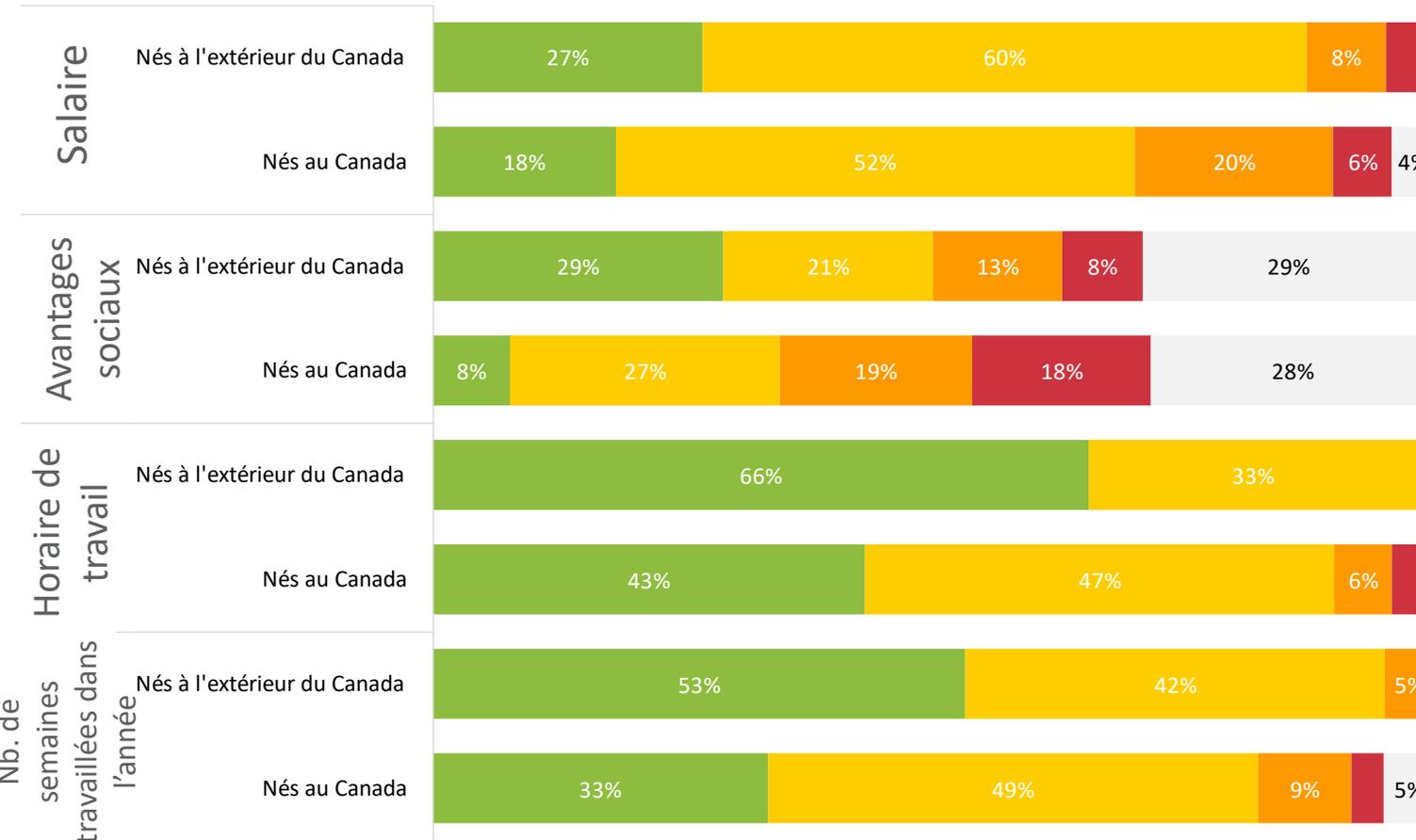
1. Assurances collectives, régime de retraite, congés de maladie
2. Logement, transport, équipements, etc.



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON L'ORIGINE (1 DE 3)

Figure 47. Niveau de satisfaction envers les conditions de travail selon l'origine (Q26 et Q42) – 1 de 3



Le niveau d'insatisfaction des travailleurs nés au Canada est généralement plus élevé.

Les principaux éléments d'insatisfaction pour les travailleurs nés au Canada sont :

- Avantages sociaux (ex. assurances collectives, régime de retraite, congés de maladie, etc.)
- Salaire
- Prise en charge par l'employeur de certaines dépenses liées au travail (cf. diapo 74)
- Transport pour se rendre au lieu de travail (cf. diapo 75)
- Possibilités d'avancement (cf. diapo 74)

Les principaux éléments d'insatisfaction pour les travailleurs nés à l'extérieur du Canada sont :

- Qualité des repas fournis (cf. diapo 74)
- Avantages sociaux (ex. assurances collectives, régime de retraite, congés de maladie, etc.)

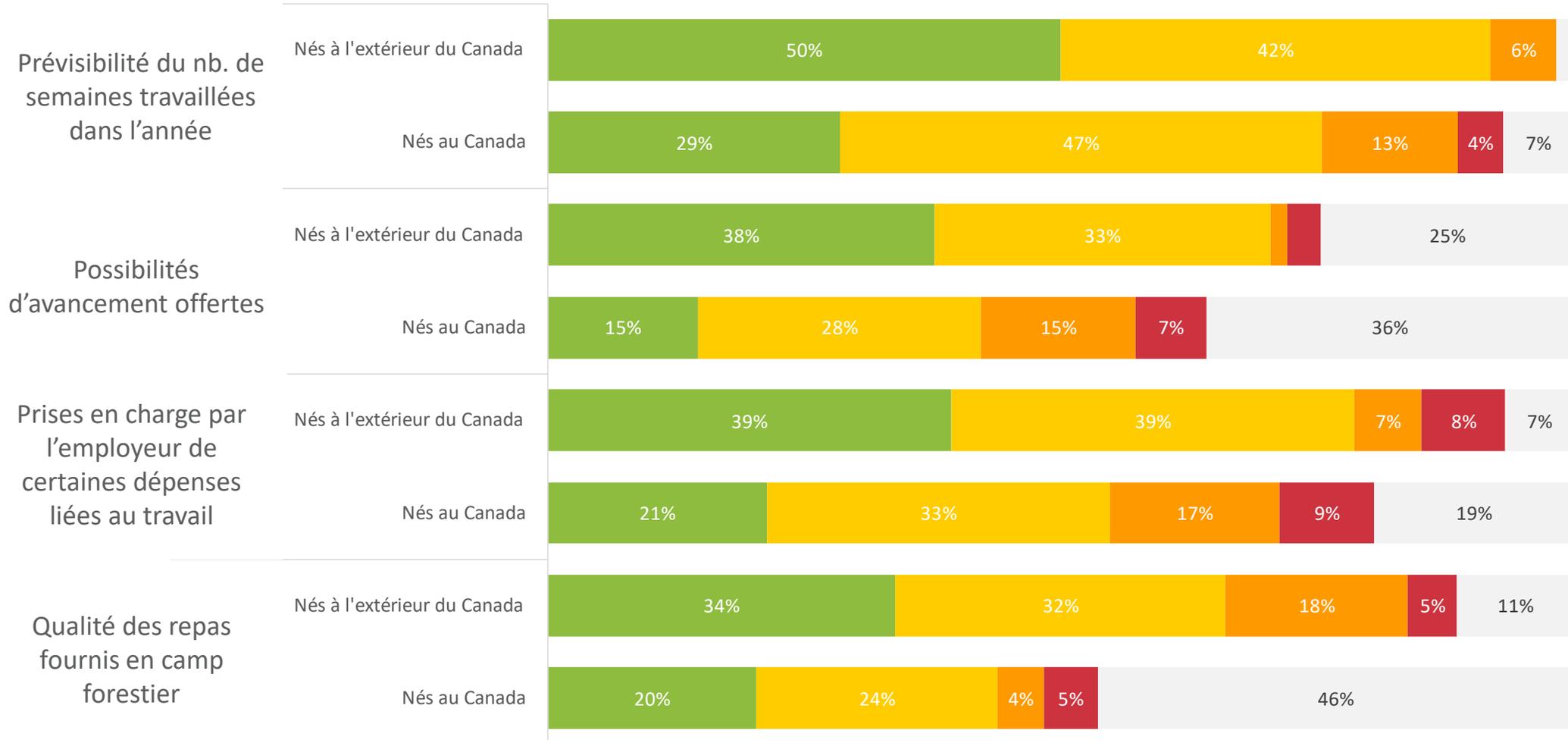
Nés à l'extérieur du Canada: n entre 61 et 63
 Nés au Canada: n entre 241 et 245
 ■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON L'ORIGINE (2 DE 3)

Figure 47. Niveau de satisfaction envers les conditions de travail selon l'origine (Q26 et Q42) – 2 de 3



Nés à l'extérieur du Canada: n entre 61 et 62
Nés au Canada: n entre 246 et 249

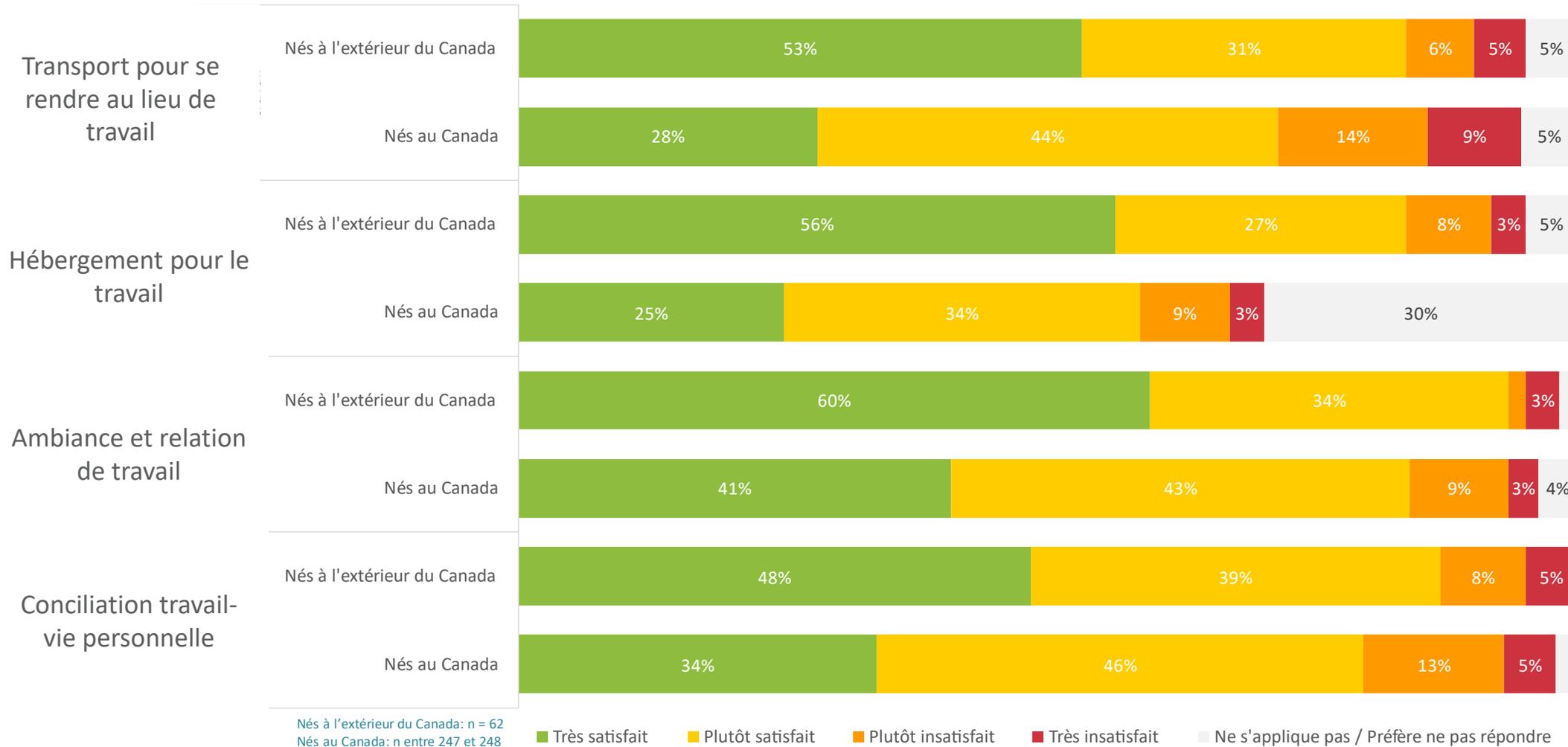
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON L'ORIGINE (3 DE 3)

Figure 47. Niveau de satisfaction envers les conditions de travail selon l'origine (Q26 et Q42) – 3 de 3

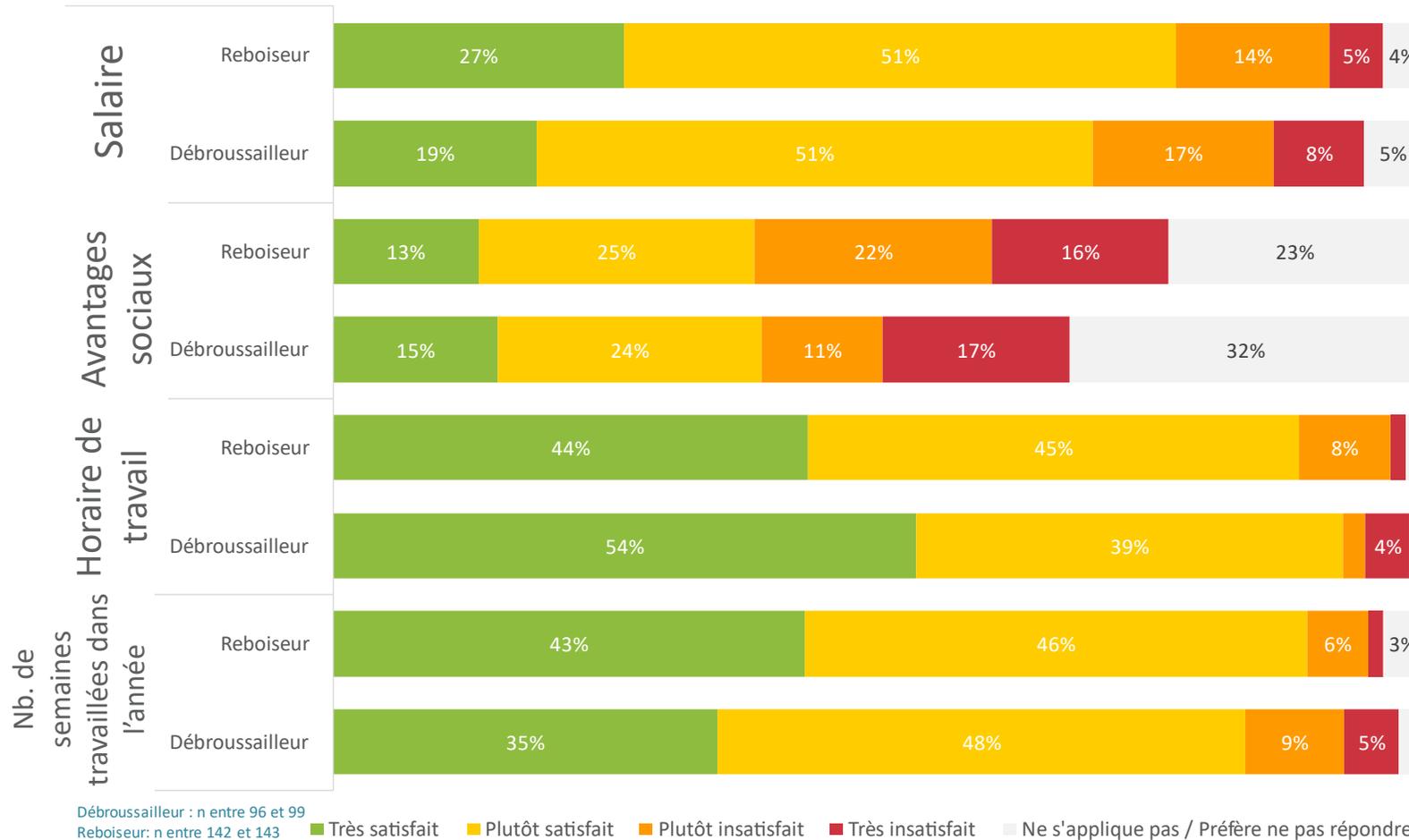




SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON LE MÉTIER (1 DE 3)

Figure 48. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon le métier (Q1 et Q26) – 1 de 3



Le niveau de satisfaction envers les différents éléments liés aux conditions de travail est assez similaire entre les différents métiers.

Toutefois, les répondants reboiseurs sont en moins grande proportion satisfaits des avantages sociaux offerts (ex. assurances collectives, régime de retraite, congés de maladie, etc.) (38% d'insatisfaction). Ces réponses concordent avec la plus faible proportion de répondants reboiseurs ayant des avantages sociaux comparativement aux débroussailleurs. (cf. diapo 56).

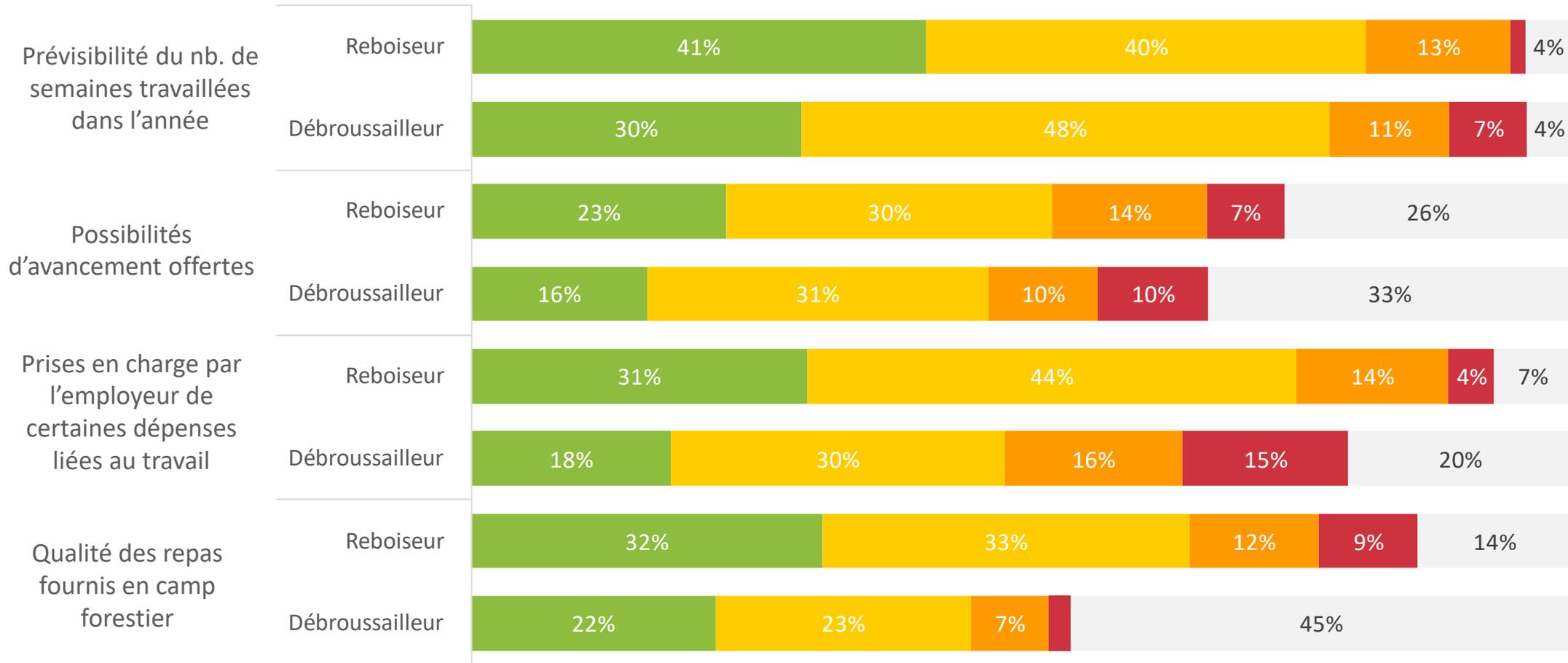
Du côté des débroussailleurs ayant répondu au sondage, ils sont moins satisfaits de la prise en charge par l'employeur de certaines dépenses (30% d'insatisfaction).



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON LE MÉTIER (2 DE 3)

Figure 48. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon le métier (Q1 et Q26) – 2 de 3



Débroussaillieurs: n entre 99 et 100

Reboiseurs: n entre 142 et 145

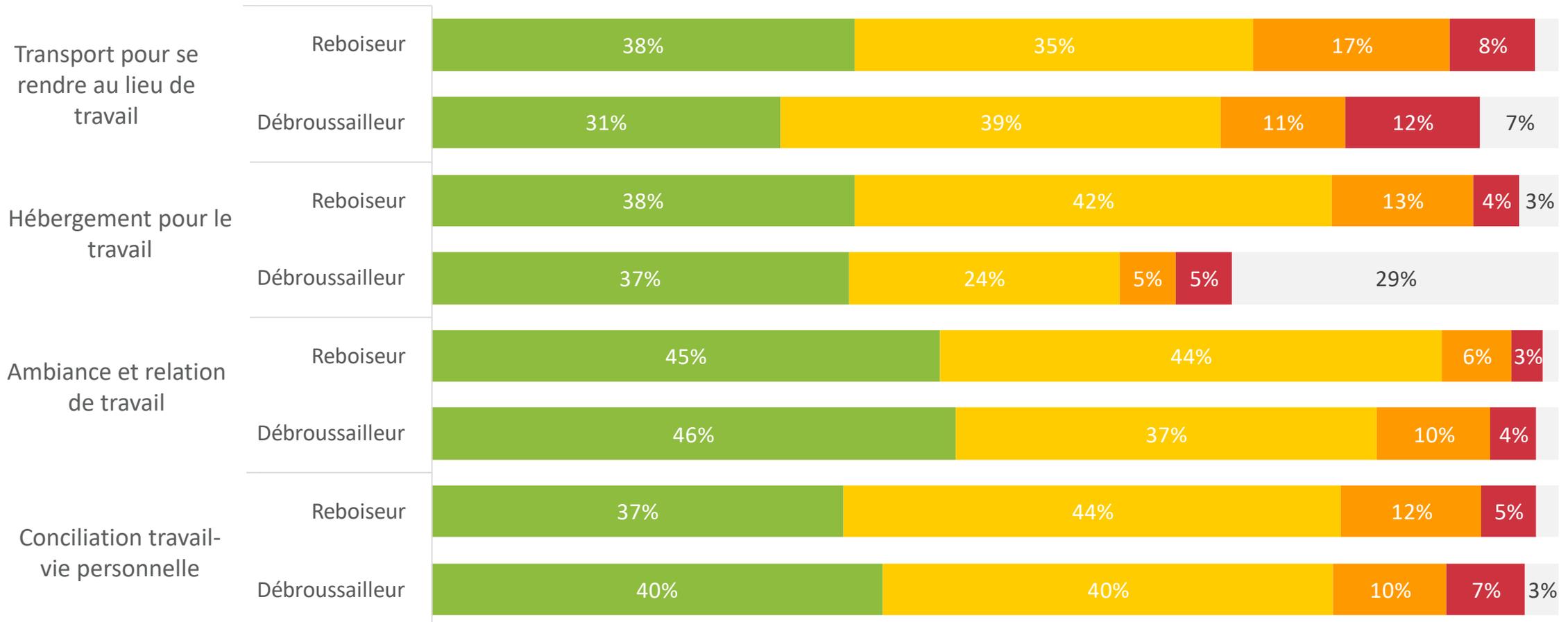
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON LE MÉTIER (3 DE 3)

Figure 48. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon le métier (Q1 et Q26) – 3 de 3



Débroussilleurs: n entre 99 et 100
Reboiseurs: n entre 144 et 145

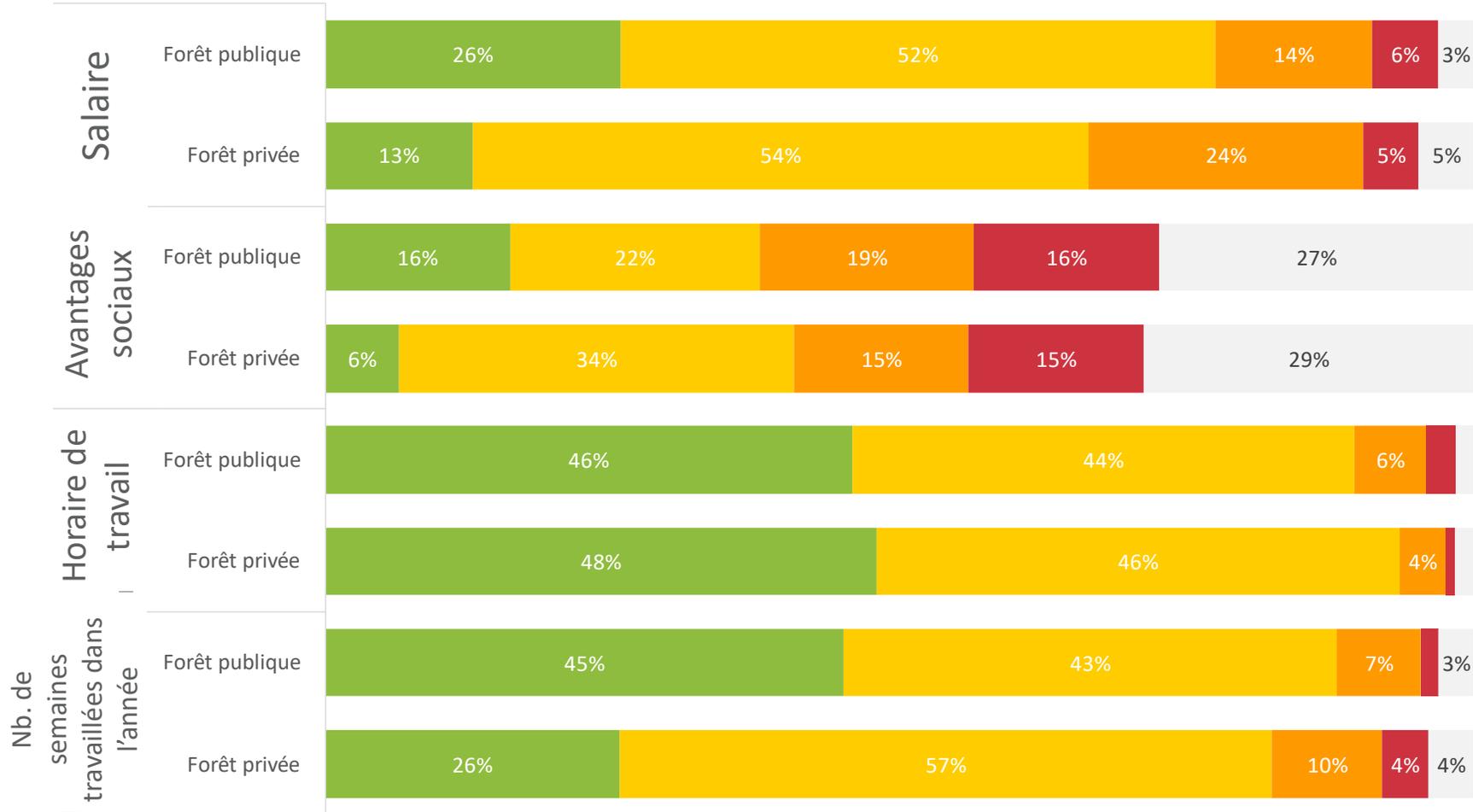
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON LA TENURE FORESTIÈRE (1 DE 3)

Figure 49. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon la tenure forestière (Q20 et Q26) – 1 de 3



Les répondants travaillant en forêt privée sont moins satisfaits de la prise en charge de certaines dépenses liées au travail, de leur salaire et des possibilités d'avancement offertes comparativement aux répondants travaillant en forêt publique.

Forêt privée: n entre 123 et 125
 Forêt publique: n entre 191 et 193

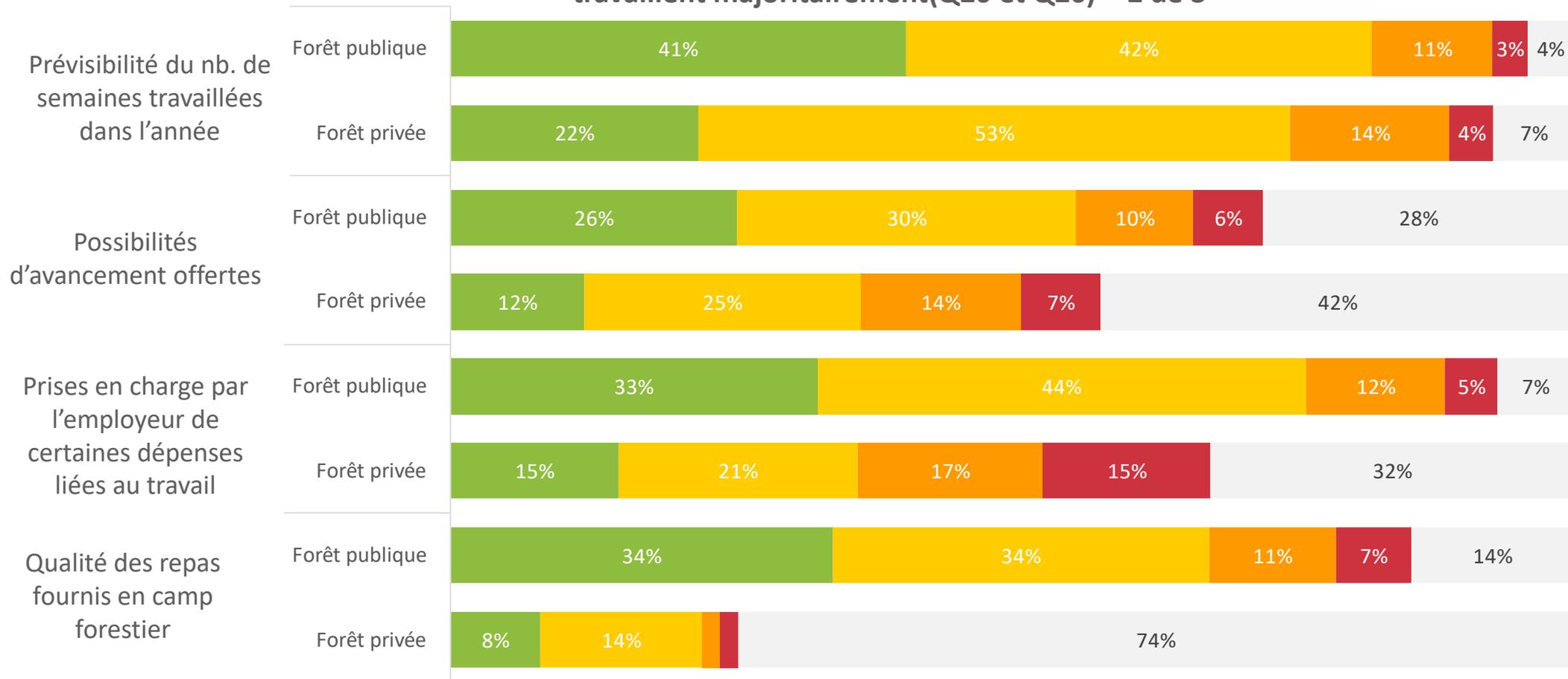
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON LA TENURE FORESTIÈRE (2 DE 3)

Figure 49. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon la tenure forestière où ils travaillent majoritairement(Q20 et Q26) – 2 de 3



Forêt privée: n entre 125 et 127
Forêt publique: n entre 192 et 195

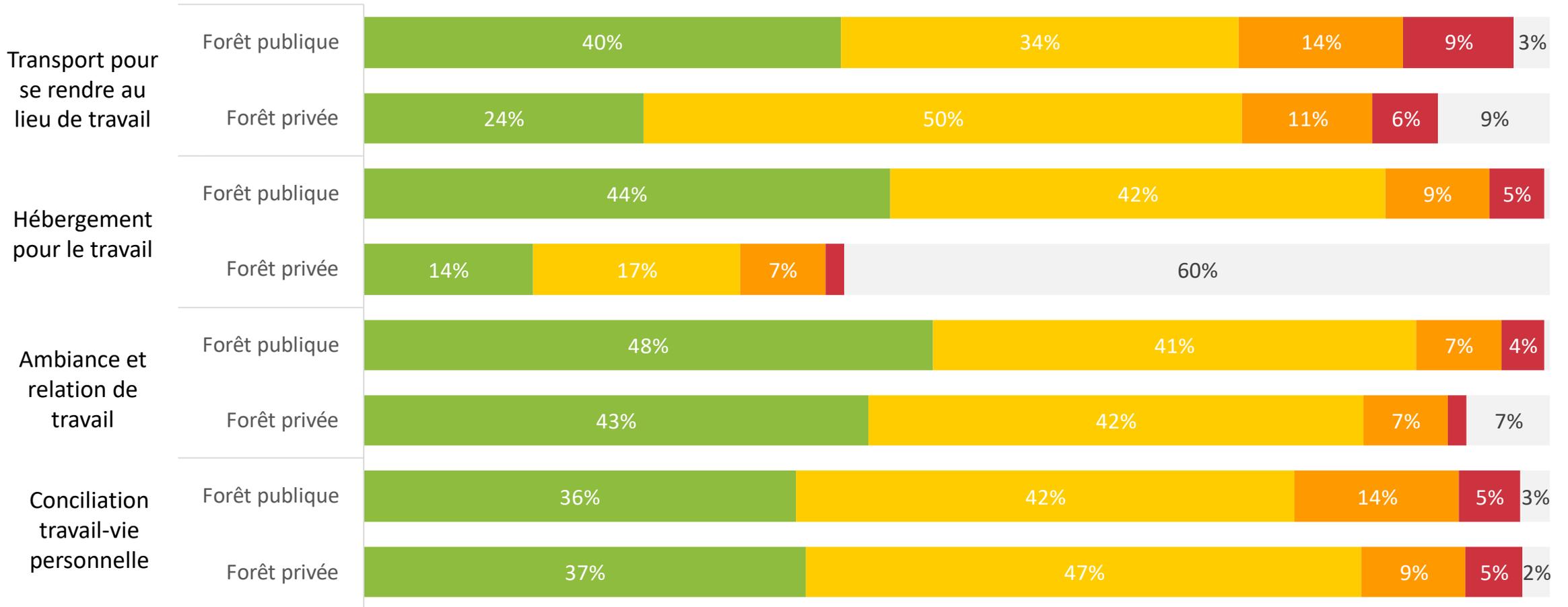
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION SELON LA TENURE FORESTIÈRE (3 DE 3)

Figure 49. Niveau de satisfaction envers différents éléments des conditions de travail selon la tenure forestière (Q20 et Q26) – 3 de 3



Forêt privée: n entre 126 et 127
Forêt publique: n entre 194 et 195

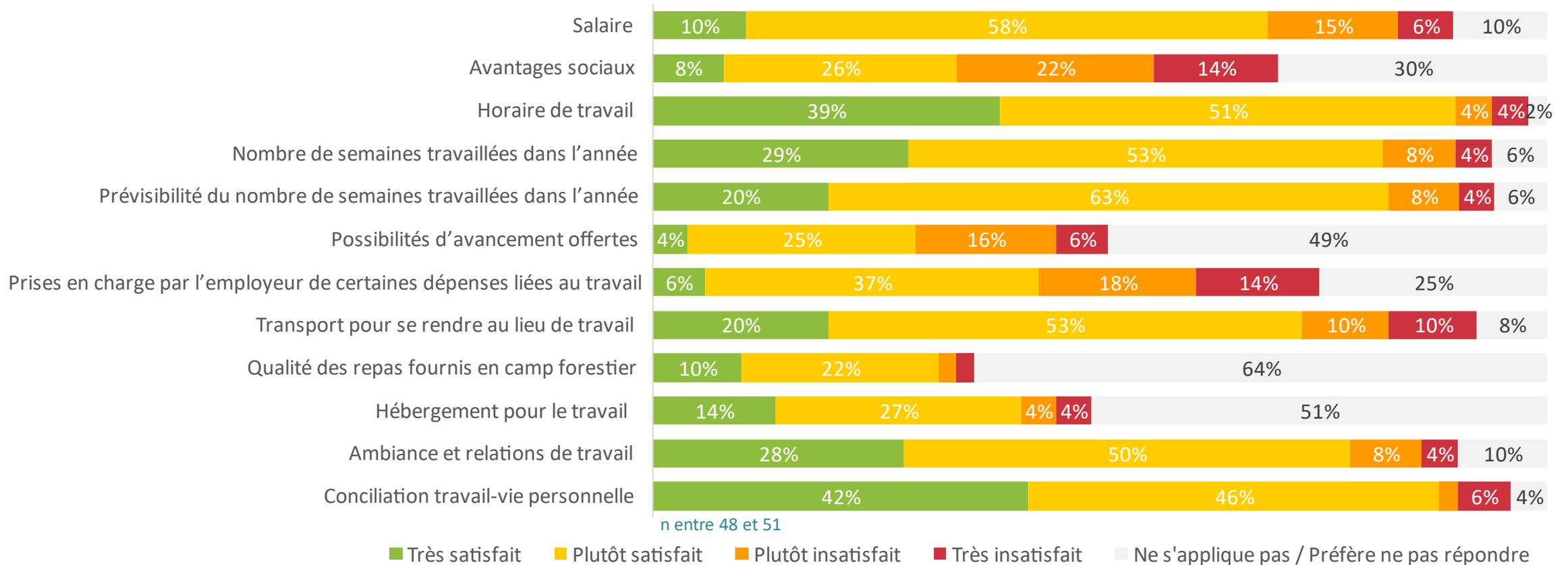
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre



SATISFACTION – CONDITIONS DE TRAVAIL

LES RÉPONDANTS DE 55 ANS ET ONT LES MÊMES INSATISFACTIONS QUE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS*

Figure 50. Niveau de satisfaction des répondants de plus de 55 ans envers différents éléments des conditions de travail (Q26 et Q41)



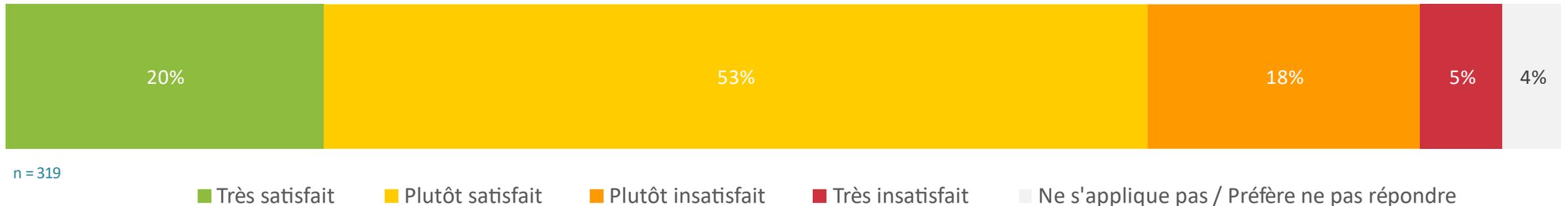
*cf. diapo 72



LES ¾ DES TRAVAILLEURS SATISFAITS DE LEUR SALAIRE. MAIS IL Y A POTENTIEL D’AMÉLIORATION.

Figure 51. Répartition des répondants selon le degré de satisfaction en lien avec le salaire (Q26)

Plus précisément, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre salaire?



Près d’un répondant sur quatre (23%) est plutôt insatisfait ou très insatisfait de son salaire. Les répondants nés au Canada sont légèrement moins satisfaits de leur salaire que les répondants nés à l’extérieur du Canada (cf. diapo 73). Les abatteurs manuels sont moins satisfaits de leur salaire (33%; donnée non présentée dans le rapport) que les débroussailleurs (25%) et les reboiseurs (19%).

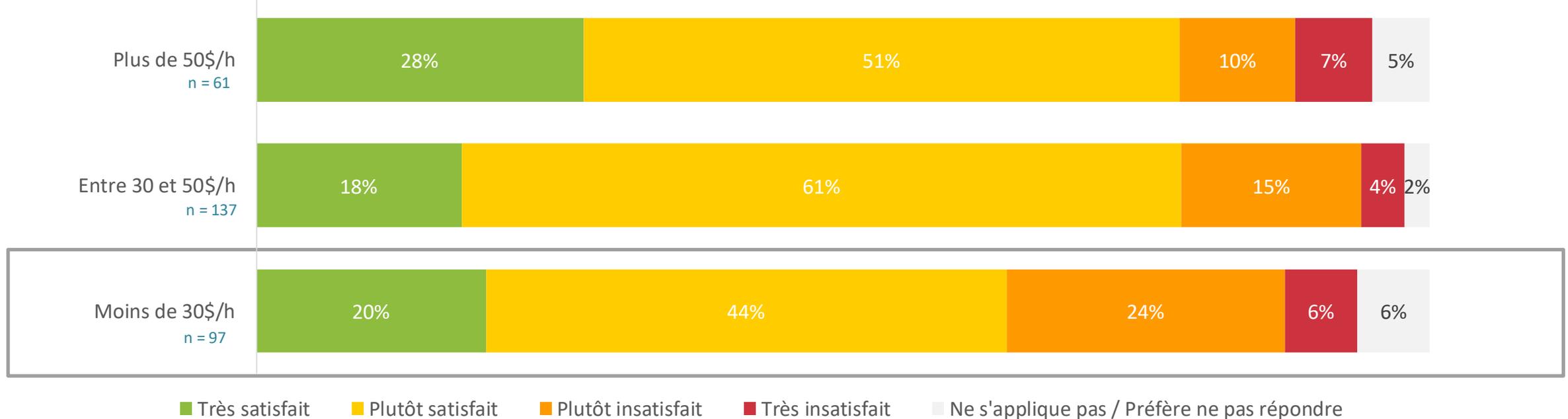


SATISFACTION – COUP D’ŒIL EN PROFONDEUR SUR LA QUESTION SALARIALE

LES TRAVAILLEURS À MOINS DE 30\$/H SONT MOINS SATISFAITS DE LEUR SALAIRE

Figure 52. Répartition des répondants selon le degré de satisfaction en lien avec le salaire et le salaire horaire estimé (Q26 et Q38)

Plus précisément, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre salaire?



Chez les répondants dont le salaire est estimé à moins de 30\$ de l'heure, la proportion de répondants insatisfaits de leur salaire grimpe à 30%. Pour rappel, près du tiers (32%) des répondants estime gagner moins de 30 \$ de l'heure (cf. diapo 53) et la répartition des salaires horaires estimés est relativement la même entre les répondants nés au Canada et ceux nés à l'extérieur du Canada. Rappelons aussi que le taux horaire est un estimé fourni par le répondant.



LES SALAIRES HORAIRES ESTIMÉS SONT PLUS FAIBLES EN FORÊT PRIVÉE ET SEMBLENT UNE SOURCE D’INSATISFACTION

Figure 53. Répartition des répondants selon la tenure forestière et le salaire estimé (Q20 et Q38)

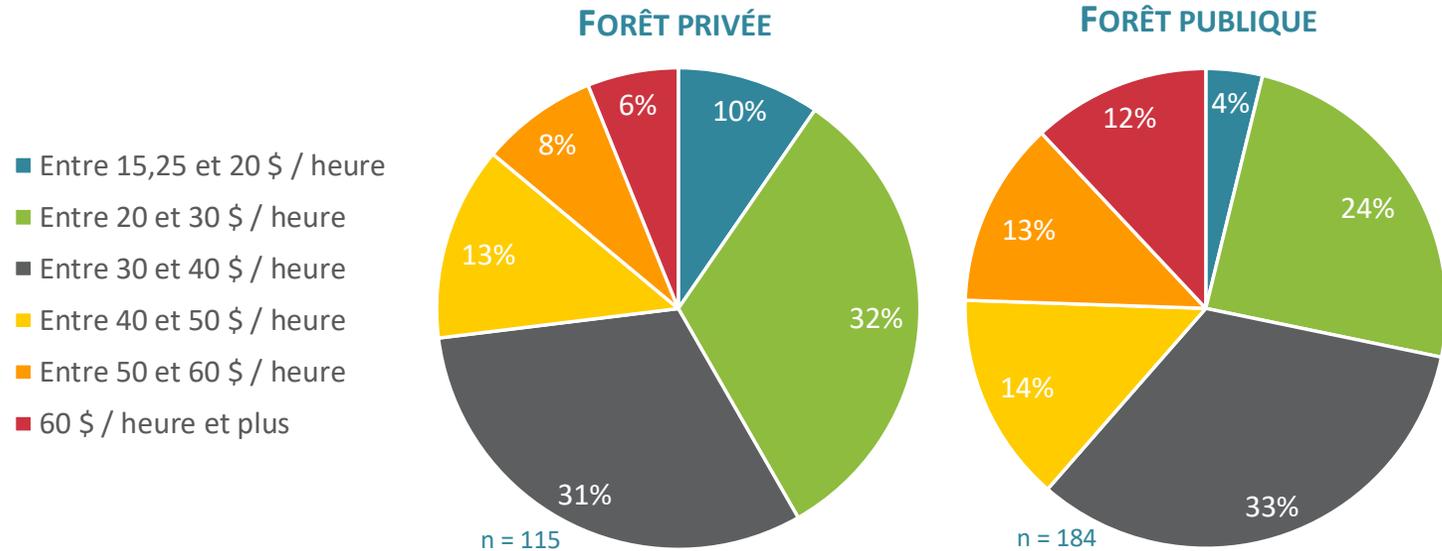
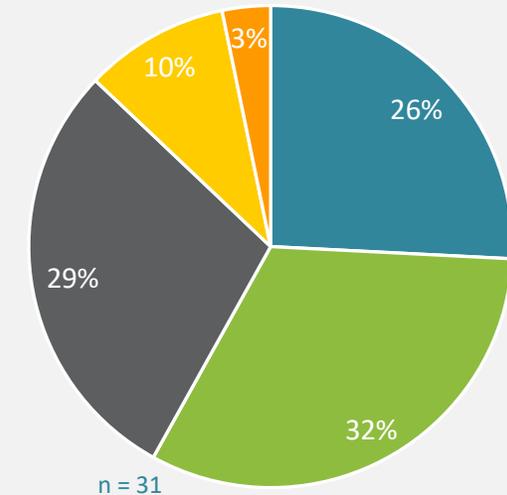


Figure 54. Répartition des répondants travaillant en forêt privée et étant insatisfaits de leur salaire selon le leur salaire horaire estimé (Q20, Q26 et Q38)

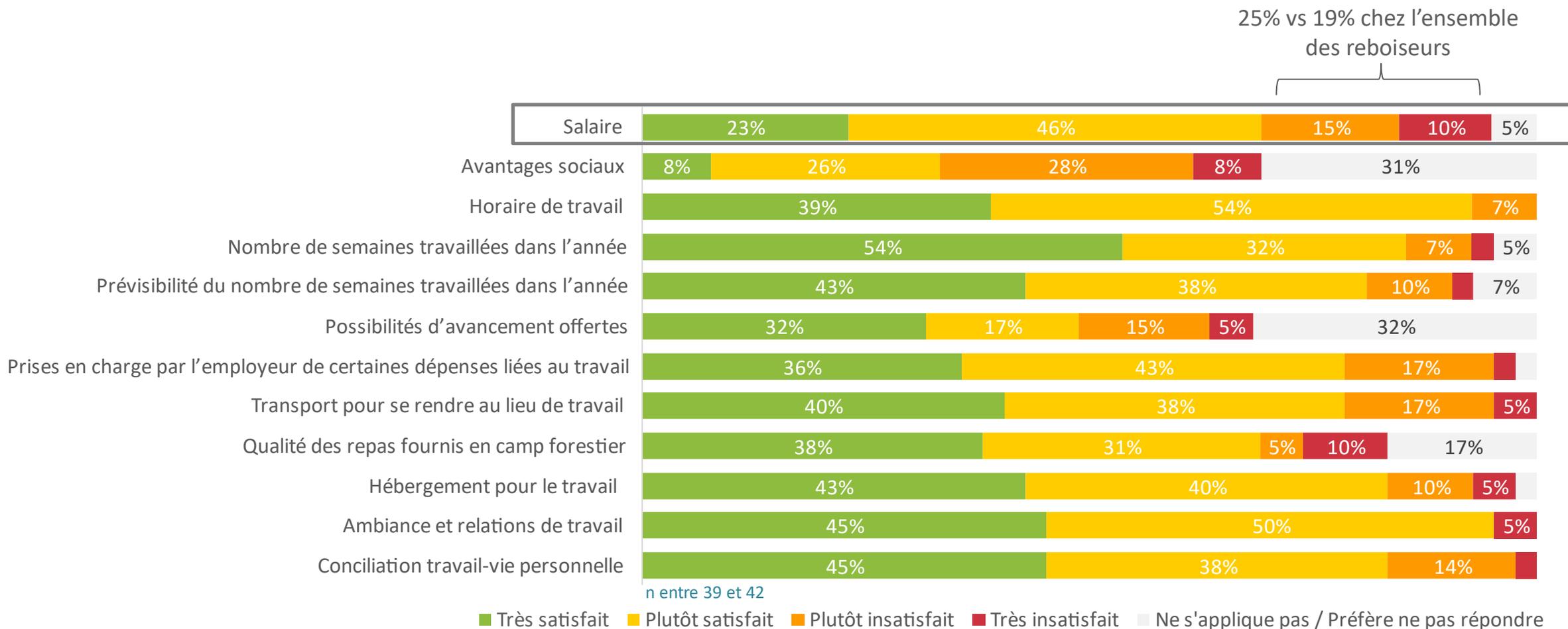


Les salaires horaires estimés par les répondants sont plus faibles en forêt privée (Figure 53, à gauche): 42% d’entre eux ont un salaire estimé de moins de 30\$/h, comparativement à 28% des répondants en forêt publique. De plus, parmi les répondants en forêt privée qui se disent plutôt insatisfaits ou très insatisfaits de leur salaire, 58% d’entre eux ont un salaire estimé de 30\$/h ou moins (Figure 54, à droite).



LES ÉTUDIANTS REBOISEURS SONT MOINS SATISFAITS DE LEUR SALAIRE QUE L’ENSEMBLE DES REBOISEURS

Figure 55. Niveau de satisfaction des répondants étudiants reboiseurs envers différents éléments des conditions de travail (Q1, Q12 et Q26) (cf. diapos 76 à 78 pour les résultats chez l’ensemble des reboiseurs)

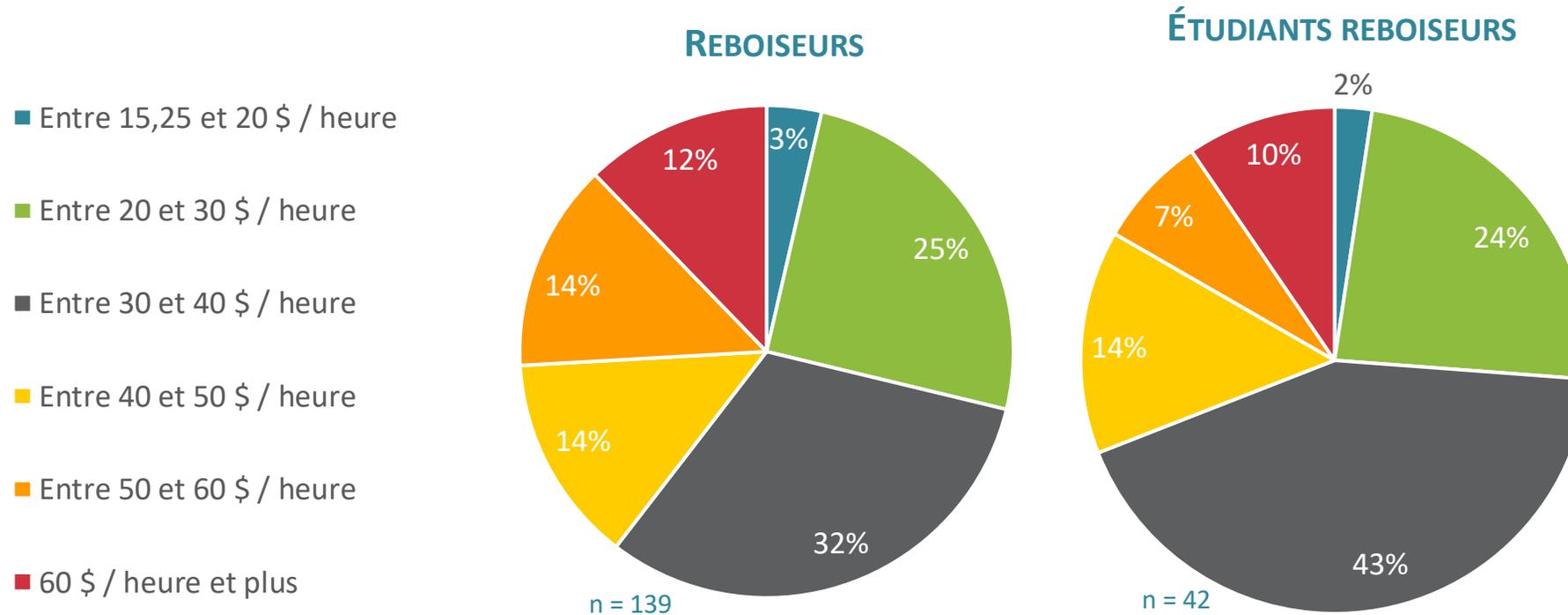




SALAIRE — COUP D'ŒIL EN PROFONDEUR SUR LA QUESTION SALARIALE : MAIN-D'ŒUVRE ÉTUDIANTE REBOISEUR

LES RÉPONDANTS REBOISEURS ENCORE AUX ÉTUDES ONT UN SALAIRE ESTIMÉ PLUS FAIBLE

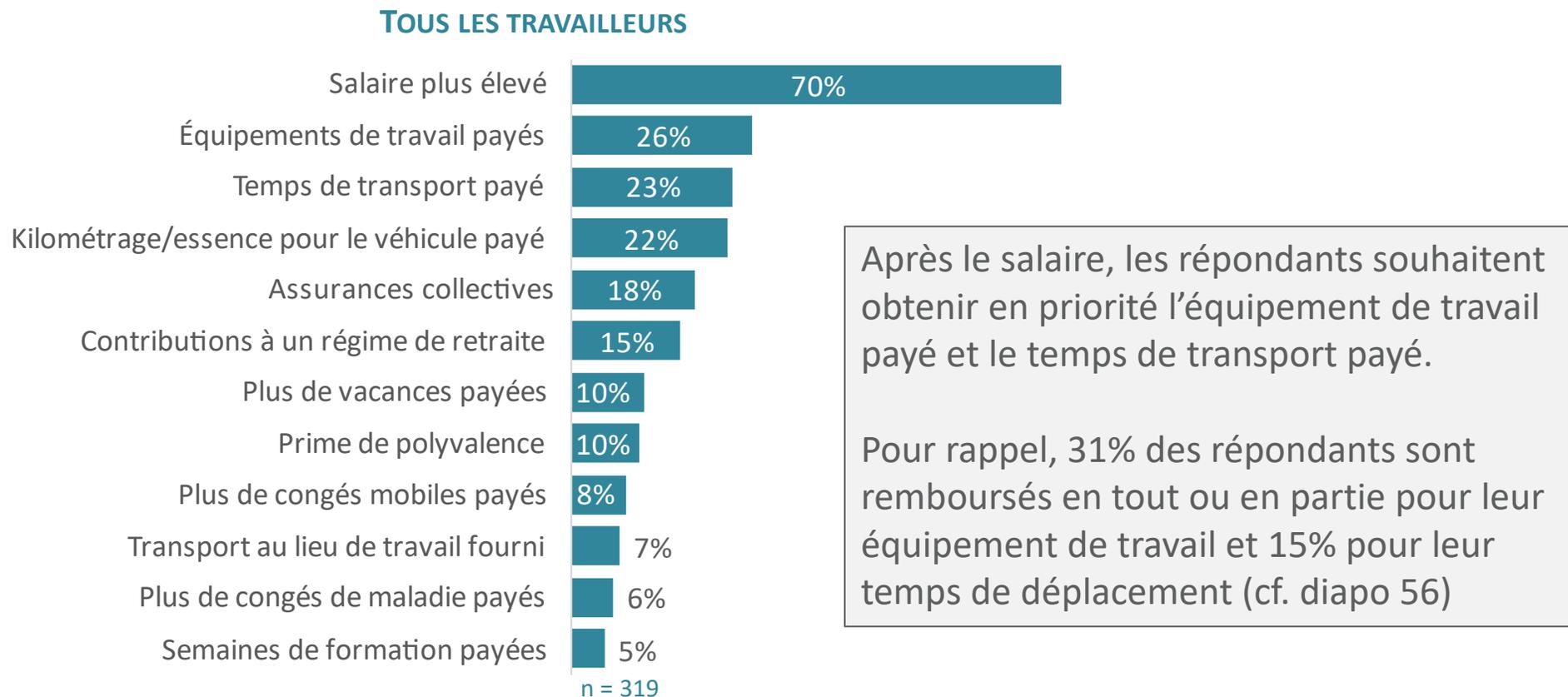
Figure 56. Répartition des répondants reboiseurs selon leur salaire horaire estimé et s'ils sont encore aux études (Q1, Q12 et Q38)



Les étudiants reboiseurs sont en moins grande proportion dans des salaires horaires estimés de strates supérieures (50\$ et plus) que leurs collègues reboiseurs qui pratique le métier et ne sont pas aux études.



Figure 57. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur (Q31)

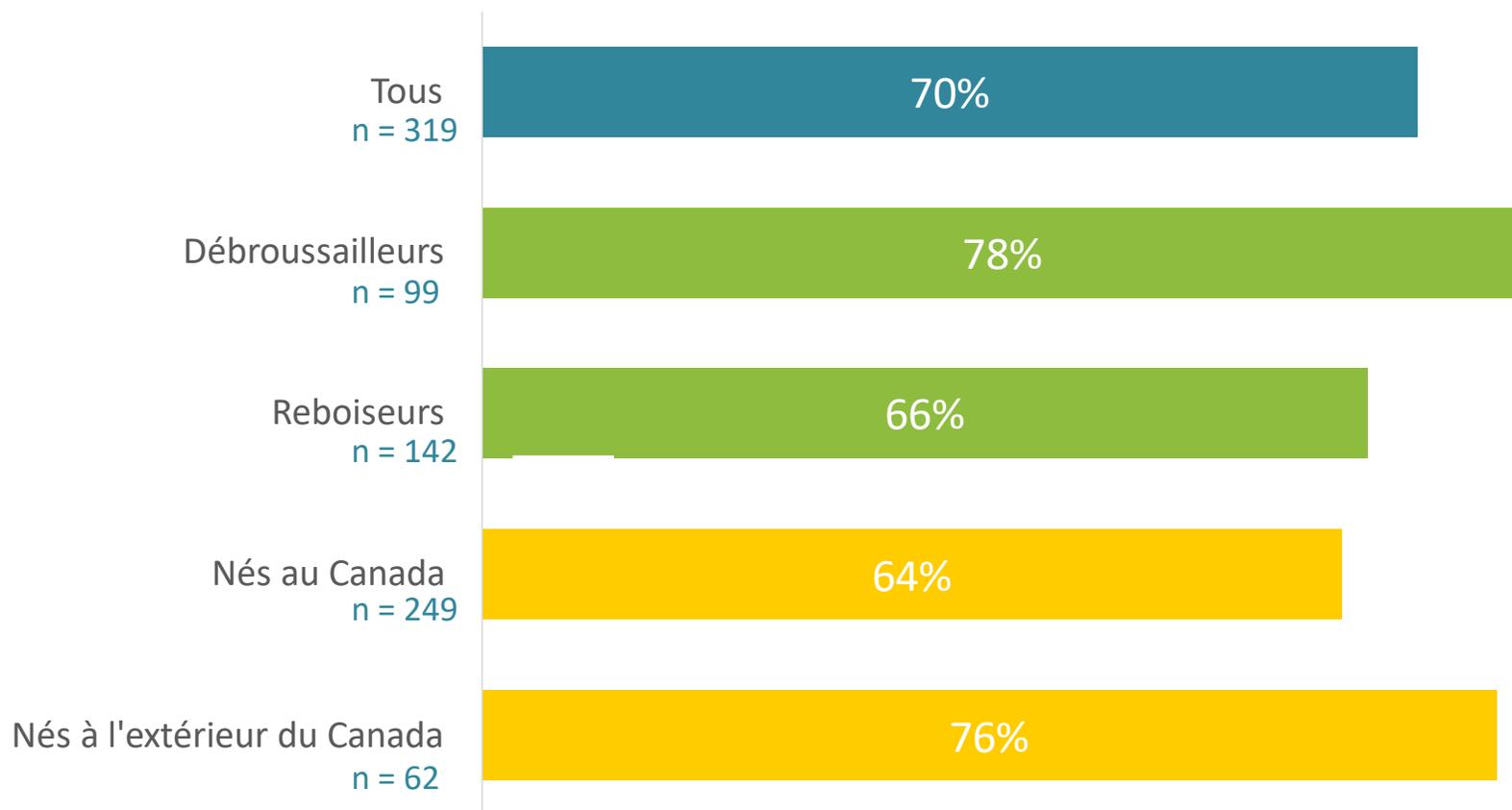


Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les trois principaux éléments qu'ils souhaiteraient obtenir pour améliorer leurs conditions de travail. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.

PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL,
PEU IMPORTE LE MÉTIER OU LA PROVENANCE : L'AMÉLIORATION DU SALAIRE EN PRIORITÉ NO 1



Figure 58. Part des répondants ayant identifié le salaire parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur parmi 12 choix de réponses (Q31)





DES CENTAINES DE COMMENTAIRES REÇUS EN LIEN AVEC LE SALAIRE

Quelques exemples parmi les 135 commentaires reçus en lien avec le salaire (Q27, Q30, Q49)

« Les prix ne sont pas suffisamment ajustés à la qualité des terrains, ce qui rend le salaire trop incertain et variable. »



« Les taux à l'hectare n'ont presque pas augmenté depuis 20 ans. »



« Le salaire à l'arbre est trop bas, il n'a que très peu augmenté dans les dernières années malgré l'inflation. »

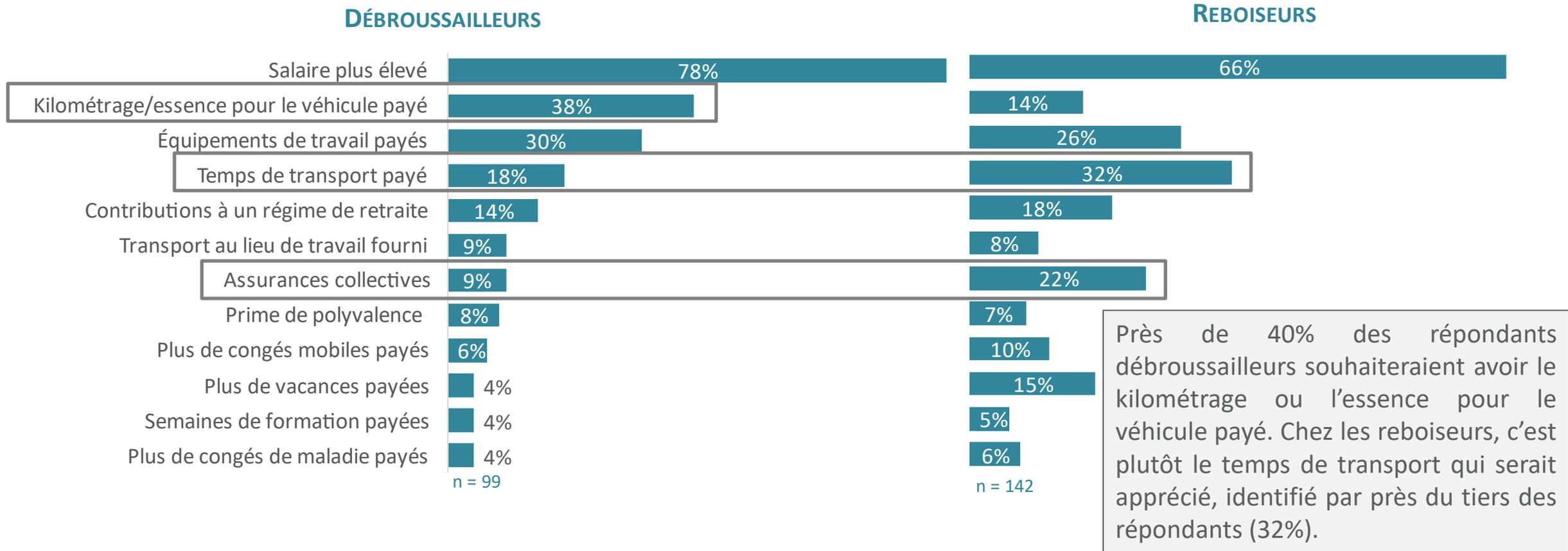




PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

OUTRE LE SALAIRE, QUELQUES DIFFÉRENCES ENTRE LES ÉLÉMENTS SOUHAITÉS CHEZ LES RÉPONDANTS, SELON LE MÉTIER

Figure 59. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'ils souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur selon le métier (Q31)



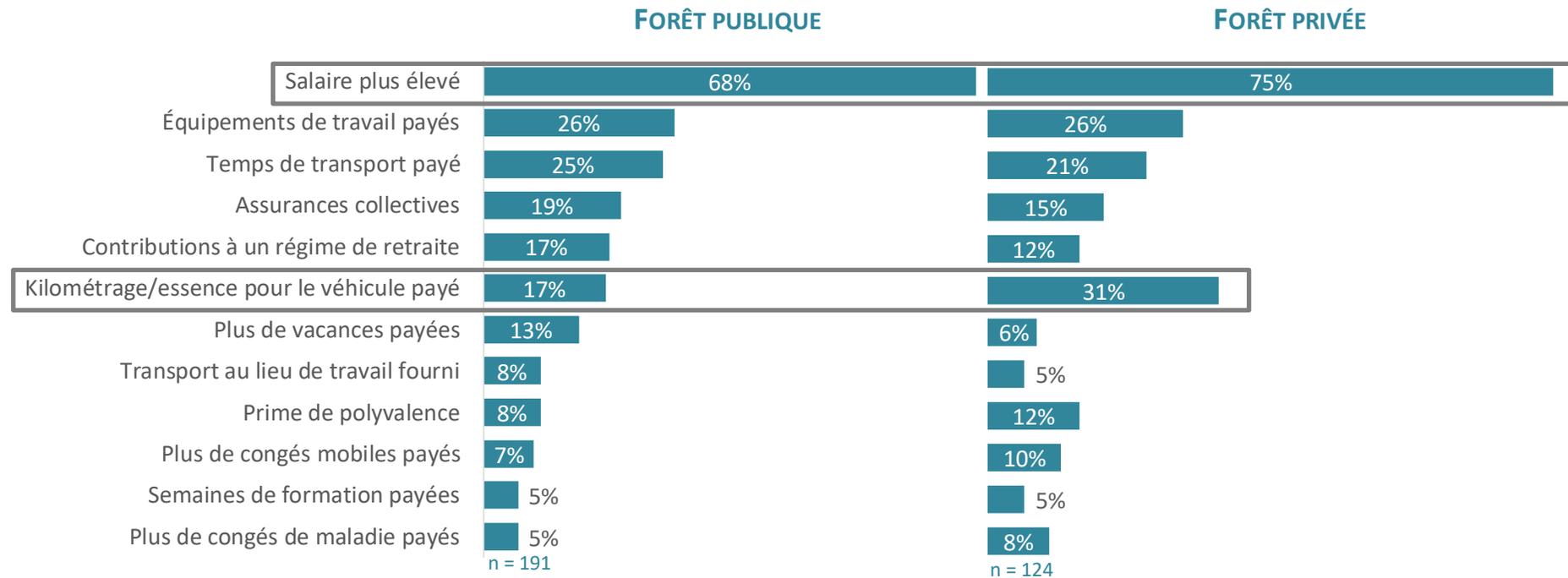
Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les trois principaux éléments qu'ils souhaiteraient obtenir pour améliorer leurs conditions de travail. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DES DIFFÉRENCES MOINS MARQUÉES ENTRE LES RÉPONDANTS EN FORÊT PRIVÉE ET FORÊT PUBLIQUE

Figure 60. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiterait obtenir en priorité de la part de leur employeur selon la tenure forestière (Q20 et Q31)



Les trois quarts des répondants en forêt privée souhaiteraient obtenir un salaire plus élevé en priorité (comparativement à 68% chez les répondants en forêt publique). Ce résultat fait écho à l'insatisfaction plus importante des répondants en forêt privée en lien avec leur salaire et la rémunération potentiellement moins élevée. Près du tiers (31%) des répondants travaillant en forêt privée souhaite que le kilométrage ou l'essence pour leur véhicule soit remboursé par l'employeur. Pour les autres choix de réponses, la part des répondants est relativement la même, peu importe la tenure forestière.

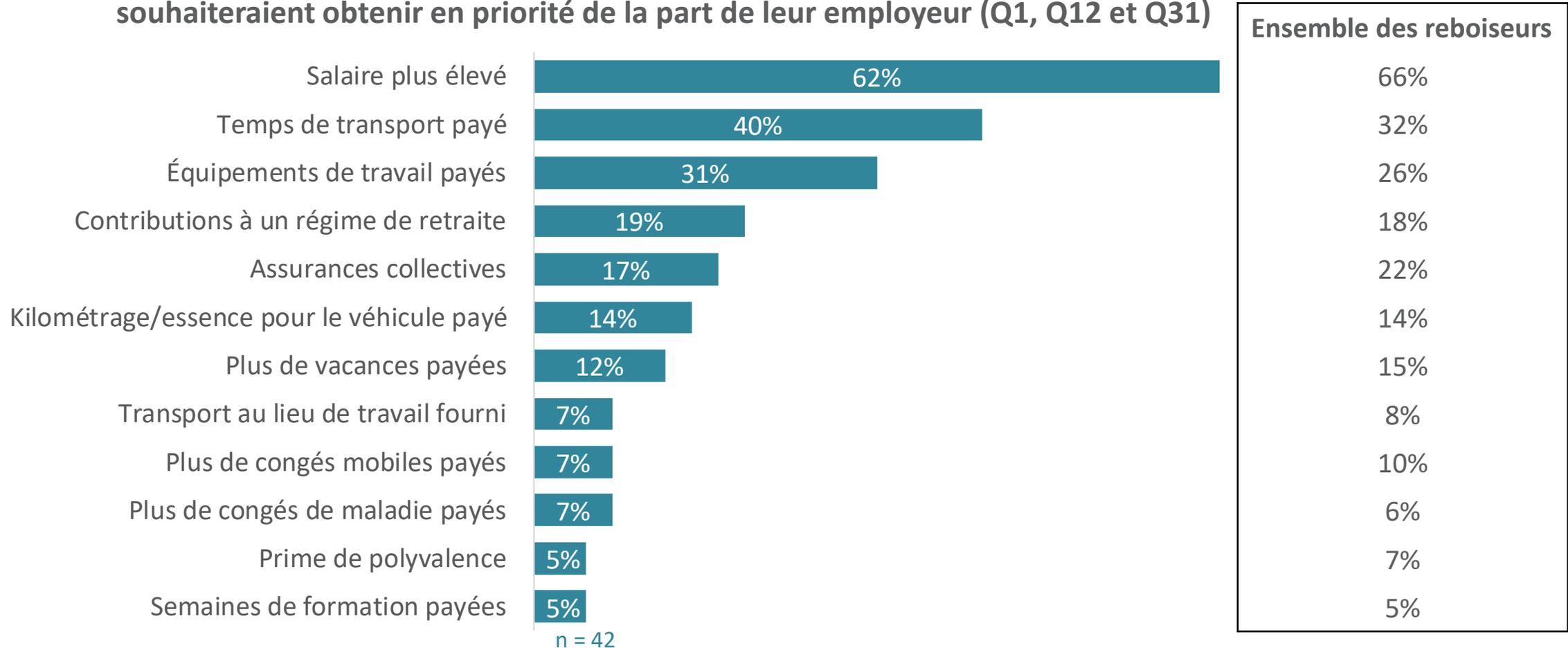
Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les trois principaux éléments qu'ils souhaiteraient obtenir pour améliorer leurs conditions de travail. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

PAS DE DIFFÉRENCE MARQUÉE ENTRE LES ÉTUDIANTS REBOISEURS ET L'ENSEMBLE DES REBOISEURS

Figure 61. Part des étudiants reboiseurs ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'ils souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur (Q1, Q12 et Q31)



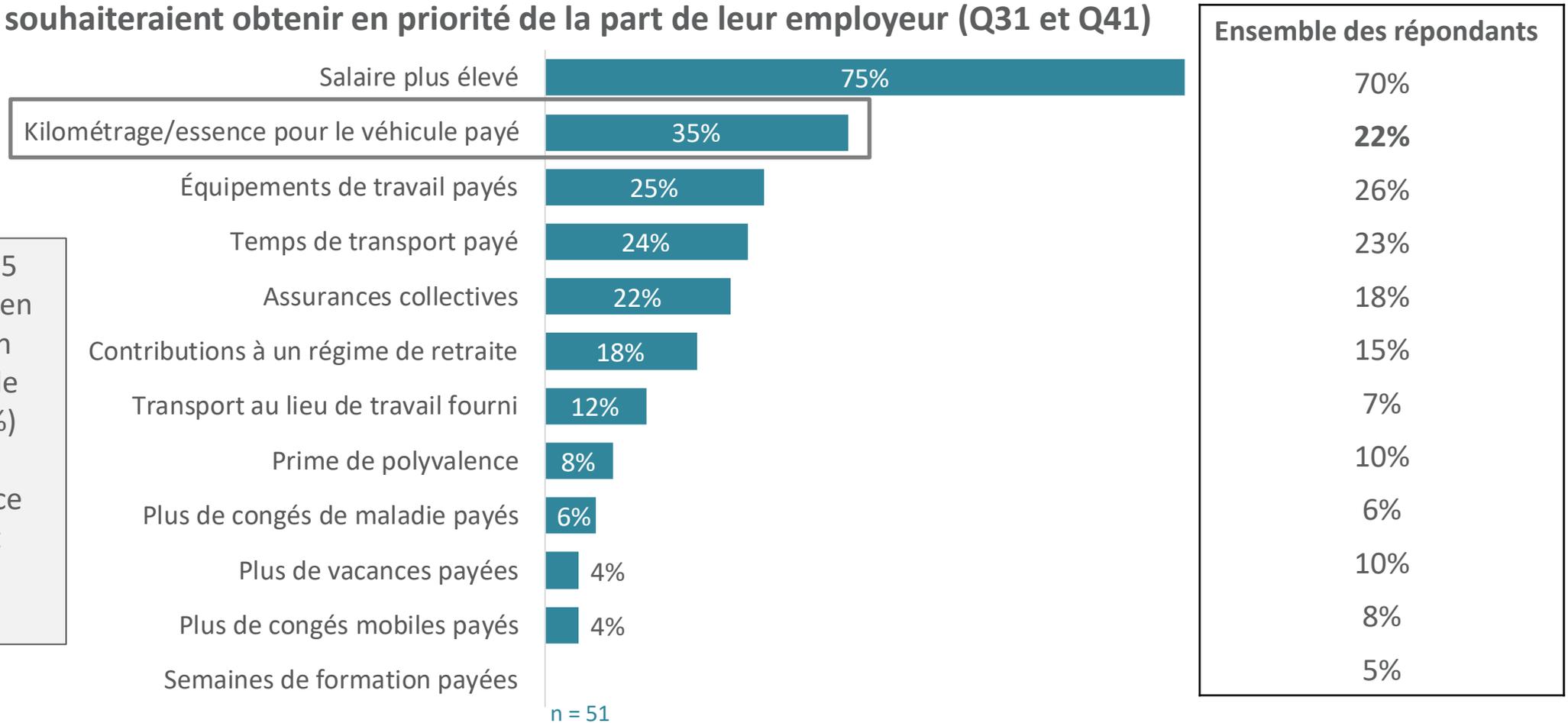
Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les trois principaux éléments qu'ils souhaiteraient obtenir pour améliorer leurs conditions de travail. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

QUELQUES DIFFÉRENCES ENTRE LE GROUPE DES 55 ANS+ ET L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

Figure 62. Part des répondants de plus de 55 ans ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur (Q31 et Q41)



Les répondants de 55 ans et plus désirent en plus forte proportion (35%) que l'ensemble des travailleurs (22%) que le kilométrage/l'essence pour le véhicule soit remboursé par l'employeur.

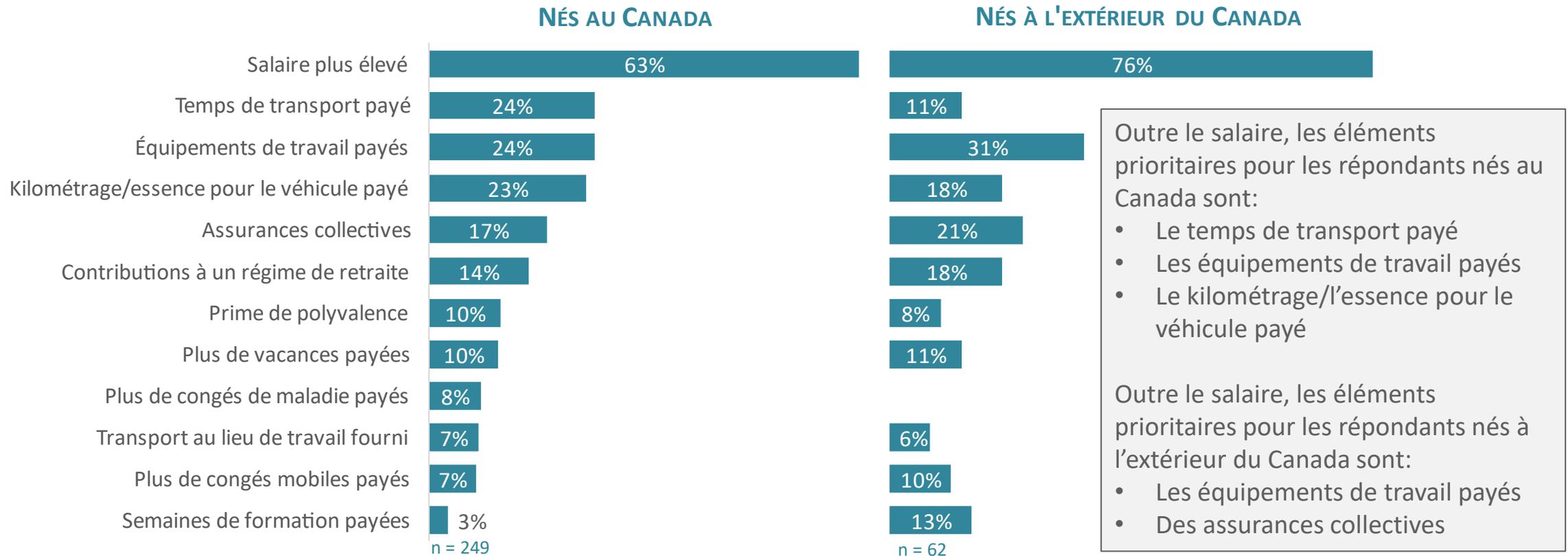
Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les trois principaux éléments qu'ils souhaiteraient obtenir pour améliorer leurs conditions de travail. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

SIMILITUDE ENTRE LES RÉPONDANTS NÉS AU CANADA ET À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Figure 63. Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'il souhaiterait obtenir en priorité de la part de leur employeur, selon l'origine (Q31 et Q42)



Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les trois principaux éléments qu'ils souhaiteraient obtenir pour améliorer leurs conditions de travail. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.



PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DES ATTENTES EXPRIMÉES SUR D'AUTRES AMÉLIORATIONS SOUHAITÉES (Q27, Q30 ET Q49)

23 commentaires reçus sur le thème d'une bonification des avantages sociaux. Par exemple:

« Nous n'avons pas d'avantages sociaux puisque nous sommes saisonniers. Pas de congé de maladie payé, c'est très précaire. Si tu attrapes une grippe et que tu dois manquer l'emploi, tu le payes de ta poche. »



17 commentaires reçus sur le thème du temps de transport non payé. Par exemple:

« Nous avons parfois à faire 3 heures par jour de transport pour aller et revenir des blocs, et ce 3h n'est pas payé, ça n'a pas de bon sens. »



23 commentaires reçus sur le thème de la nourriture. Par exemple:

« La nourriture dans les camps forestiers n'est souvent pas adaptée pour l'effort physique fourni dans la journée. »





SATISFACTION – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

AUTRES ASPECTS SONDÉS – FAITS SAILLANTS – ORIGINE

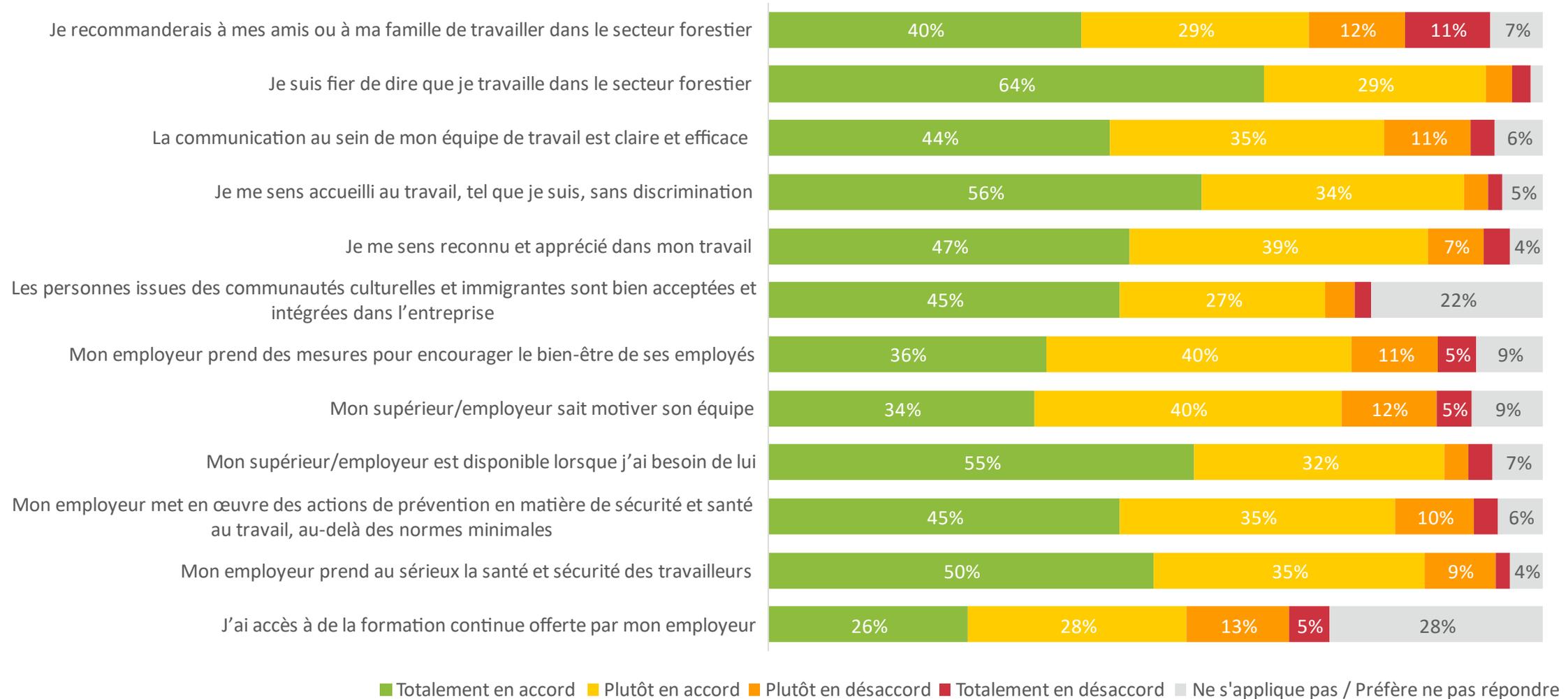
De façon générale, les répondants nés à l'extérieur du Canada ont une perception plus favorable de leur milieu de travail, de leur relation de travail et de leur bien-être au travail que les répondants nés au Canada, en particulier sur les points suivants :

- Qu'ils recommanderaient le secteur forestier à des amis ou de la famille (cf. diapo 99);
- Que leur employeur sait motiver l'équipe (cf. diapo 100);
- Qu'ils ont accès à de la formation continue (cf. diapo 100);
- Que leur employeur prend des mesures pour encourager leur bien-être (cf. diapo 100).





Figure 64. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail (Q28 et Q29)

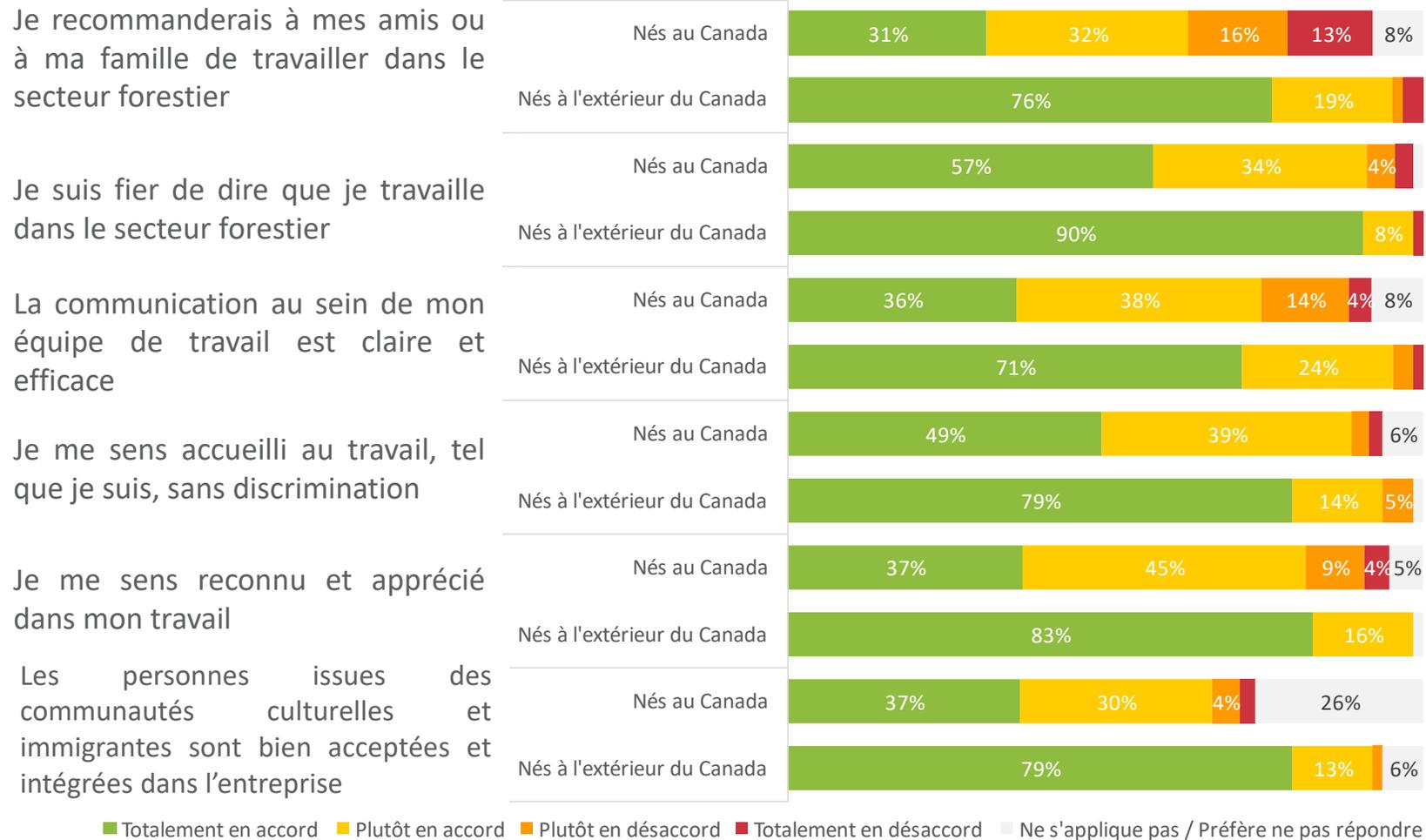




SATISFACTION – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

AUTRES ASPECTS SONDÉS – ORIGINE (1 DE 2)

Figure 65. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon l'origine (Q28, Q29 et Q42) - 1 de 2



Nés à l'extérieur du Canada: n entre 62 et 63

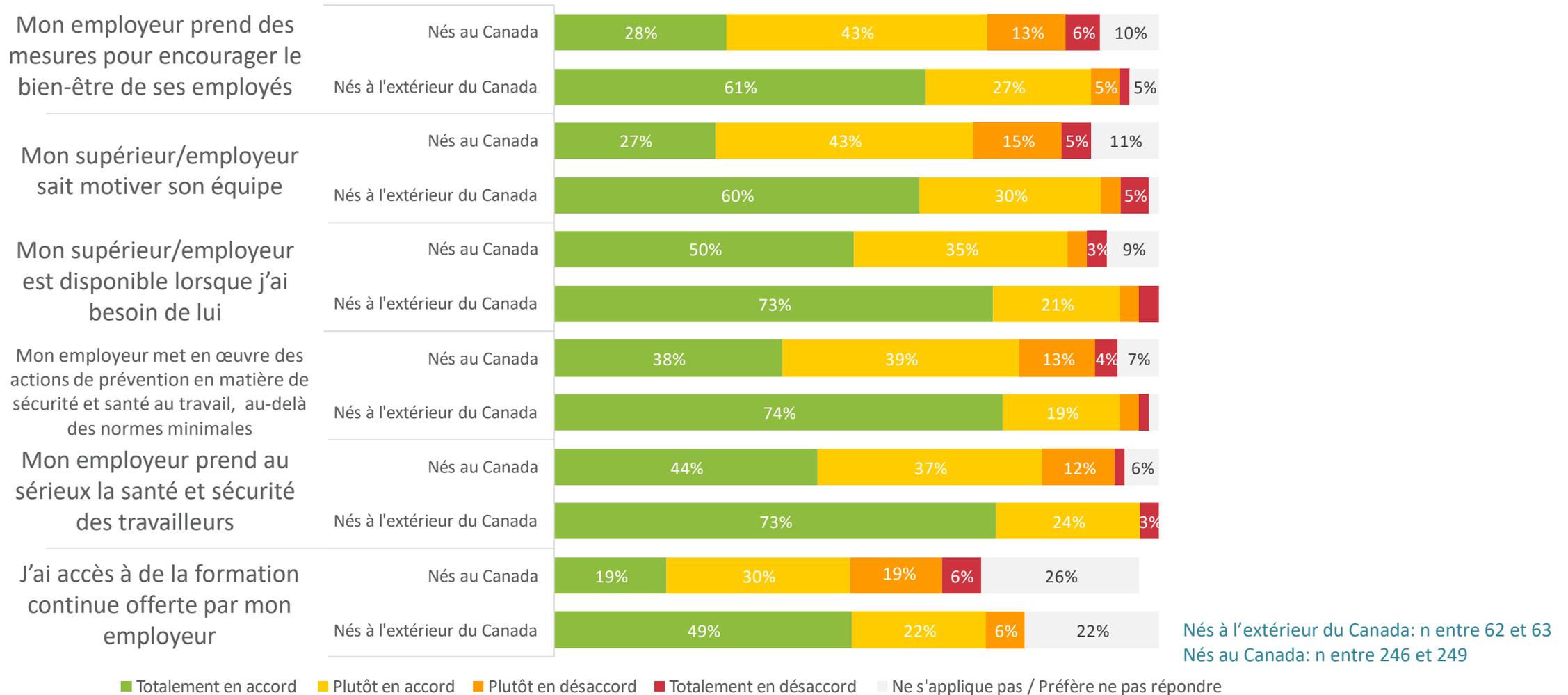
Nés au Canada: n entre 246 et 249



SATISFACTION – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

AUTRES ASPECTS SONDÉS – ORIGINE (2 DE 2)

Figure 65. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon l'origine (Q28, Q29 et Q42) – 2 de 2





SATISFACTION – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

AUTRES ASPECTS SONDÉS – FAITS SAILLANTS – MÉTIER

Certains éléments sont perçus plus négativement selon le métier exercé.

- Pour les reboiseurs, la communication au sein de l'équipe, les mesures prises par l'employeur pour encourager le bien-être des employés et l'accès à la formation continue offerte par l'employeur semblent perçus plus négativement que chez les débroussailleurs (cf. diapos 102 et 103).
- Les débroussailleurs sont quant à eux plus nombreux à ne pas recommander à leur entourage de travailler dans le secteur forestier et la capacité du supérieur/de l'employeur à motiver l'équipe est perçue plus négativement (cf. diapos 102 et 103).

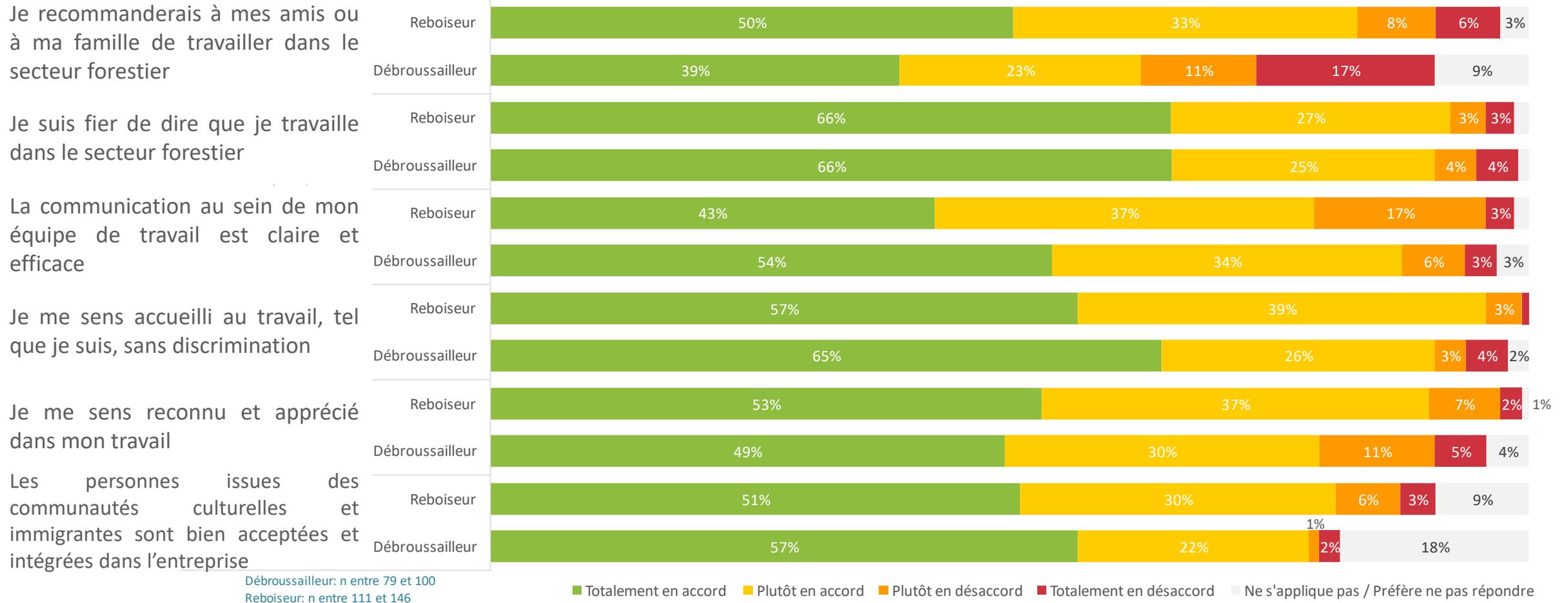




SATISFACTION – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

AUTRES ASPECTS SONDÉS – MÉTIER (1 DE 2)

Figure 66. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon le métier (Q1, Q28 et Q29) – 1 de 2





SATISFACTION – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

AUTRES ASPECTS SONDÉS – MÉTIER (2 DE 2)

Figure 66. Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon le métier (Q1, Q28 et Q29) – 2 de 2

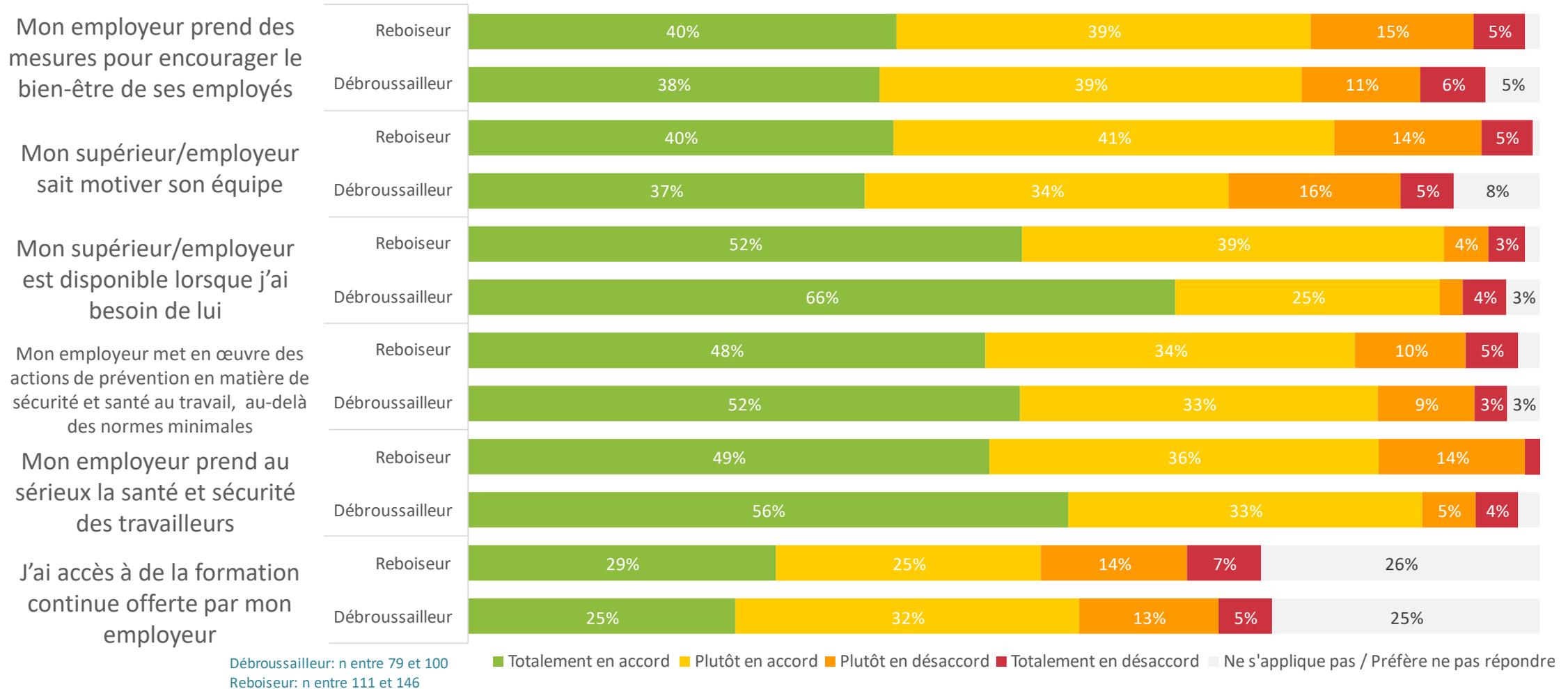
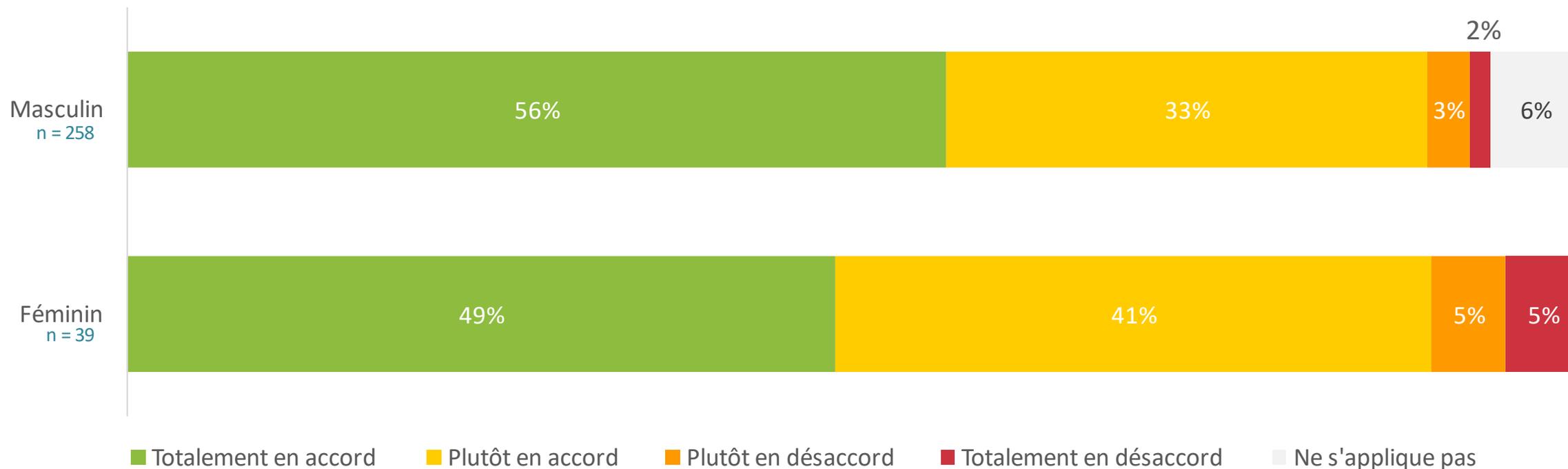




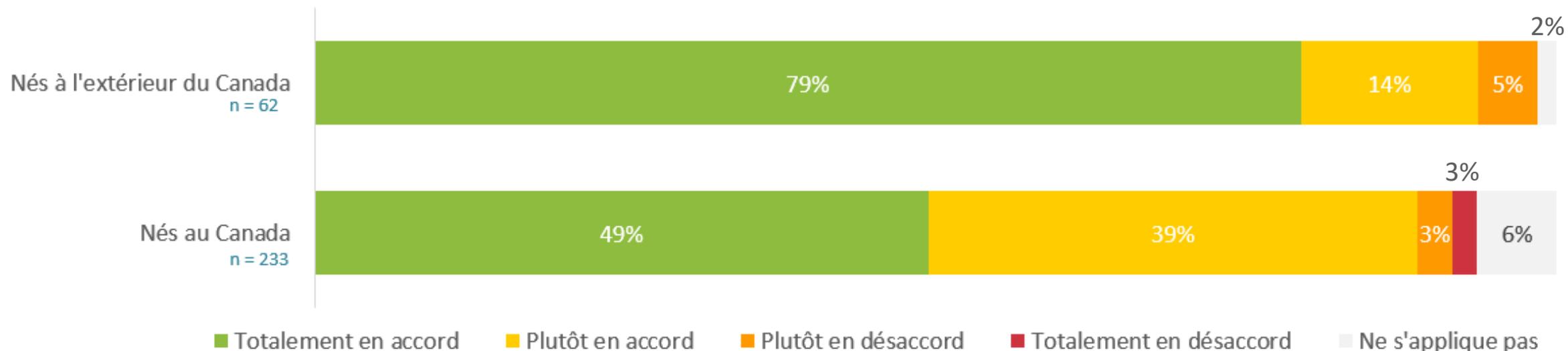
Figure 67. Répartition du niveau d'accord des répondants, selon le genre, pour l'énoncé « je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination » (Q29 et Q47)



Les répondantes féminines sont légèrement plus en désaccord (10%) avec l'énoncé que les répondants masculins (5%), mais essentiellement, il n'y a pas de différence marquée en fonction du genre.



Figure 68. Répartition du niveau d'accord des répondants, selon l'origine, pour l'énoncé « je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination » (Q29 et Q42)

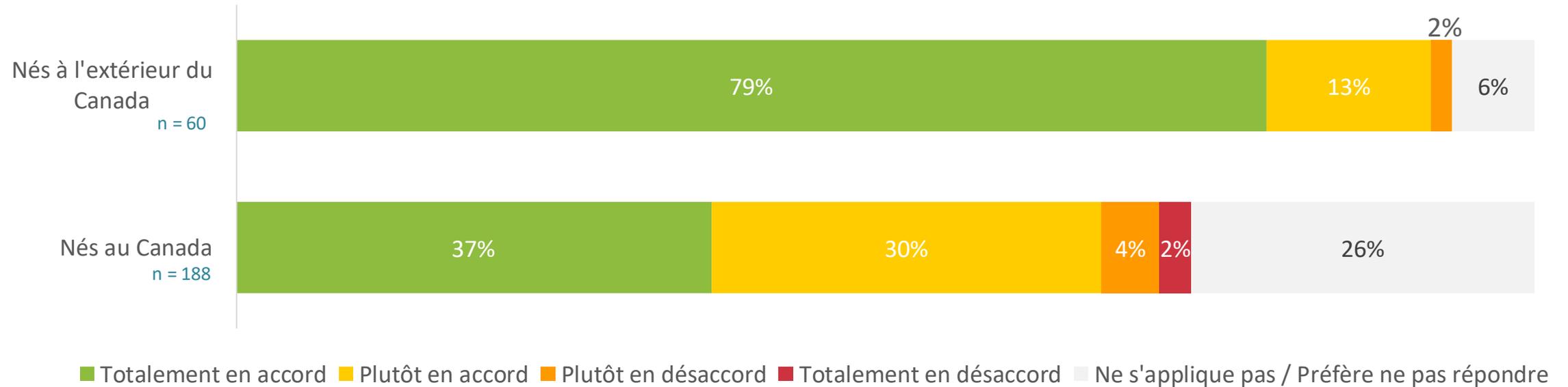


Les répondants nés à l'extérieur du Canada sont plus en accord avec l'énoncé « je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination » que les répondants nés au Canada.



PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL SELON L'ORIGINE

Figure 69. Répartition du niveau d'accord des répondants selon l'origine pour l'énoncé « les personnes issues des communautés culturelles et immigrantes sont bien acceptées et intégrées dans l'entreprise » (Q29 et Q42)



Les répondants nés à l'extérieur du Canada sont plus en accord que les répondants nés au Canada avec l'énoncé « les personnes issues des communautés culturelles et immigrantes sont bien acceptées et intégrées dans l'entreprise ».



2

RÉSULTATS DU SONDAGE WEB

2.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

2.3 SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.4 OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON ET VISION POUR LE FUTUR





OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON ET VISION POUR LE FUTUR

FAITS SAILLANTS



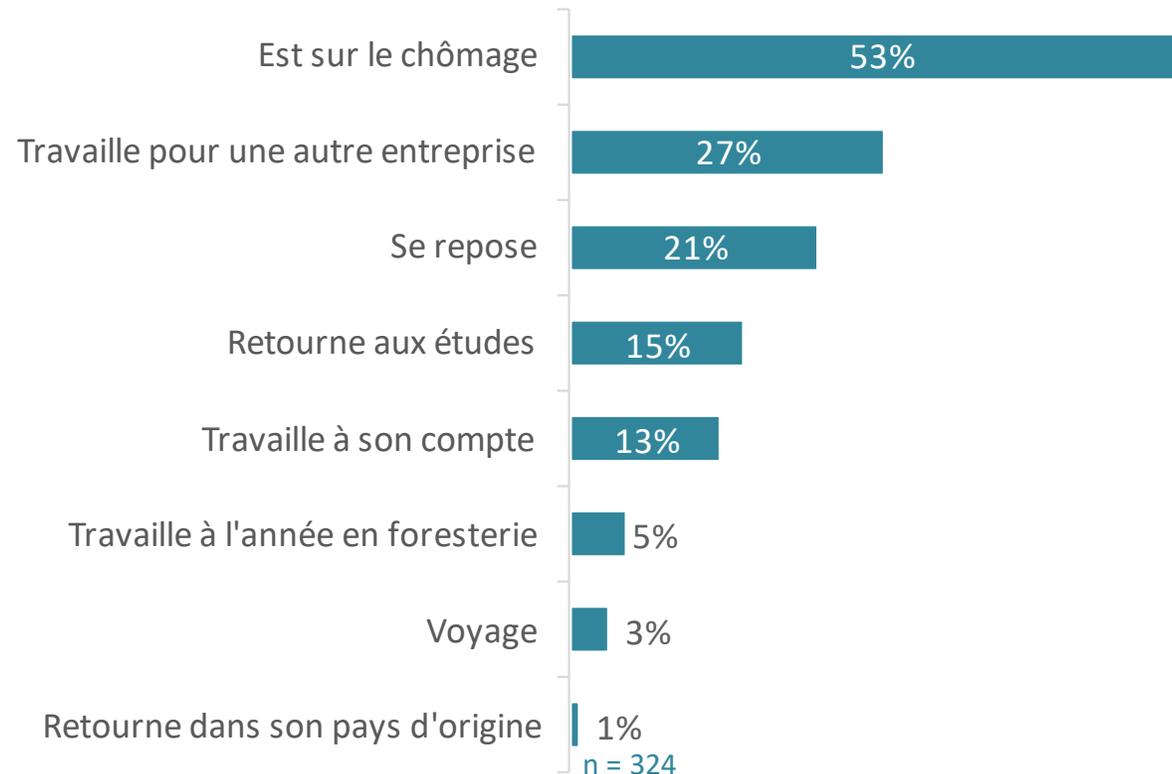
- Plus de 80% des travailleurs sondés prévoient **revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain, pour la même entreprise.**
- Près de la moitié (48%) des répondants prévoit **encore travailler pour la même entreprise dans 5 ans**; il y a donc une perspective de carrière.
- 43% des répondants **demeurent sur le marché du travail** une fois la saison en foresterie terminée;
 - Ils le font dans une **multitude de secteurs**. Un peu moins d'un de ces répondants sur cinq (17%) demeure en foresterie; les maillages entre employeurs ou initiés par l'employé pour combiner les saisonnalités de ses différentes occupations semblent donc porteurs.
- Plus de la moitié (53%) des répondants est sur le **chômage** une fois la saison terminée
 - Plus l'**âge** des travailleurs est élevé, plus ils se tournent vers le chômage en forte proportion (71% chez les 55 ans et plus)
 - C'est le cas d'une **moins forte proportion** (44%) des travailleurs nés à l'extérieur du Canada.
- Le quart (29%) des reboiseurs **retourne aux études** une fois la saison en foresterie terminée



OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON

PLUS DE 50% DES RÉPONDANTS REÇOIVENT DES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI (AE)

Figure 70. Répartition des répondants selon leurs activités une fois la saison en foresterie terminée (Q12)



Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

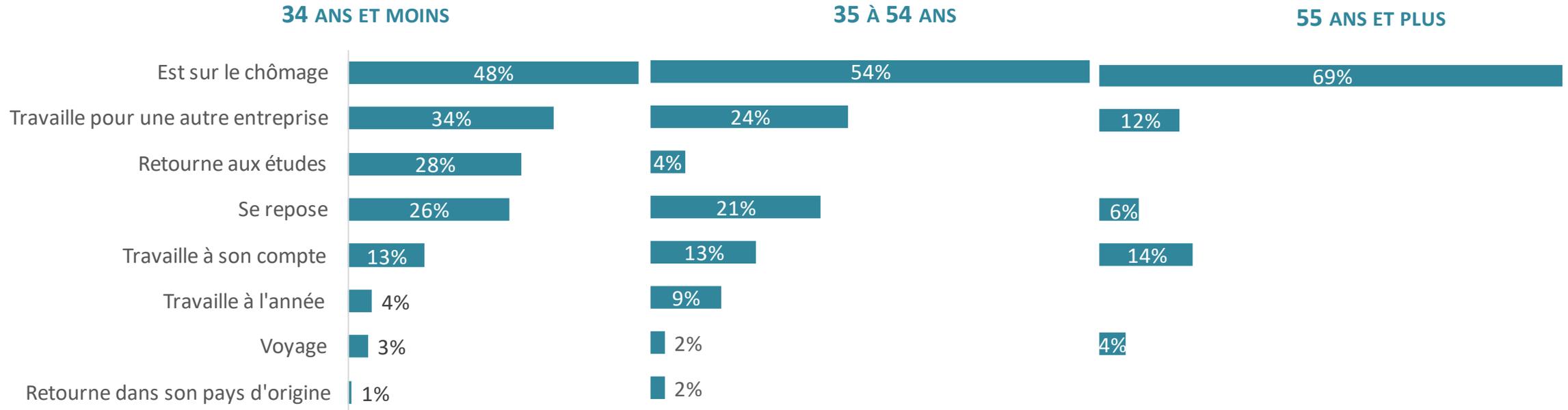
Les réponses « travaille à l'année en foresterie » et « voyage » n'étaient pas dans les choix de réponses du sondage. Toutefois, ces réponses revenaient à plusieurs reprises parmi les répondants. Elles ont donc été intégrées dans le graphique.



OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON

L'OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON VARIE SELON L'ÂGE DES RÉPONDANTS

Figure 71. Répartition de l'occupation à la fin de la saison des répondants selon l'âge (Q12 et Q41)



Peu importe le groupe d'âge, le chômage constitue l'occupation la plus courante une fois la saison en foresterie terminée chez les répondants. Toutefois, plus l'âge augmente, moins l'occupation varie. Chez les répondants âgés de 55 ans et plus, la proportion de travailleurs au chômage après la fin de la saison est proche de 70%.

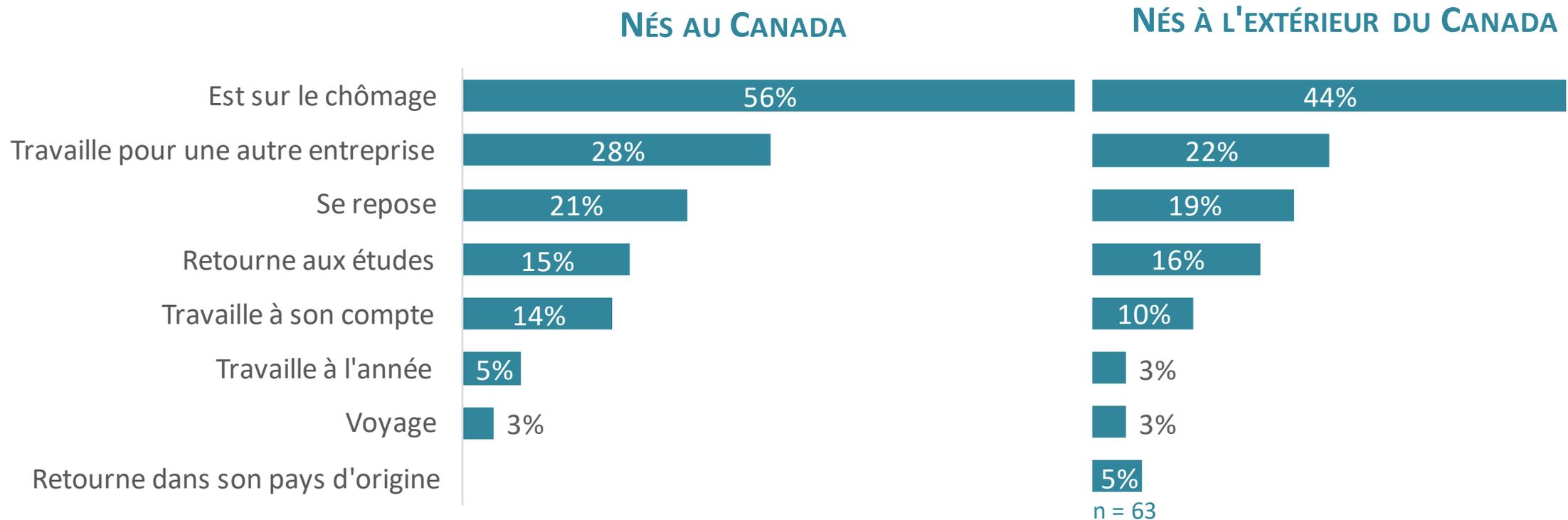
Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un choix de réponses; c'est pourquoi les totaux sont supérieurs à 100.



OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON

RÉPONDANTS NÉS AU CANADA : PLUS NOMBREUX À RECEVOIR DES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Figure 72. Répartition des activités à la fin de la saison des répondants selon l'origine (Q12 et Q42)



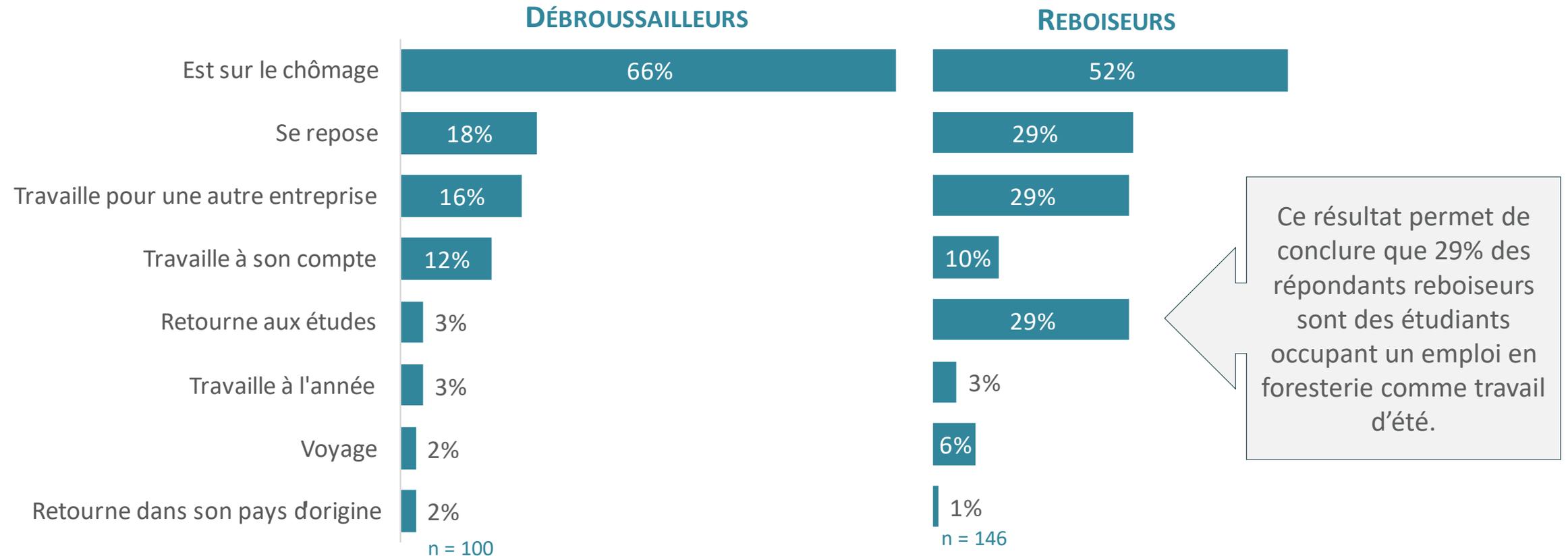
Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un choix de réponses; c'est pourquoi les totaux sont supérieurs à 100.



OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON

RÉPONDANTS DÉBROUSSAILLEURS: PLUS NOMBREUX À RECEVOIR DES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Figure 73. Répartition des activités à la fin de la saison des répondants selon le métier (Q1 et Q12)



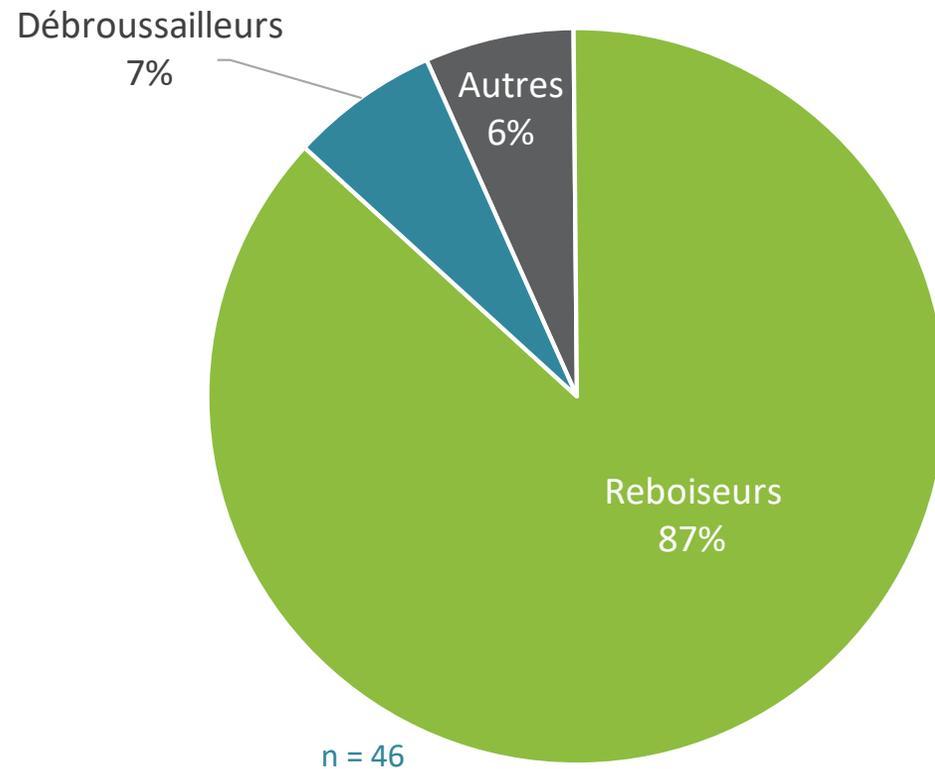
Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un choix de réponses; c'est pourquoi les totaux sont supérieurs à 100.



OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON

UNE MAJORITÉ DE REBOISEURS RETOURNE AUX ÉTUDES APRÈS LA FIN DE LA SAISON

Figure 74. Répartition des répondants retournant aux études à la fin de la saison selon le métier (Q1 et Q12)



Parmi tous les répondants qui retournent aux études une fois la saison terminée, 87% sont des reboiseurs.

Plus du quart des répondants exerçant le métier de reboiseurs (29%) retournent aux études à la fin de la saison.

Les répondants retournant aux études une fois la saison en foresterie terminée le font dans une multitude de secteurs (ex. agriculture, gestion, éducation). Ce sont 7% des répondants aux études qui étudient en foresterie.



OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON

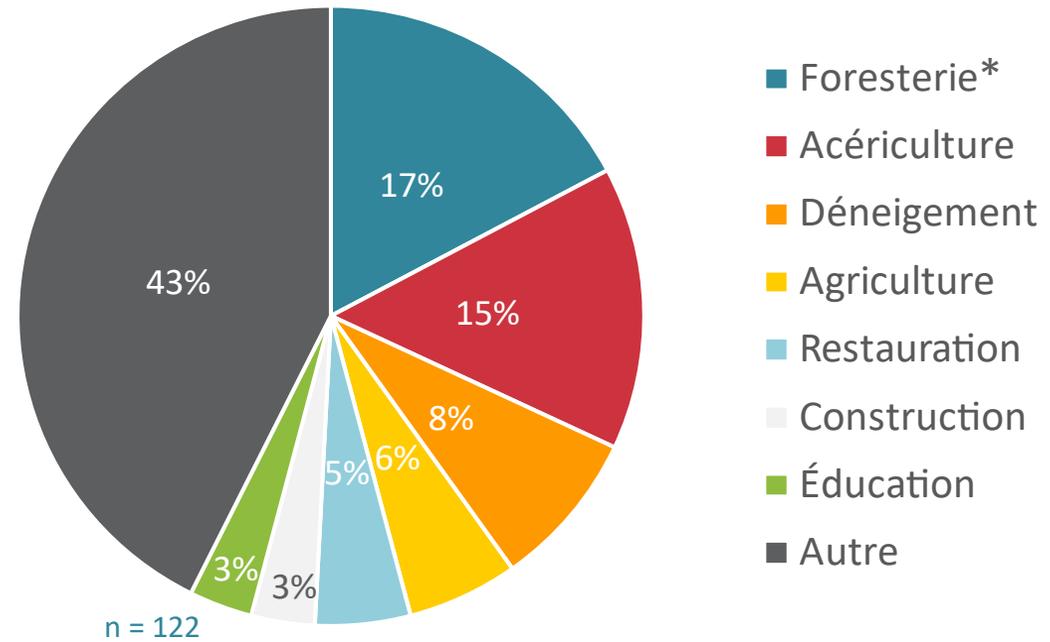
UNE OCCUPATION TRÈS VARIÉE POUR LES TRAVAILLEURS DEMEURANT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Figure 75. Répartition des répondants travaillant pour une autre entreprise ou à leur compte à la fin de la saison selon l'industrie (Q13 et Q14)

Rappelons que 43% des répondants demeurent sur le marché du travail une fois la saison en foresterie terminée (cf. diapo 109).

65% des répondants travaillant dans une autre entreprise le reste de l'année y travaillent à temps plein.

Pour les répondants travaillant à leur compte, la proportion qui travaille à temps plein est de 56%.



Note: Cette question était seulement posée aux répondants travaillant pour une entreprise ou à leur compte une fois la saison en foresterie terminée (cf. diapo 109)

Note : Les « autres » réponses fournies par les répondants sont très variables (ex. biologiste, camionneur, gestionnaire de commerce de détail, guide touristique, travailleur social, vétérinaire, mécanicien)

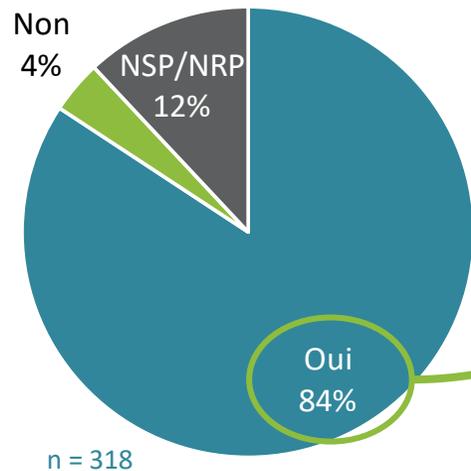
*Ex. Technicien forestier, travail sur leurs terres, usine de sciage, bûchage, abattage



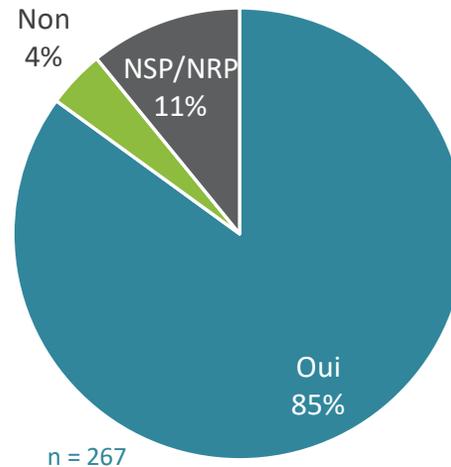
PLUS DE 80% DES RÉPONDANTS PRÉVOIENT REVENIR TRAVAILLER DANS LE SECTEUR L'AN PROCHAIN

Figure 76. Répartition des répondants selon le retour dans le secteur forestier l'an prochain, tous les répondants (Q32 et Q33)

Prévoyez-vous revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain?



Prévoyez-vous travailler pour la même entreprise?



Note: Cette question était seulement posée aux répondants qui prévoyaient revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain

Parmi l'ensemble des répondants, 84% prévoient revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain. Parmi ceux-ci 85% prévoient retourner travailler chez le même employeur.

Les réponses des répondants sont légèrement différentes entre les débroussailleurs et les reboiseurs. En effet, on retrouve plus d'incertitude chez les reboiseurs à savoir s'ils retourneront dans la même entreprise l'année suivante: alors que 89% des répondants débroussailleurs pensent revenir travailler pour la même entreprise l'an prochain, cette proportion est de 79% chez les répondants reboiseurs.

Le nombre d'années d'expérience ne semble pas avoir d'effet sur la proportion des répondants qui ne prévoient pas revenir travailler dans le secteur l'an prochain.



VISION POUR LE FUTUR

LES RAISONS DE QUITTER LE SECTEUR OU L'EMPLOYEUR

Les raisons mentionnées pour quitter le secteur
(12 répondants):

- travail trop difficile (2)
- salaire et conditions de travail (4)
- retraite (2)
- retour aux études (1)
- relations difficiles avec l'employeur/le supérieur (3)
- Parmi les « autres » réponses : blessure, besoin de changement et inconfort dus aux feux de forêt

Les raisons mentionnées pour changer d'employeur
(11 répondants):

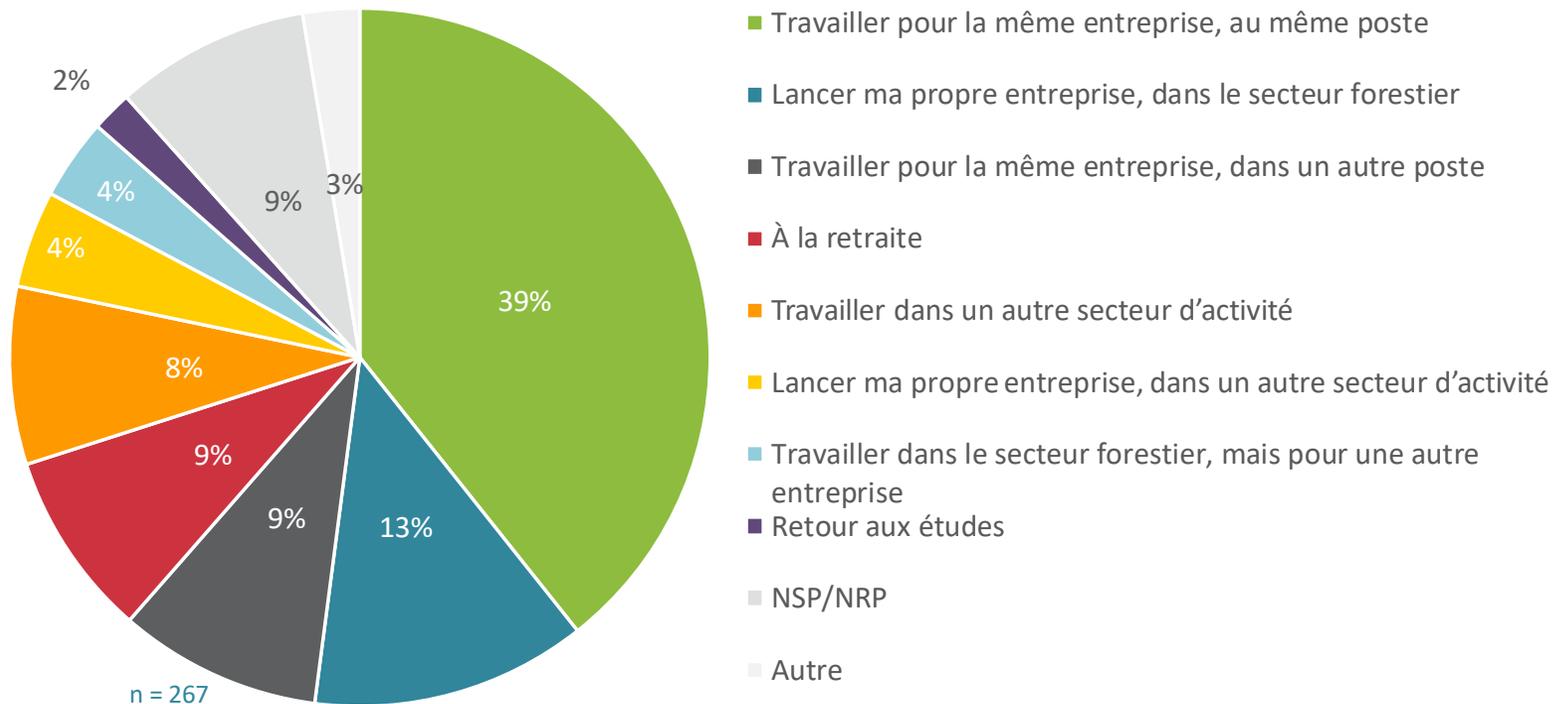
- Mauvaise gestion et répartition des terrains
- Salaire insuffisant
- Conversion en travailleur autonome
- Mauvaises relations avec le superviseur/l'employeur
- Raisons personnelles (ex. besoin de changement)
- Déplacement dans une autre province (ex. Colombie-Britannique) pour augmenter sa rémunération

*Plusieurs réponses possibles, c'est pourquoi le nombre de réponses individuelles est plus grand que le total de répondants. Compte tenu du petit nombre de répondants, il faut prendre ces informations de manière qualitative.



Figure 77. Répartition des répondants selon l'occupation dans 5 ans (Q36)

Où vous voyez-vous dans 5 ans?



Note: Cette question était seulement posée aux répondants qui prévoyaient revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain (cf. diapo 115).

Près du deux tiers (65%) des répondants prévoient travailler dans le secteur forestier dans 5 ans.

- 48 % pour la même entreprise
- 17 % pour une autre entreprise du secteur forestier

Un peu plus d'un travailleur sur dix (11%) prévoit travailler dans un autre secteur d'activité.

Alors que les débroussilleurs se voient très majoritairement travailler pour la même entreprise, au même poste dans 5 ans, on remarque plus de diversité dans les réponses des reboiseurs.



«*Pouvez-vous nous en dire davantage sur vos projets à plus long terme?* » (Q37)

Les thèmes qui sont ressortis:

- Retraite ou ralentir, car le travail est très difficile physiquement
- Lancement d'entreprise (agricole, acéricole et autres secteurs)
- Certains resteraient en foresterie si les conditions de travail, notamment salariales, s'améliorent. Dans le cas contraire, ils prévoient quitter le secteur
- Amélioration continue des compétences
- Travailler dans le domaine d'étude
- Travailler sur leur propriété forestière
- Continuer de protéger l'environnement

« J'aimerais pouvoir débiter un baccalauréat à l'Université Laval, en aménagement et environnement forestiers, afin de devenir ingénieur forestier. »

« Former les nouveaux et les encourager, pour qu'ils puissent performer dans ce milieu difficile ».

« L'usure de mon corps prématuré me fait douter à rester comme débroussailleur. Je vais malheureusement devoir abandonner.... »

« Je suis producteur agroforestier et j'aimerais développer davantage mon entreprise. »



3

RECOMMANDATIONS

RÉTENTION ET RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

ANALYSE GLOBALE POUR DES RECOMMANDATIONS AU SECTEUR FORESTIER ET SES EMPLOYEURS

- L'ensemble des informations obtenues dans le cadre de l'étude (entrevues, groupe de discussion, sondage, échange avec employeurs au colloque) permet de dégager des constats et des pistes de recommandation pour agir sur l'attractivité et la fidélisation des travailleurs forestiers manuels.
 - En particulier, le profil documenté pour le bassin de travailleurs nés à l'extérieur du Canada, en croissance, permet de personnaliser certaines pistes. L'équipe de réalisation ayant compté deux experts de la question de l'accueil et de l'intégration de personnel immigrant permet de proposer des recommandations qui s'adressent à ce groupe de travailleurs.
- Les recommandations formulées sont regroupées en deux thématiques principales :
 - Favoriser la mise en place de conditions favorables à la rétention des travailleurs
 - Soutenir les efforts de recrutement des entreprises
- Afin de valoriser le regard terrain obtenu lors du colloque, les pistes de suggestions formulées lors de cet événement sont présentées séparément. Plusieurs idées pertinentes vont au-delà de la portée de l'étude et méritent d'être consignées pour exploration future.



3

RECOMMANDATIONS

3.1 RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

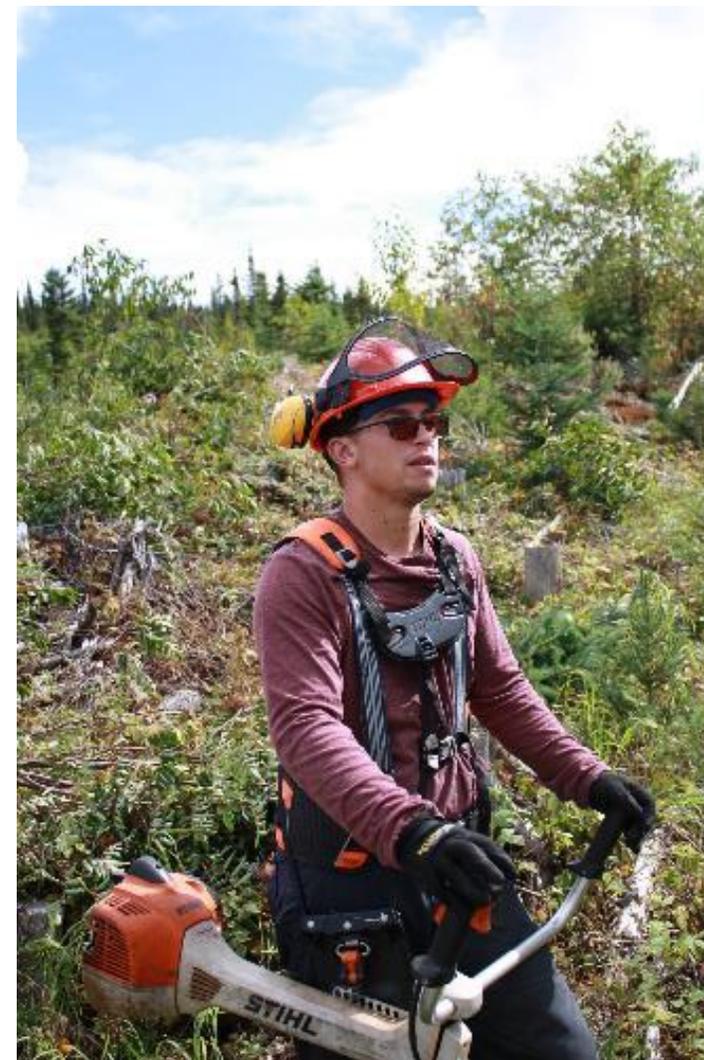
RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

PRINCIPAUX CONSTATS

Les travailleurs forestiers manuels y sont majoritairement pour le métier comme tel (liberté, autonomie, plein air, saisonnalité). Ces éléments peuvent faire la différence face à d'autres options d'emploi aux conditions intéressantes, dans d'autres secteurs d'activités (ex. : construction, secteur manufacturier, transport).

Toutefois, il semble de plus en plus difficile pour ces atouts de contrebalancer certaines insatisfactions en lien avec le salaire, en particulier reliées aux éléments suivants:

- Les taux rémunérés à la productivité ne semblent pas avoir suivi l'inflation ou du moins il y a perception que c'est le cas chez les travailleurs;
- Les taux de plantation ne semblent pas tenir compte des difficultés variables des terrains;
- Les travailleurs salariés, en particulier les débroussailleurs, doivent assumer une part importante des coûts de l'équipement associés à leur emploi (ex. : achat de la débroussailleuse, camions pour le transport, temps de transport, etc.);
- Le salaire « net » des travailleurs forestiers est peu documenté.



RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECOMMANDATIONS (1 DE 4)



Continuer les efforts de promotion sur les éléments les plus appréciés par les travailleurs forestiers manuels :

- La possibilité de travailler dans la nature, un salaire intéressant ainsi que l'autonomie et la liberté associée aux travaux forestiers manuels;
- Un travail saisonnier permettant d'avoir plusieurs semaines consécutives après la saison pour poursuivre d'autres occupations;
 - Participer à offrir une occupation annuelle aux travailleurs qui le souhaitent, en étant actif dans les démarches de maillages d'emplois entre employeurs. Faire circuler auprès des employeurs le matériel issu du Chantier sur la saisonnalité ([disponible ICI](#))
- Reconnaître et encourager la fidélité des travailleurs en bonifiant leurs conditions de travail selon le nombre d'années travaillées au sein de l'entreprise.

RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECOMMANDATIONS (2 DE 4)



Mieux documenter l'évolution salariale du secteur afin de constater l'évolution réelle du pouvoir d'achat des travailleurs.

- En particulier, outiller les employeurs et les travailleurs salariés à mieux connaître **le salaire net** associé aux différents métiers, notamment lorsque des dépenses sont assumées par les travailleurs (équipement, essence, etc.); le coût de certaines de ces dépenses peut augmenter plus rapidement que le salaire, lorsque l'inflation est plus élevée.
- Fournir des grilles et outils et références pour **évaluer plus adéquatement le taux rémunéré à la productivité**, afin de corriger des perceptions le cas échéant ou d'appuyer plus objectivement une discussion salariale.
- Dans le contexte de l'environnement d'affaires encadré du secteur, explorer les façons d'ajuster les **taux** offerts aux travailleurs pour tenir compte des variations de difficultés entre les terrains.

RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECOMMANDATIONS (3 DE 4)



Bonifier certaines conditions de travail qui participent à la rémunération globale ou répondent à des besoins particuliers à certains sous-groupes:

- Remboursement de certains coûts assumés par **les débroussailleurs salariés** (kilométrage/essence, débroussailleuse, etc.); pour le déplacement en particulier, prendre en compte le statut du **salarié versus travailleur autonome**;
- Compensation pour le **temps de transport des reboiseurs** vers les sites de travail;
- Pour le **personnel immigrant** en particulier, dont les répondants au sondage ont exprimé une moins grande satisfaction à l'égard des repas:
 - Adapter **l'offre alimentaire** en campements forestiers (quantité, qualité et variété des repas), en tenant compte des préférences alimentaires, et même en faire une occasion de partages et de découvertes entre travailleurs – l'ambiance de travail compte parmi les éléments clés de satisfaction exprimés par les répondants, il convient donc de continuer à entretenir positivement ce climat de travail.

RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECOMMANDATIONS (4 DE 4)



(suite)

- **Offre flexible d'avantages sociaux** (ex. assurances collectives) selon les besoins exprimés par les travailleurs. L'approche d'une offre « à la carte » est croissante dans les pratiques en ressources humaines. Compte tenu de la diversité des travailleurs forestiers manuels, elle apparaît particulièrement judicieuse.
 - En particulier, comme le groupe des 50 ans et plus est appelé à quitter massivement le secteur à l'approche de la retraite, il semble à propos de déployer des efforts à les retenir quelques années de plus afin de faciliter la transition avec l'embauche de nouveaux travailleurs. Ces derniers semblent d'ailleurs un peu plus sensibles à **l'offre d'avantages sociaux** (ex. : régime de retraite et assurances collectives).

RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

SUGGESTIONS COMPLÉMENTAIRES IDENTIFIÉES PAR LES PARTICIPANTS DU COLLOQUE (1 DE 2)

Salaire

- Être transparent envers les employés quant à la façon dont les taux de rémunération sont établis.
- Développer des modalités de rémunération plus flexibles, en tenant compte de l'expérience des travailleurs. Par exemple:
 - Rémunérer les nouveaux travailleurs en fonction d'un taux horaire plutôt qu'uniquement à la production (étant donné leur plus faible productivité)
 - Compenser la diminution de la productivité des travailleurs plus âgés via un salaire horaire.

Avantages sociaux et conditions de travail

- Fournir l'équipement de travail aux salariés et en assurer l'entretien
- Compenser une portion du temps de déplacement vers les sites
- Garantir un nombre de semaines payées
- Offrir des horaires flexibles pour s'adapter aux différents besoins d'une main-d'œuvre diversifiée



RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

SUGGESTIONS COMPLÉMENTAIRES IDENTIFIÉES PAR LES PARTICIPANTS DU COLLOQUE (2 DE 2)

Formation

- Bien préparer l'accueil et l'intégration des nouveaux travailleurs
- Offrir du mentorat/compagnonnage aux recrues
- Offrir des formations aux contremaîtres sur les notions d'intelligence émotionnelle et de gestion des ressources humaines
- Offrir des formations à l'ensemble des travailleurs sur les communications intergénérationnelles et interculturelles
- Rémunérer les formations octroyées aux travailleurs
- Offrir des formations sur l'ergonomie ainsi que le bien-être physique et mental



Source : Touche du bois. [Reboiseur](#).



3

RECOMMANDATIONS

3.2 RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

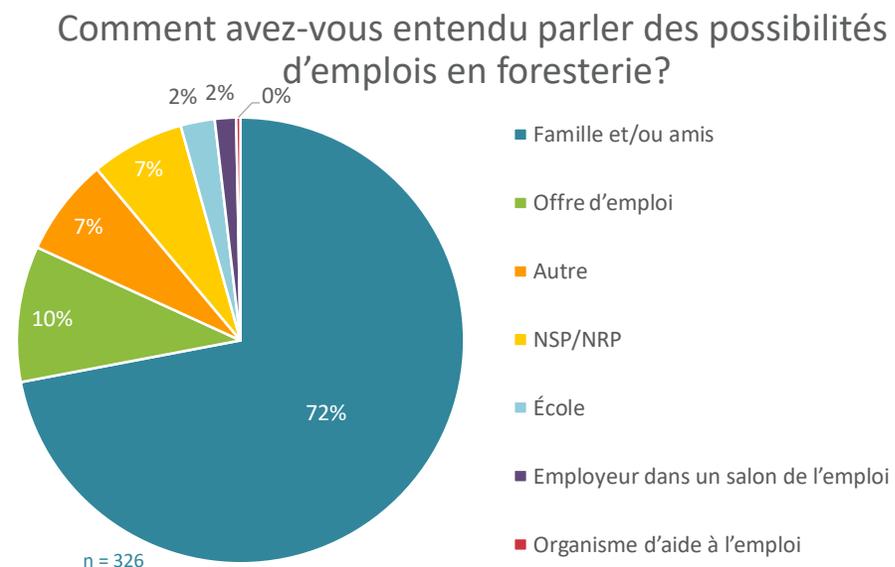
PRINCIPAUX CONSTATS

Le bouche à oreille est le moyen principal pour faire connaître le secteur, peu importe l'origine (né au Canada ou à l'étranger)

- Pour près du trois quarts des répondants (72%), c'est via la famille et les amis qu'ils ont entendu parler du secteur forestier.
- Pour les répondants ayant entendu parler des possibilités d'emploi en foresterie par une offre d'emploi (10%), le tiers (31%) l'ont vu sur des réseaux sociaux.

Bref, les meilleurs ambassadeurs pour le recrutement se trouvent dans les entreprises. Il faut les stimuler à jouer ce rôle.

Figure 78. Répartition des répondants selon la façon dont ils ont connu le secteur forestier et l'origine (Q22)



Bien qu'ils n'étaient pas dans la loupe principale de la présente étude, des bassins de travailleurs autres que les personnes immigrantes semblent pouvoir être davantage explorés sur le plan des stratégies de recrutement:

- Les travailleurs incorporés – ils représentent 20% des débroussailliers ayant répondu au sondage. Il semblerait toutefois qu'ils soient encore plus nombreux dans la réalité. Leur nombre réel est inconnu.
- Les femmes – chez les reboiseurs, près du quart des répondants au sondage
- Les étudiants – principalement présents chez les reboiseurs

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES (1 DE 4)



Faire connaître auprès des employeurs les pratiques liées aux primes de référencement afin de bâtir sur la meilleure source de recrutement à portée de main : leurs propres travailleurs.

- Développer des exemples et fournir des mécanismes (ex. quel niveau de prime? Après combien de semaines de rétention du nouveau travailleur?)

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES (2 DE 4)



Augmenter les efforts de recrutement auprès de différents bassins, en portant une attention particulière aux aménagements pouvant être offerts aux personnes issues de ces groupes.

Plus précisément, voir à répondre aux besoins exprimés ou aux sensibilités particulières de ces sous-groupes :

- les **femmes** : atténuation de certains défis physiques
- les **étudiants** : certes attirés par le travail en nature et la liberté, mais en premier lieu par le salaire.
 - Les étudiants interrogés dans le sondage se montrent en plus grande proportion insatisfaits sur le plan salarial, plus que d'autres répondants. Explorer les façons d'atteindre une rémunération globale satisfaisante.
- Les **nouveaux arrivants**
 - en forte proportion (presque à égalité) motivés par la dimension environnementale du travail. Il semble donc opportun de miser sur cet aspect : **valoriser et promouvoir les valeurs et le sens liés aux métiers de travailleurs forestiers manuels**. Il est possible de penser que la clientèle étudiante sera également sensible à cette dimension du travail.

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES (3 DE 4)



Personnaliser les modes de recrutement et d'intégration pour la main-d'œuvre immigrante afin de créer un effet levier.

- Utiliser des réseaux sociaux/applications dédiés pour ces groupes (ex. Groupe WhatsApp pour les personnes nées à l'extérieur du Canada à la recherche d'un travail, avoir recours à des pages *Facebook* (en particulier pour le recrutement des Premières Nations, en anglais)
- Explorer l'idée d'un agent de liaison qui facilite l'intégration du personnel immigrant – s'inspirer le cas échéant du secteur minier qui a mis en place un tel agent pour tisser des liens avec les Premières Nations
- Créer des affichages de postes plus inclusifs, en retirant le langage plus hermétique/technique - pour le personnel immigrant ayant parfois des difficultés de compréhension du français, mais également valide pour des groupes comme les personnes analphabètes fonctionnelles ou ayant un trouble du déficit de l'attention (TDA).

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES (4 DE 4)

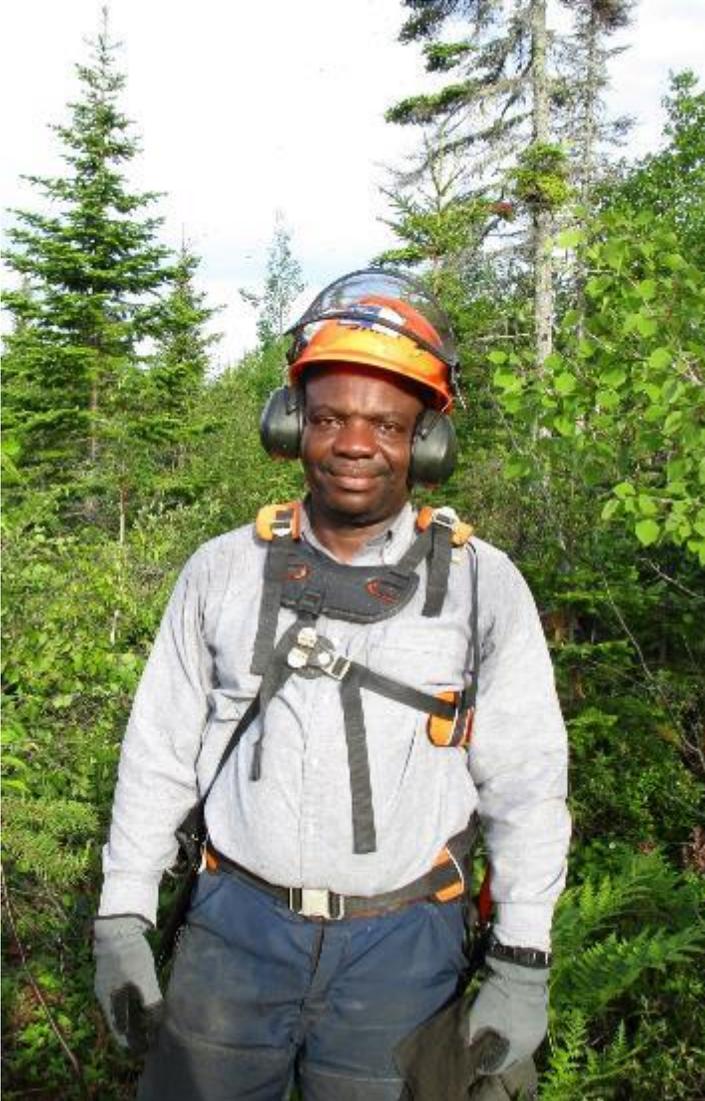


Appuyer les entreprises dans l'élaboration de politique d'équité, diversité, inclusion (EDI).

- Pour attirer le personnel immigrant, mais également les autres groupes plus sensibles aux dimensions de l'ÉDI chez leur employeur et milieu de travail, il semble opportun d'appuyer les entreprises qui souhaitent démontrer leur proactivité en la matière: offrir des formations, des format-types, des références pour guider l'élaboration de politiques. Il est possible d'inspirer d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre.

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

SUGGESTIONS COMPLÉMENTAIRES IDENTIFIÉES PAR LES PARTICIPANTS DU COLLOQUE (1 DE 2)



Recrutement des nouveaux arrivants

- Offrir des bonis au référencement à des amis ou des membres de la famille
- Offrir des possibilités d'emploi aux autres membres de la famille de ces travailleurs
- Se déplacer dans les grands centres urbains pour favoriser le recrutement et inciter les familles nouvellement arrivées à s'installer en région
- Offrir de l'aide à l'intégration au Québec

Recrutement des jeunes

- Offrir des bonis au référencement
- Faire de la représentation dans les écoles (DEP, CÉGEP, universités) lors des journées de recrutement
- Collaborer avec les institutions d'enseignement pour faire la promotion des offres d'emplois (surtout en centres urbains)
- Valoriser l'utilisation des réseaux sociaux pour faire la promotion des métiers et le recrutement (par ex. recevoir des candidatures via Facebook, vidéos sur les métiers partagées sur TikTok, etc.)
- Mettre de l'avant les avantages liés au métier (liberté, autonomie, travail dans la nature)
- Offrir l'opportunité à des étudiants de passer une journée en forêt sous la formule « travailleur d'un jour »



Recrutement des femmes

- Amener des femmes exerçant un métier dans le secteur forestier à publiciser le métier
- Impliquer les contremaîtres femmes dans le recrutement d'autres femmes
- Améliorer la promotion des métiers auprès des femmes
- Améliorer l'accessibilité des métiers auprès des femmes
- Adapter des ailes dans les camps pour les femmes
- Mettre en place des bonis de référencement pour les femmes



4

ANNEXE 1

PROFILS DES TRAVAILLEURS

TABLE DES MATIÈRES – PROFIL DES TRAVAILLEURS

A.1. Profil pour tous les travailleurs

A.2. Profils par métier

A.2.1 Débroussailleurs

A.2.2 Reboiseurs

A.2.3 Abatteurs manuels

A.3. Profils selon le lieu de naissance

A.3.1 Travailleurs nés au Canada

A.3.2 Travailleurs nés à l'extérieur du Canada



A.1

TOUS LES TRAVAILLEURS

A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

FAITS SAILLANTS

Profil des répondants

- Une majorité (80%) née au Canada
- Près de la moitié (47%) ont moins de 34 ans et la majorité (87%) sont des hommes
- En 2023, ils ont travaillé majoritairement au Saguenay-Lac-St-Jean, en Abitibi-Témiscamingue et au Bas-St-Laurent
- Près de la moitié (47%) travaille en entreprise privée et plus du quart (28%) travaille en groupement forestier
- Le profil académique est très varié, avec le quart (25%) des répondants ayant un diplôme universitaire
- Plus du tiers (34%) des répondants ont moins de 5 ans d'expérience dans le métier

Profil des contions de travail des répondants

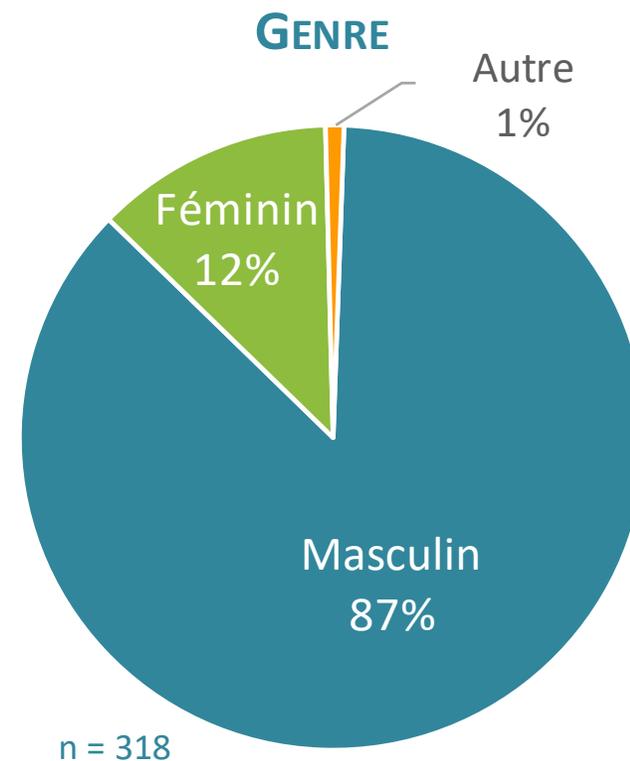
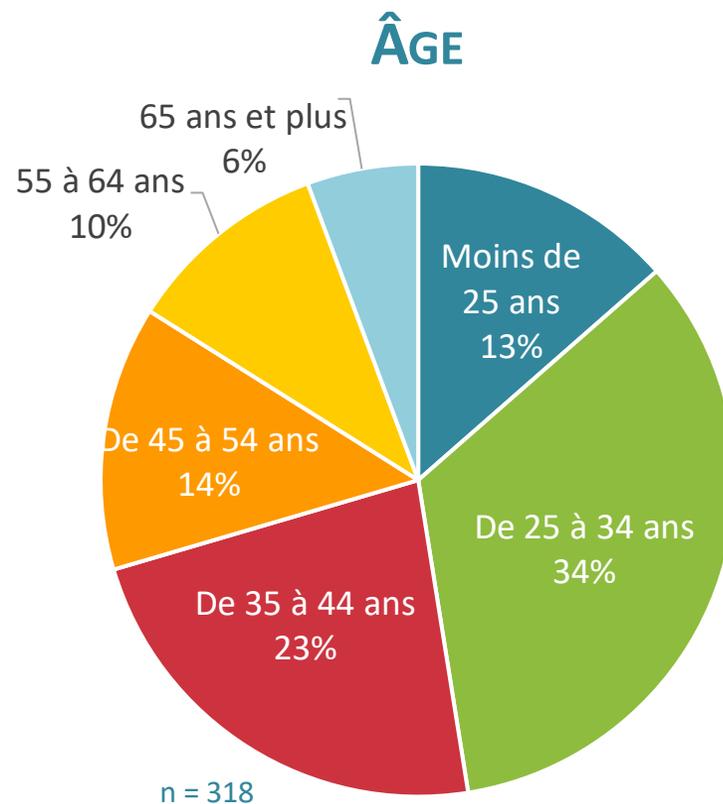
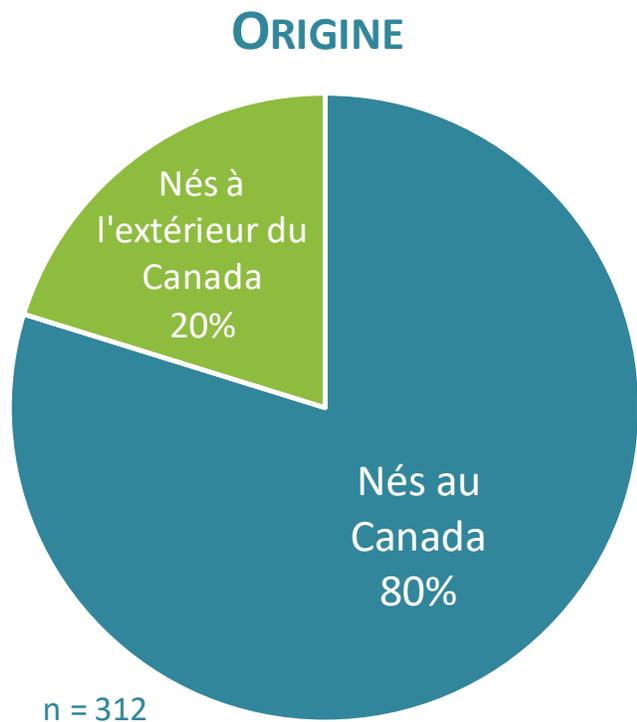
- Près de la moitié (46%) travaille entre 40 et 50 heures par semaine et 45% travaille plus de 50 heures par semaine
- La moitié (50%) prévoyait travaillé entre 15 et 25 semaines en 2023
- Une forte majorité (82%) sont des travailleurs salariés
- Le trois quart (76%) des répondants rémunérés à la production, au rendement ou à forfait
- Près du tiers des travailleurs hébergés dans chacun des trois modes d'hébergement
- Les horaires de travail les plus fréquents sont le 5/2 et le 4/3
- Les éléments les plus souvent payés par leur employeur sont l'hébergement, le transport vers le lieu de travail et les formations

Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail et vision pour le futur

- Généralement satisfaits de leurs conditions de travail, mais 70% désirent un salaire plus élevé
- Plus du tiers (39%) pense encore travailler pour la même entreprise, au même poste dans 5 ans.

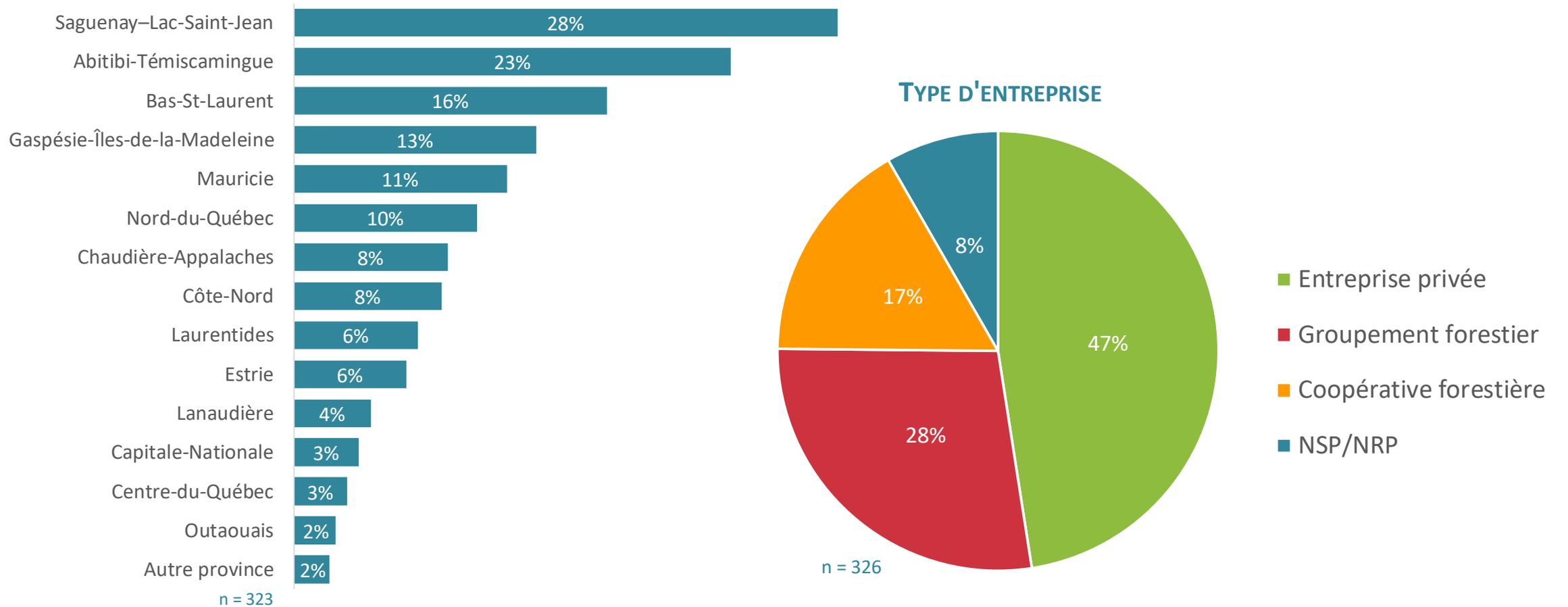
A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'ORIGINE, L'ÂGE ET LE GENRE



A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE LIEU DE TRAVAIL EN 2023 ET LE TYPE D'ENTREPRISE

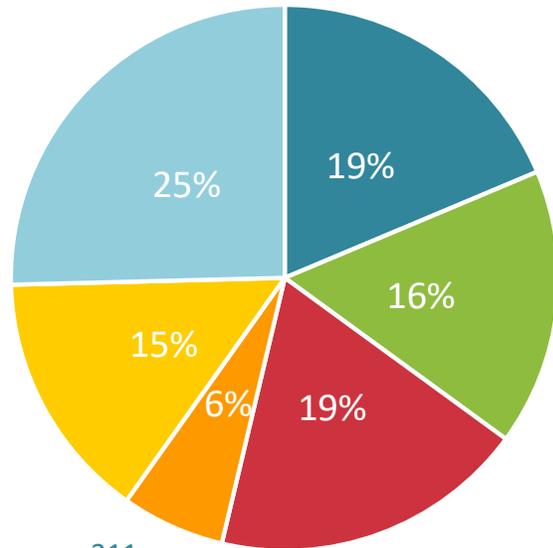


Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un lieu de travail; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

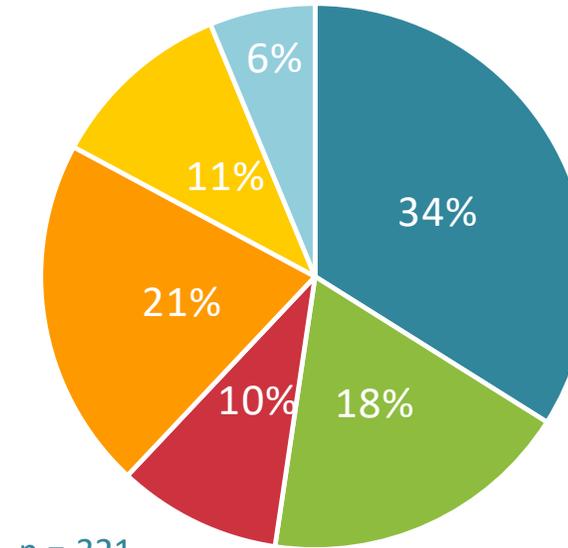
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE EN FORESTERIE

SCOLARITÉ



- Secondaire non complété
- DEP
- Collégial technique
- Secondaire 5
- Collégial général
- Universitaire

EXPÉRIENCE

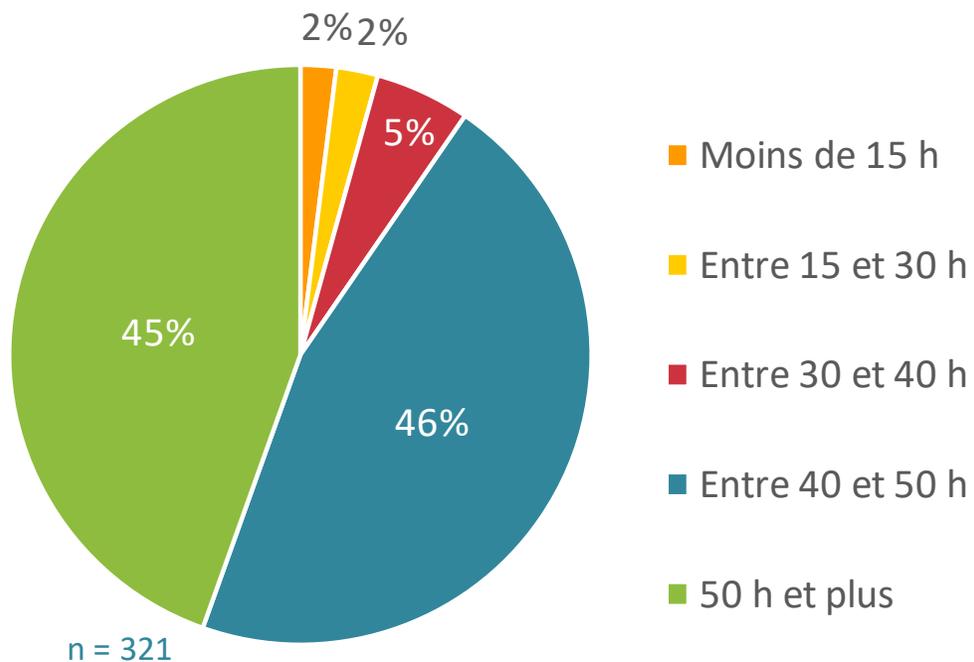


- Moins de 5 ans
- Entre 10 et 15 ans
- Entre 25 et 35 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 15 et 25 ans
- 35 ans et plus

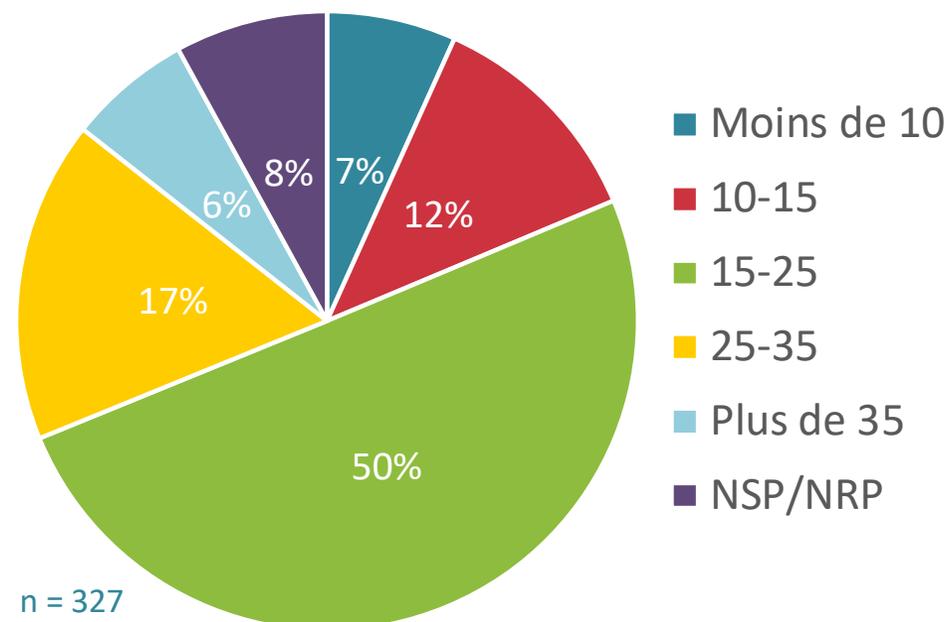
A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE ET LE NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE



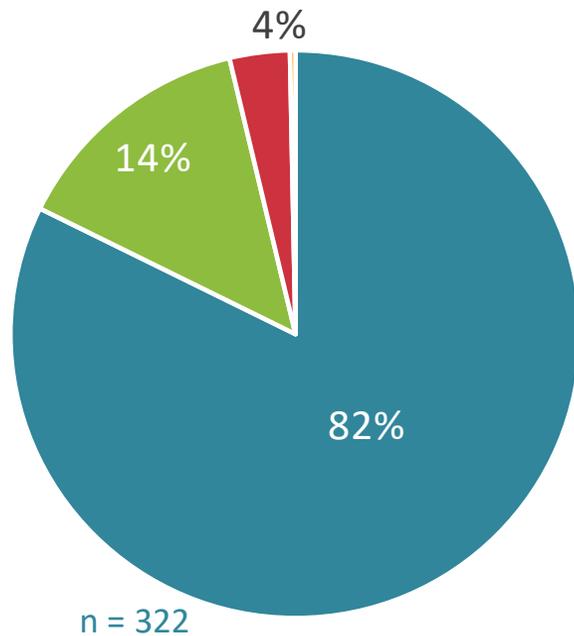
NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023



A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

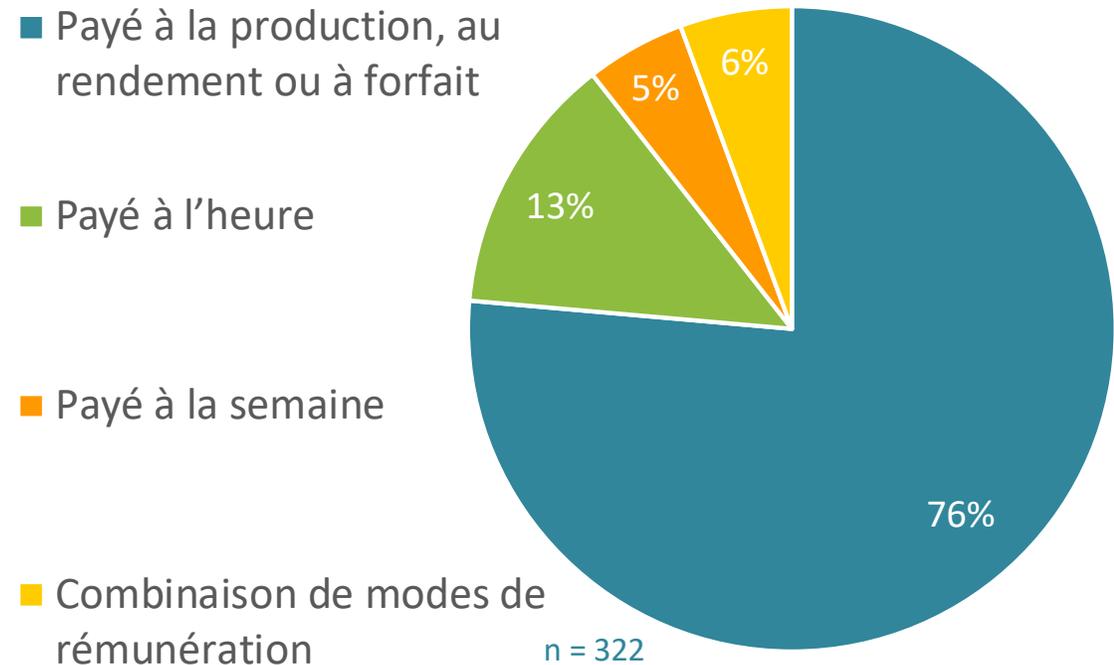
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE TYPE DE TRAVAILLEUR ET LE MODE DE RÉMUNÉRATION

TYPE DE TRAVAILLEUR



- Travailleur salarié
- Travailleur incorporé
- Travailleur autonome
- Autre

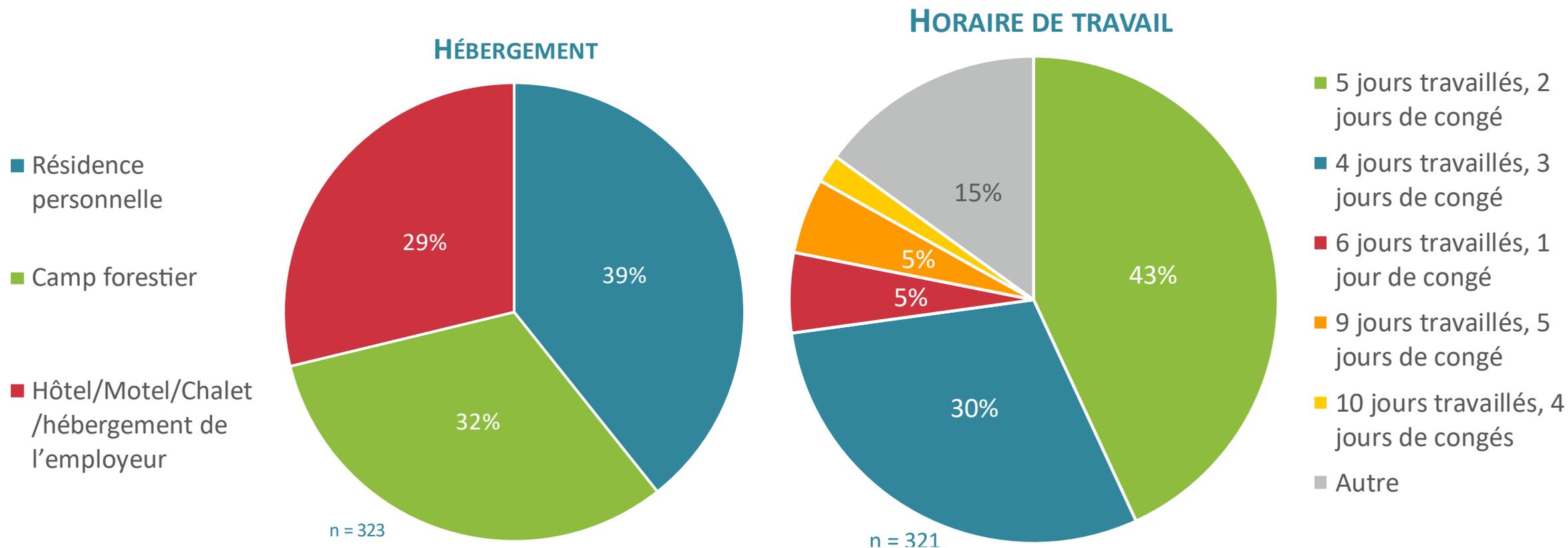
MODE DE RÉMUNÉRATION



- Payé à la production, au rendement ou à forfait
- Payé à l'heure
- Payé à la semaine
- Combinaison de modes de rémunération

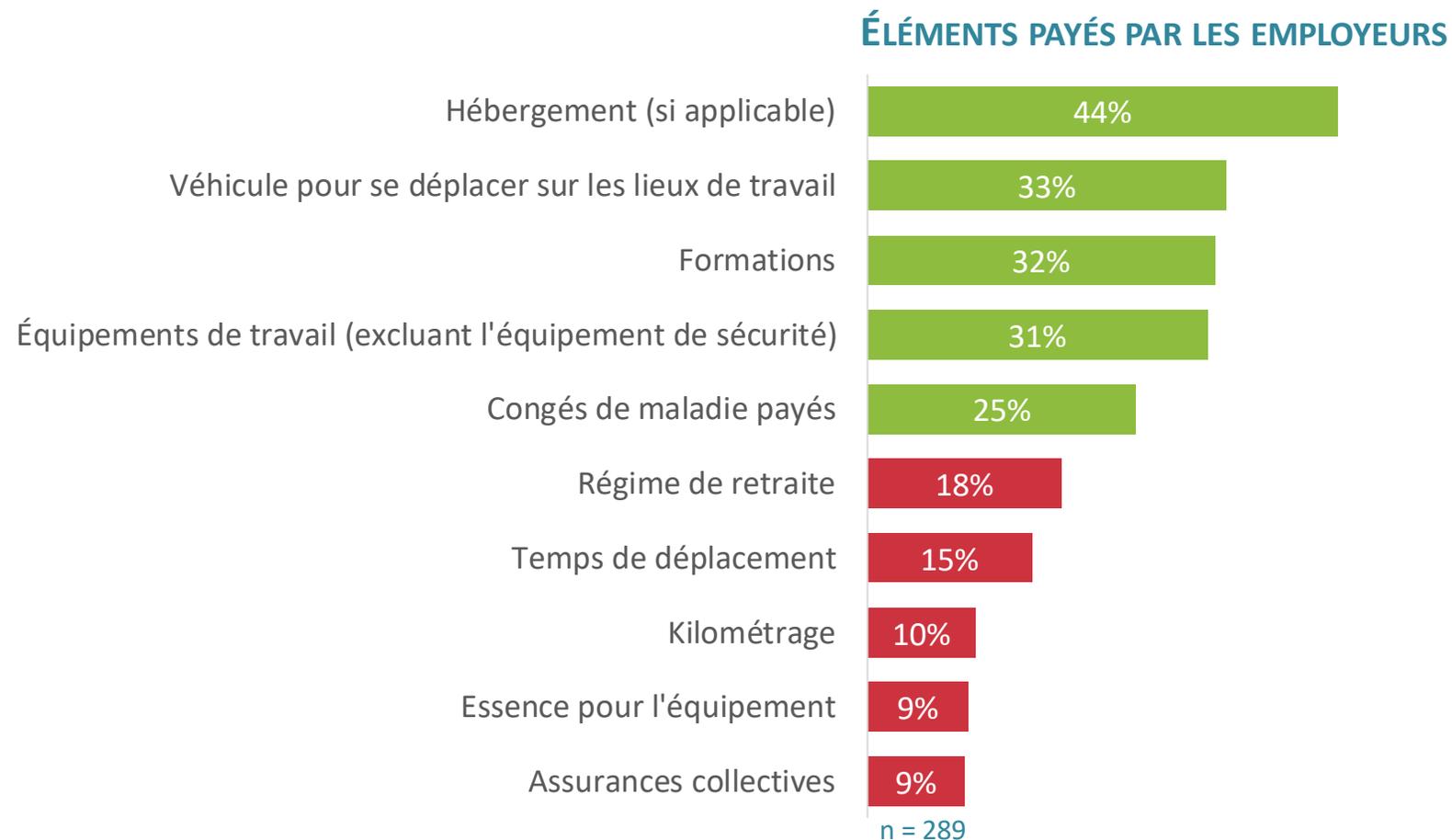
A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE MODE D'HÉBERGEMENT ET L'HORAIRE DE TRAVAIL



A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR



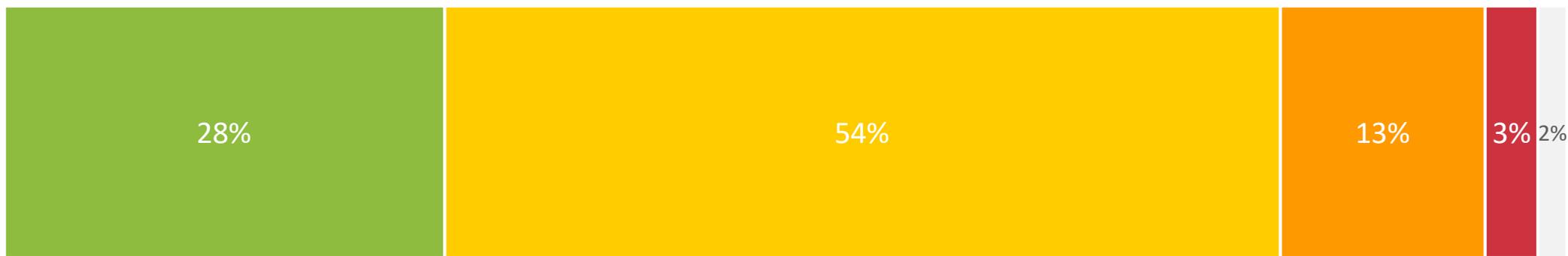
Éléments le plus souvent (en vert) et le moins souvent (en rouge) payés, en tout ou en partie par les employeurs

Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?

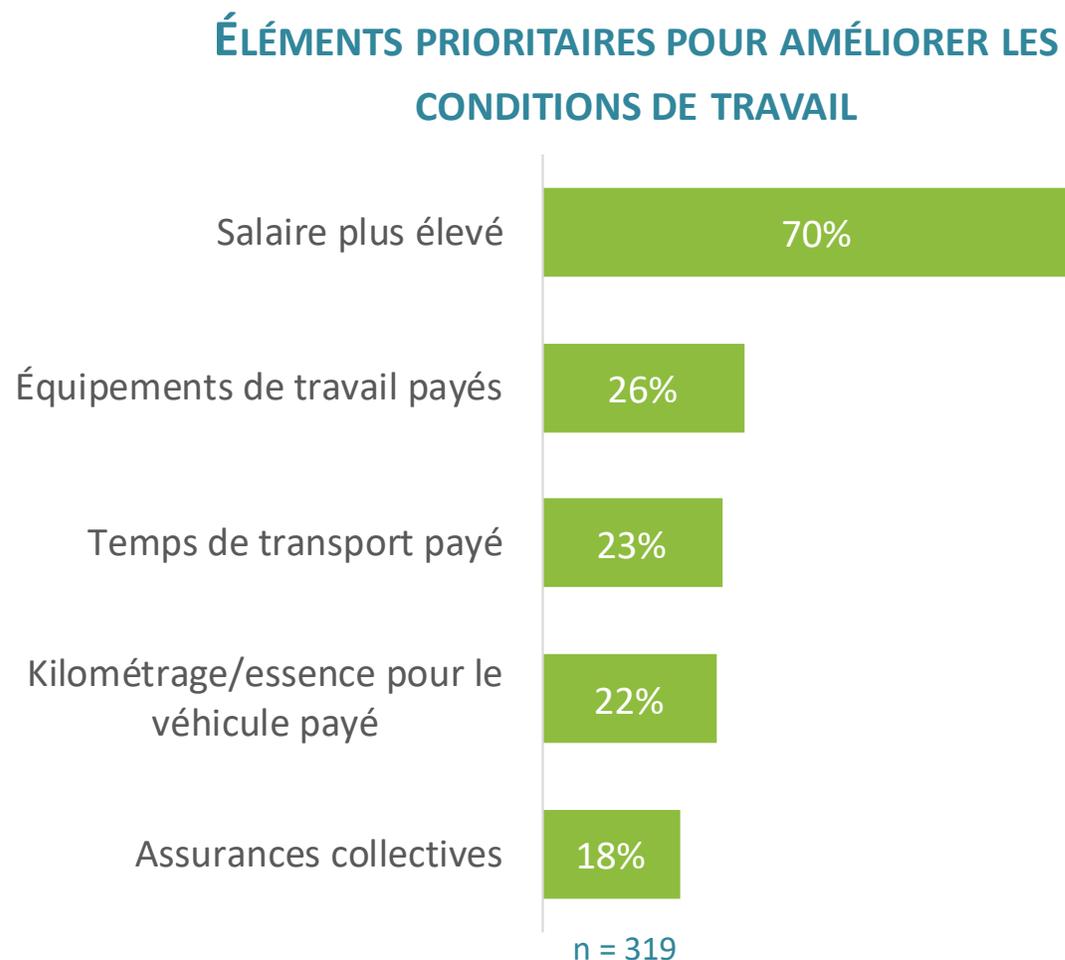


n = 327

■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

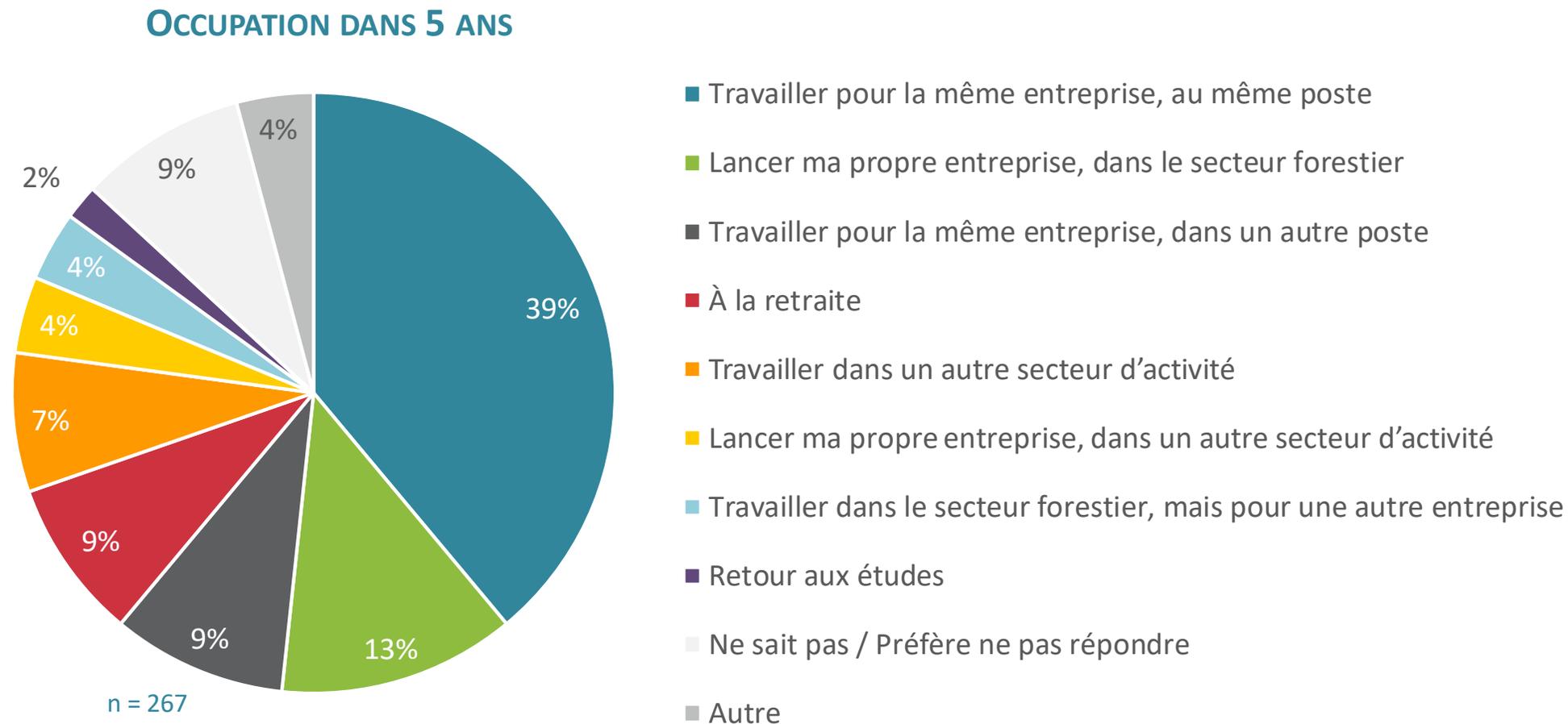
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.1 PROFIL DES TRAVAILLEURS – TOUS LES TRAVAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON OÙ ILS SE VOIENT DANS 5 ANS





A.2

PROFILS PAR MÉTIER

A.2.1 DÉBROUSSAILLEURS

A.2.2 REBOISEURS

A.2.3 ABATTEURS MANUELS

A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

FAITS SAILLANTS

Profil des répondants

- Nés au Canada en grande majorité (74%)
- Profil d'âge varié et ce sont des hommes à 96%
- En 2023, ils ont travaillé majoritairement au Saguenay-Lac-St-Jean, au Bas-St-Laurent et en Abitibi-Témiscamingue
- Près de la moitié (43%) travaille en entreprise privée, alors que plus du tiers (36%) est en groupement forestier
- Profil académique ainsi qu'un niveau d'expérience très variés

Conditions de travail des répondants

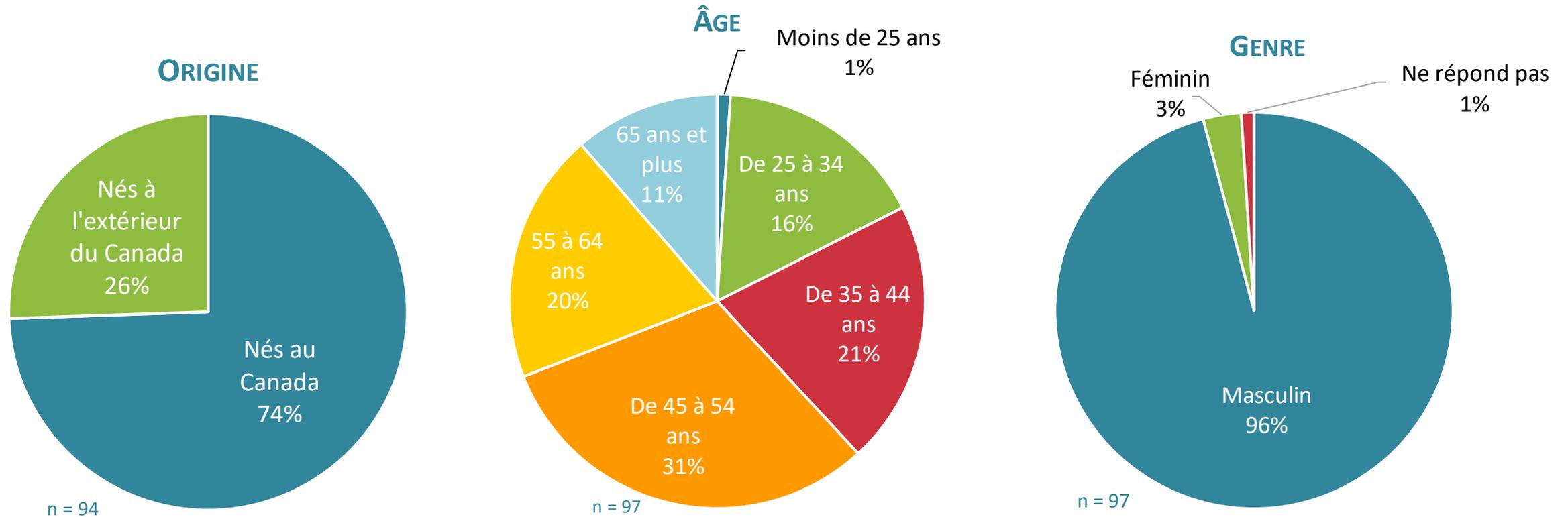
- Des travailleurs salariés à 80%
- Rémunérés en forte majorité (85%) à la production, au rendement ou à forfait
- Plus de la moitié (52%) travaille entre 40 et 50 heures par semaine et 41% travaille plus de 50 heures
- Prévoyaient travaillé majoritairement (81%) entre 15 et 35 semaines en 2023
- Près de la moitié (46%) retourne à leur résidence personnelle le soir
- Les horaires de travail les plus fréquents sont le 5/2 et le 4/3
- Les éléments les plus souvent payés par leur employeur sont l'hébergement, les formations et les congés (maladies et mobiles)

Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail et vision pour le futur

- Généralement satisfaits de leurs conditions de travail, mais 78% désirent un salaire plus élevé
- La moitié (51%) se voit travailler pour la même entreprise, au même poste dans 5 ans

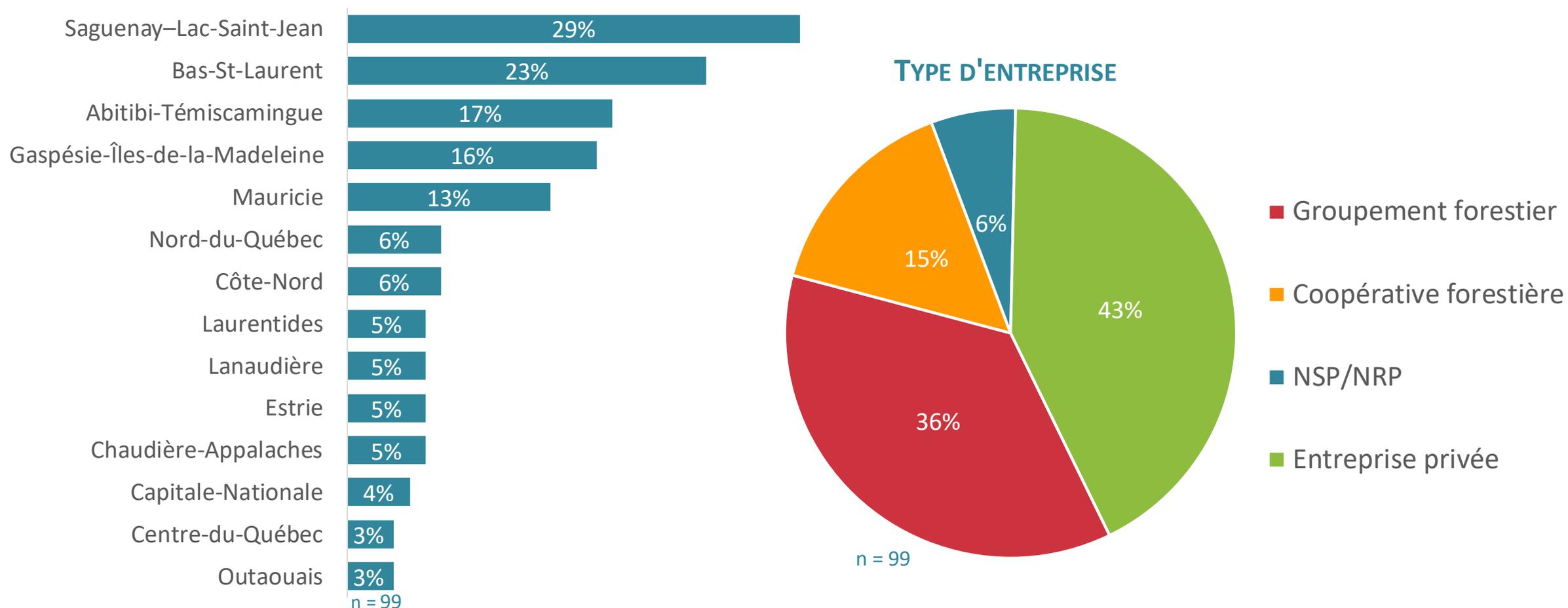
A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'ORIGINE, L'ÂGE ET LE GENRE



A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

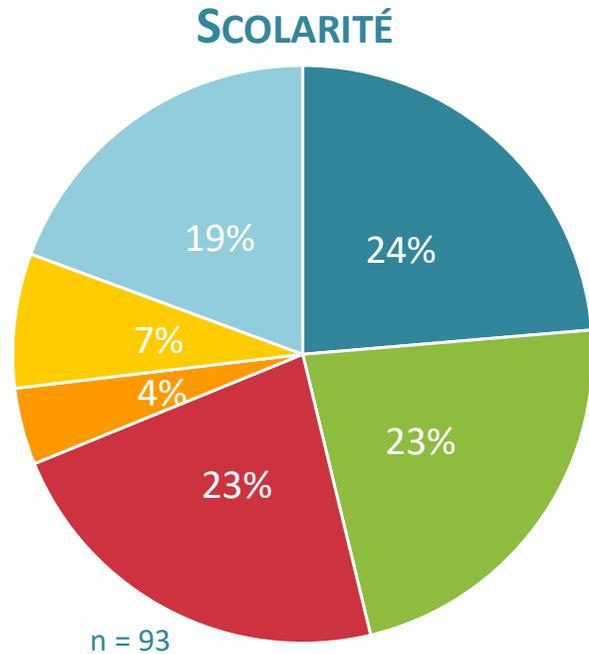
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE LIEU DE TRAVAIL EN 2023 ET LE TYPE D'ENTREPRISE



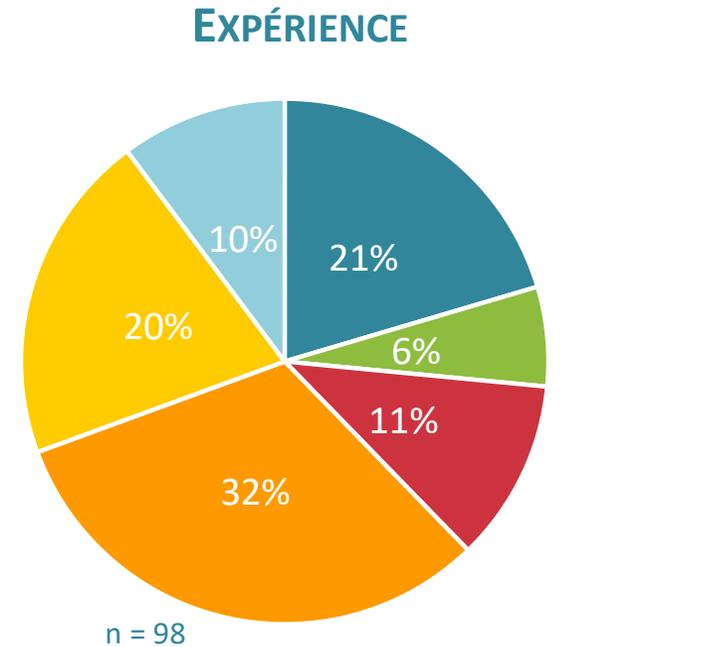
Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un lieu de travail; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE EN FORESTERIE



- Secondaire non complété
- Secondaire 5
- DEP
- Collégial général
- Collégial technique
- Universitaire

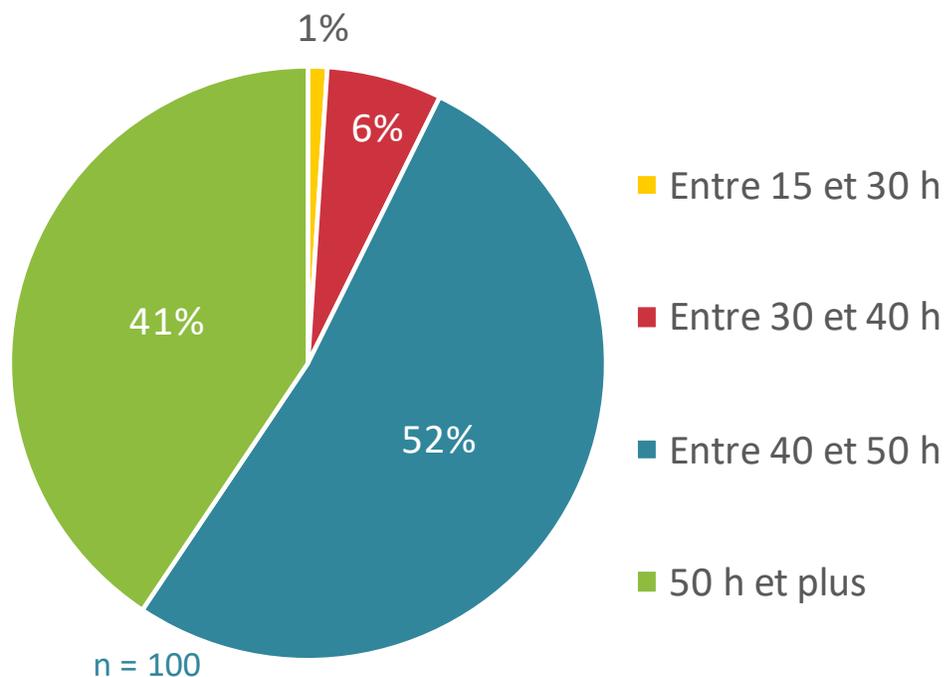


- Moins de 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 10 et 15 ans
- Entre 15 et 25 ans
- Entre 25 et 35 ans
- 35 ans et plus

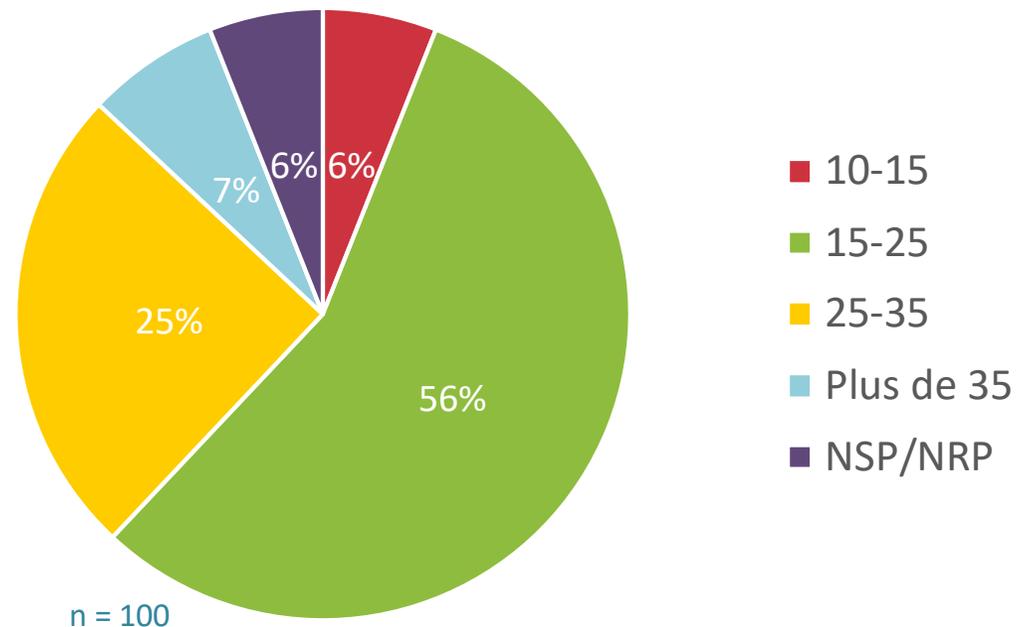
A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE ET LE NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE



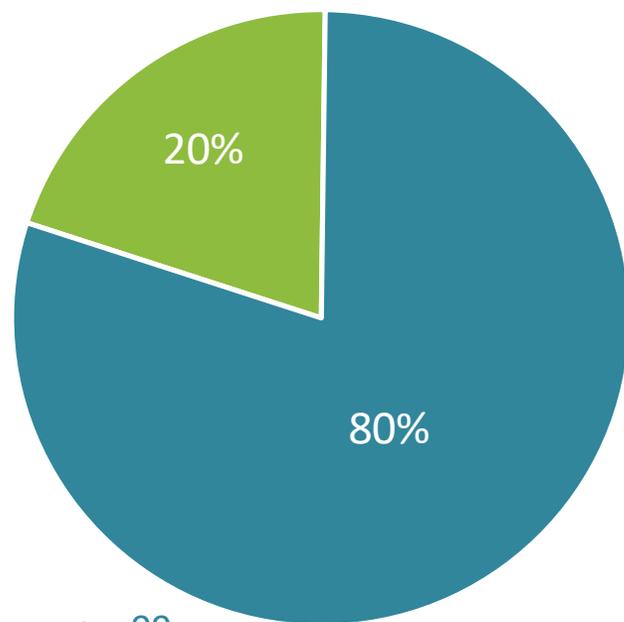
NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023



A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE TYPE DE TRAVAILLEUR ET LE MODE DE RÉMUNÉRATION

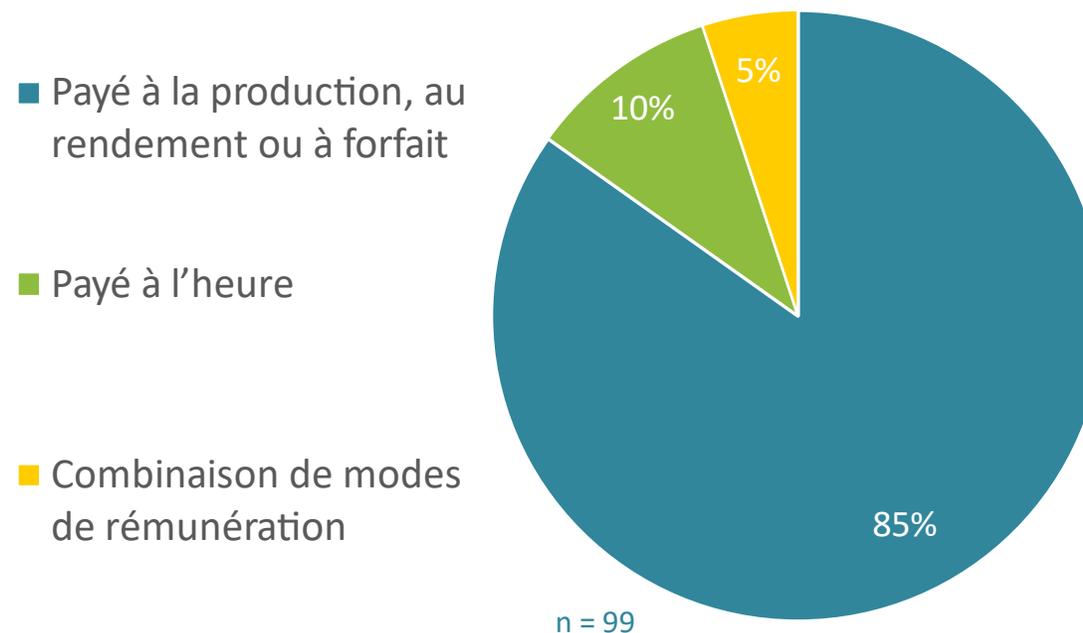
TYPE DE TRAVAILLEUR



n = 99

■ Travailleur incorporé ■ Travailleur salarié

MODE DE RÉMUNÉRATION

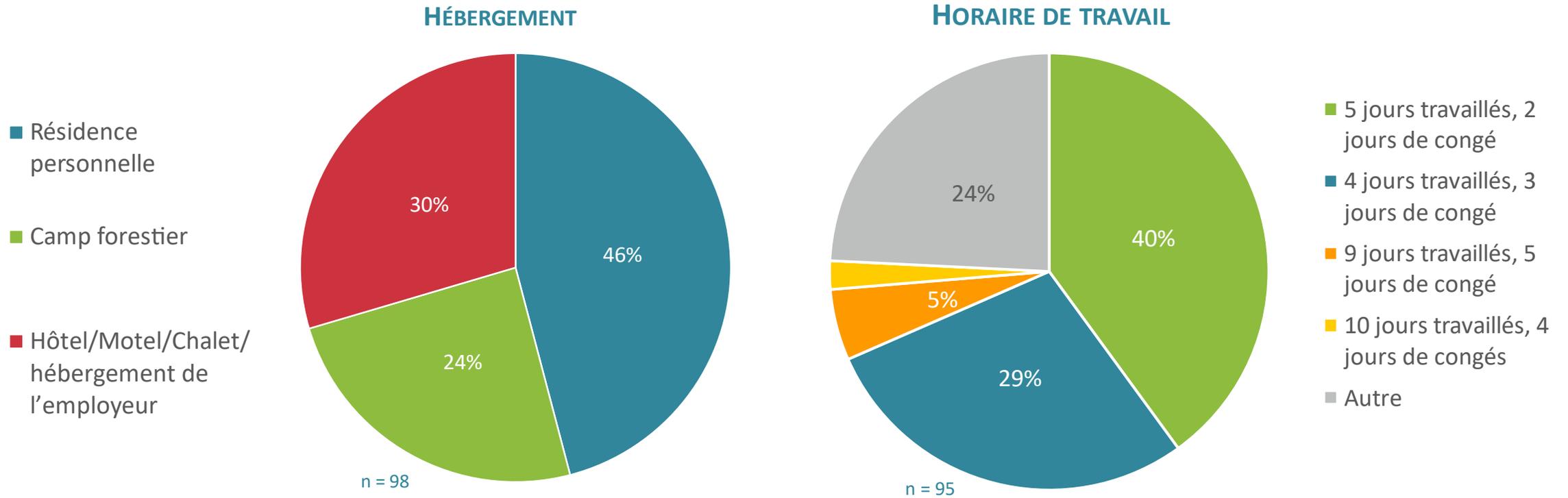


n = 99

- Payé à la production, au rendement ou à forfait
- Payé à l'heure
- Combinaison de modes de rémunération

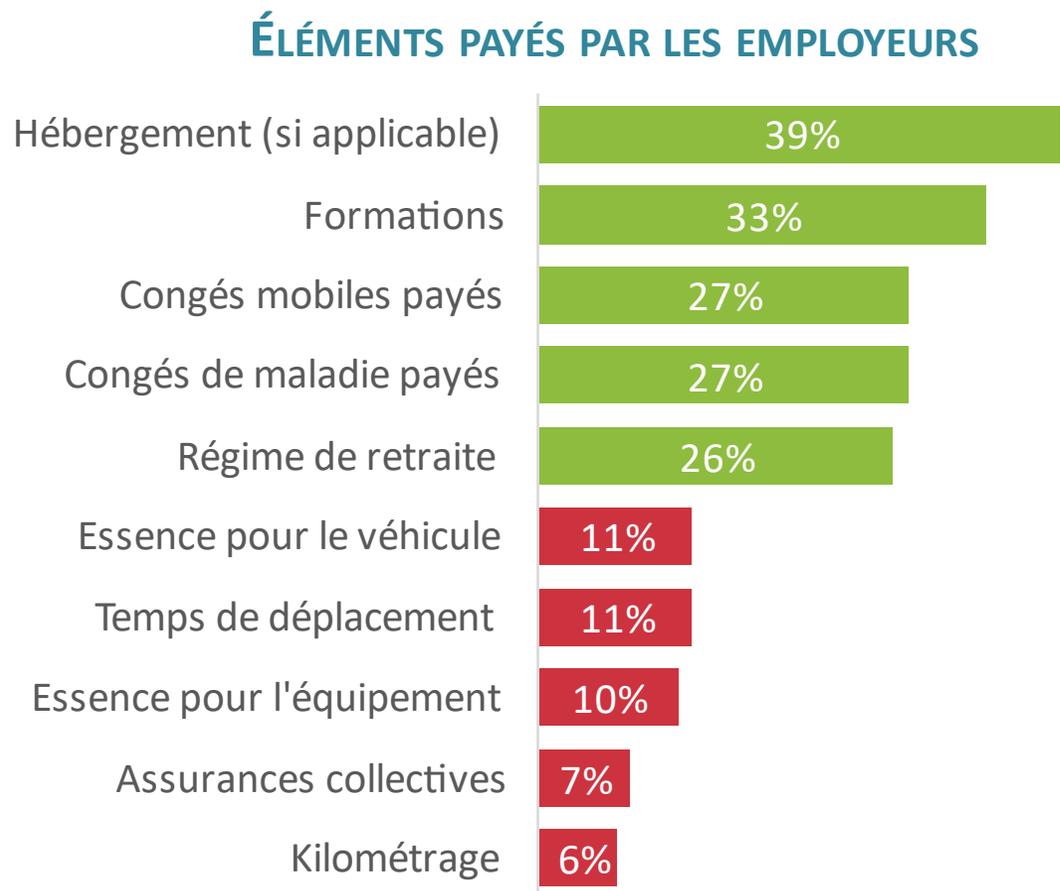
A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE MODE D'HÉBERGEMENT ET L'HORAIRE DE TRAVAIL



A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR



Éléments le plus souvent (en vert) et le moins souvent (en rouge) payés, en tout ou en partie par les employeurs

Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?

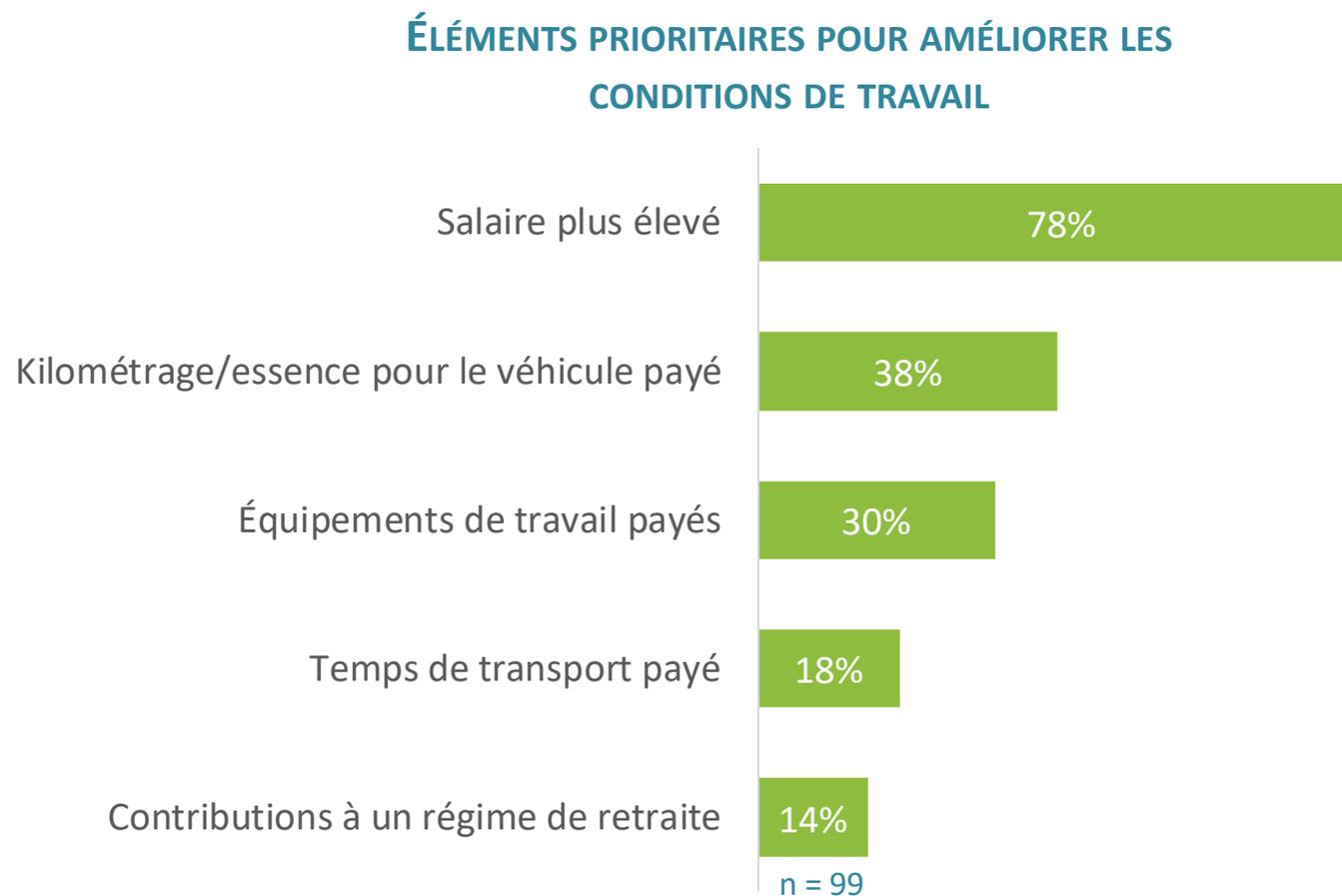


n = 100

■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ NSP/NRP

A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

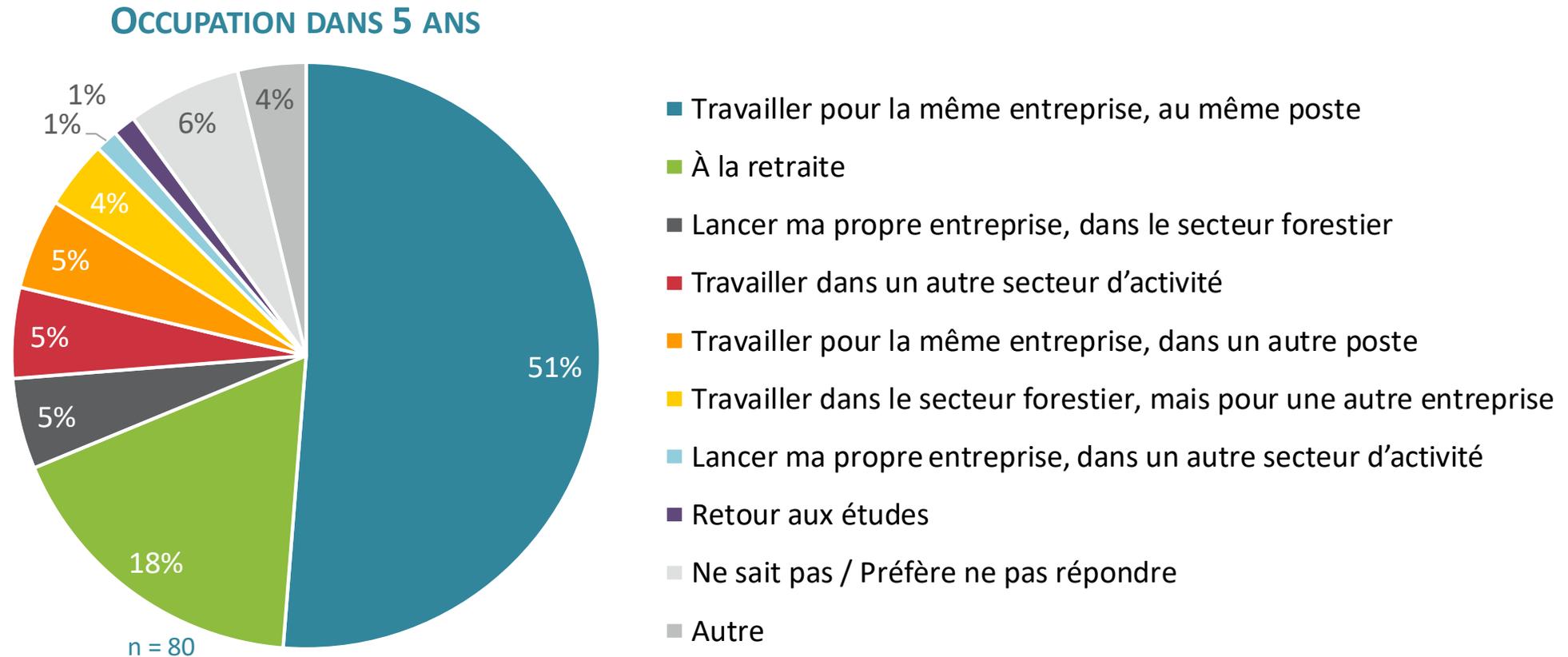
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.1 PROFILS PAR MÉTIER – DÉBROUSSAILLEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON OÙ ILS SE VOIENT DANS 5 ANS





A.2

PROFILS PAR MÉTIER

A.2.1 DÉBROUSSAILLEURS

A.2.2 REBOISEURS

A.2.3 ABATTEURS MANUELS

A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

FAITS SAILLANTS

Profil des répondants

- Nés au Canada en grande majorité (74%)
- Près du trois quarts a moins de 35 ans (72%) et sont des hommes (76%)
- En 2023, ont travaillé majoritairement au Saguenay-Lac-St-Jean et en Abitibi-Témiscamingue
- Plus de la moitié (55%) travaille en entreprise privée
- Plus du tiers (36%) a un diplôme universitaire et plus de la moitié (51%) a moins de 5 ans d'expérience

Conditions de travail des répondants

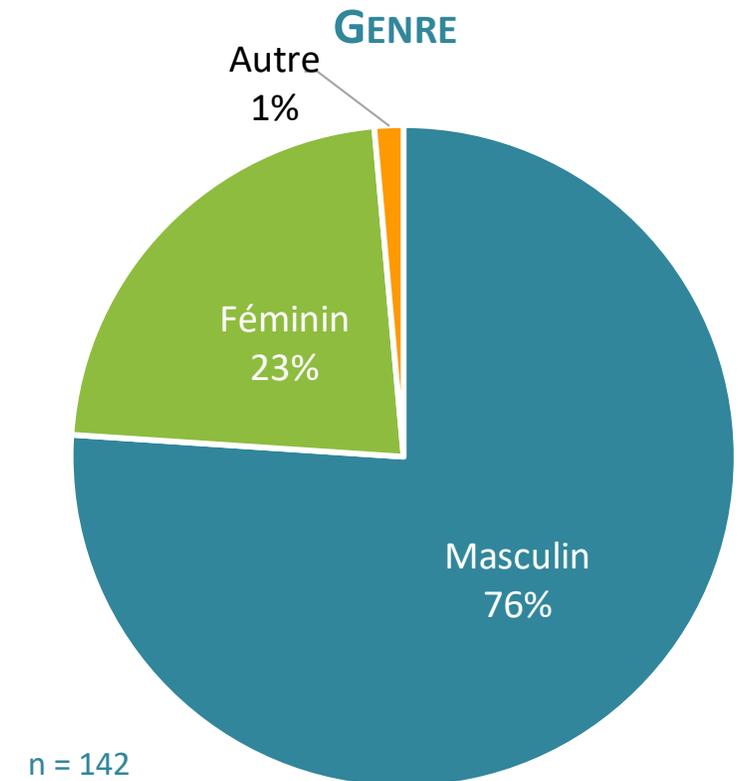
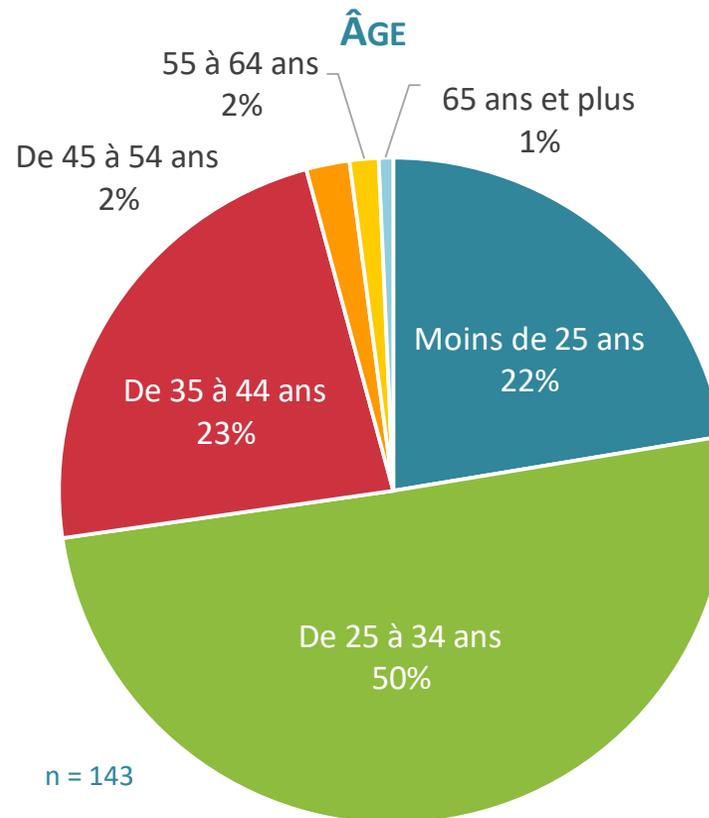
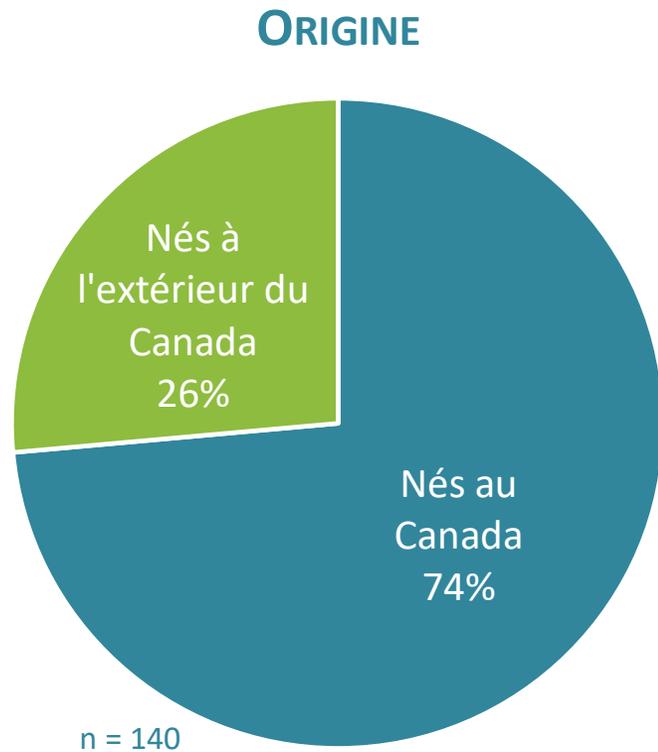
- Presque la totalité (96%) sont des travailleurs salariés
- Payés en majorité (86%) à la production, au rendement ou à forfait
- Un peu plus du tiers (35%) travaille entre 40 et 50 heures par semaine et 60% travaille plus de 50 heures par semaine
- Plus de la moitié (56%) prévoyait travaillé entre 15 et 25 semaines en 2023
- La moitié est hébergée en camps forestiers
- Les horaires de travail les plus fréquents sont le 5/2 et le 4/3
- Les éléments les plus souvent payés par leur employeur sont l'hébergement, le transport vers le lieu de travail et l'équipement de travail

Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail et vision pour le futur

- Généralement satisfaits de leurs conditions de travail, mais 66% désirent un salaire plus élevé
- Moins du tiers (29%) des répondants se voit travailler pour la même entreprise, au même poste dans 5 ans. Cependant, près du tiers (32%) demeureront dans le secteur forestier

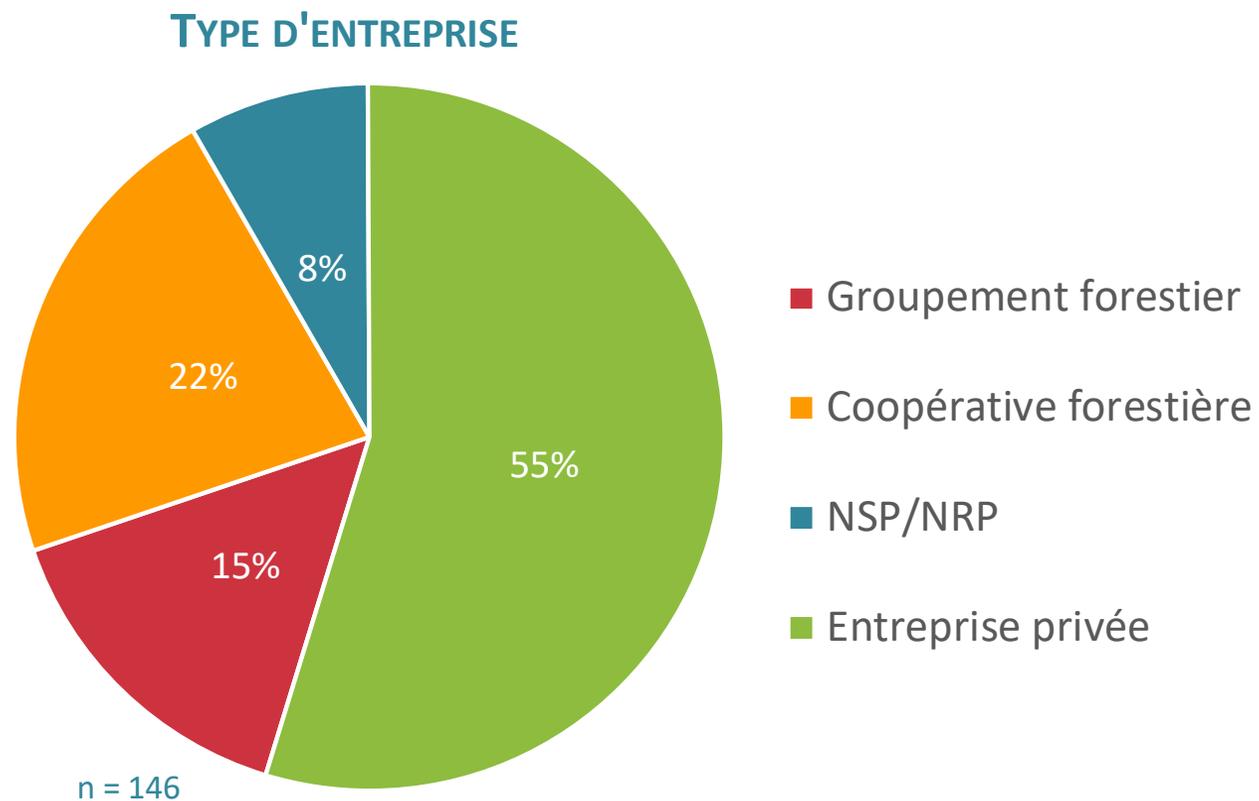
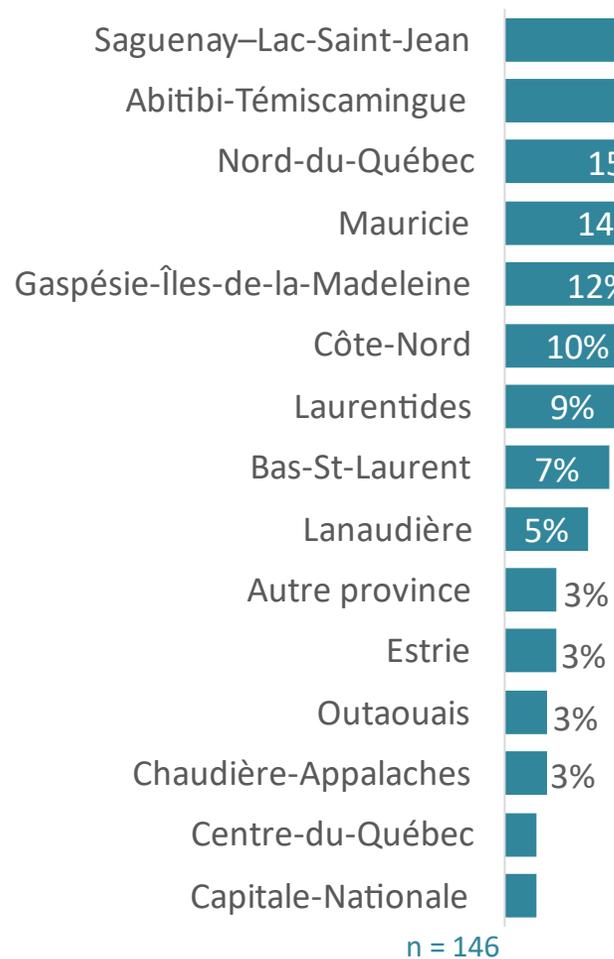
A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'ORIGINE, L'ÂGE ET LE GENRE



A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE LIEU DE TRAVAIL EN 2023 ET LE TYPE D'ENTREPRISE

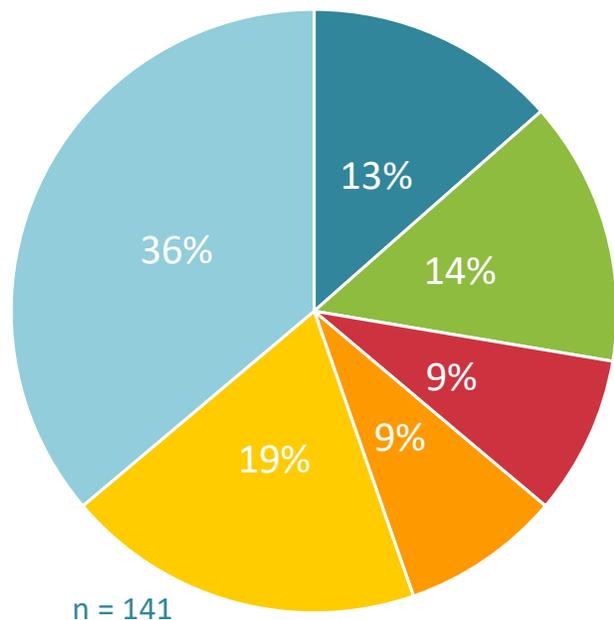


Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un lieu de travail; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

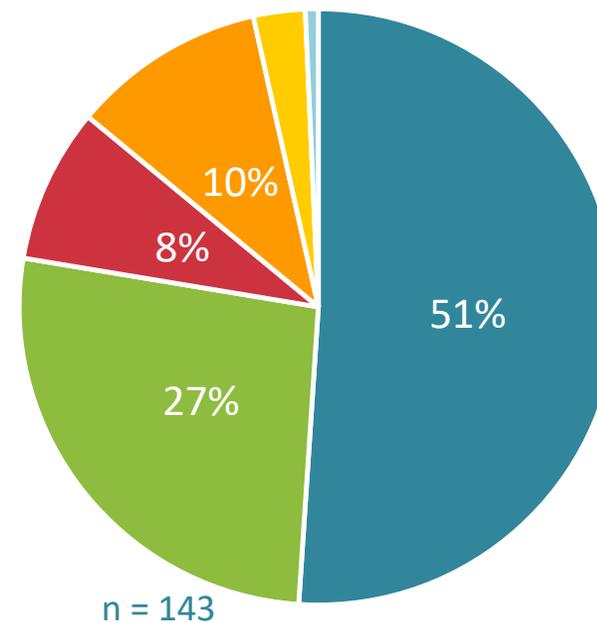
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE EN FORESTERIE

SCOLARITÉ



- Secondaire non complété
- Secondaire 5
- DEP
- Collégial technique
- Collégial général
- Universitaire

EXPÉRIENCE

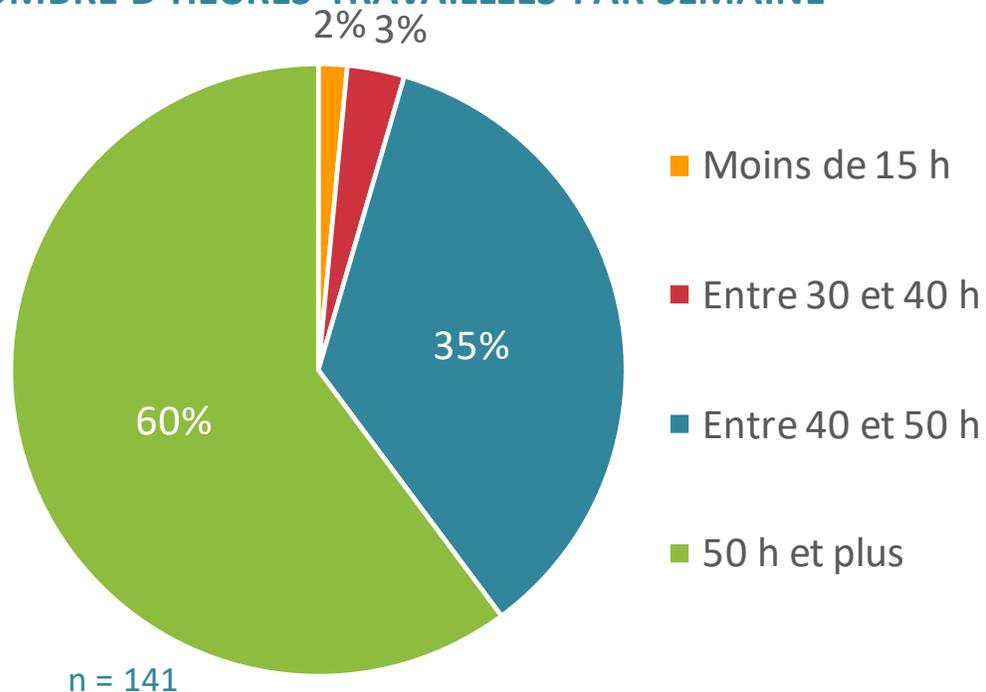


- Moins de 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 10 et 15 ans
- Entre 15 et 25 ans
- Entre 25 et 35 ans
- 35 ans et plus

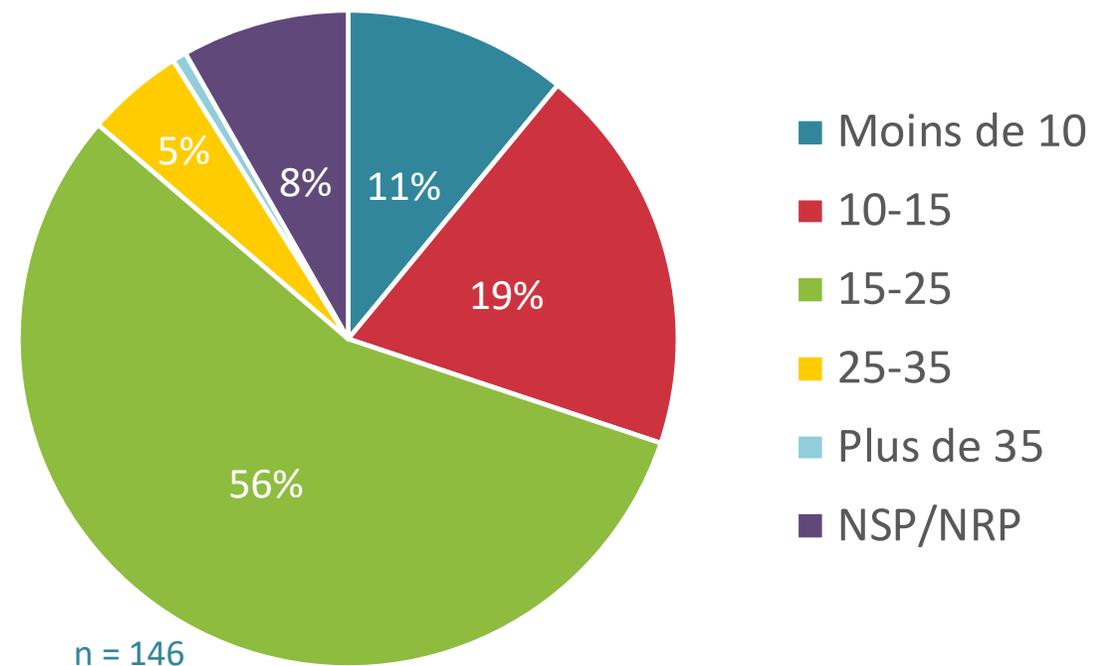
A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE ET LE NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE



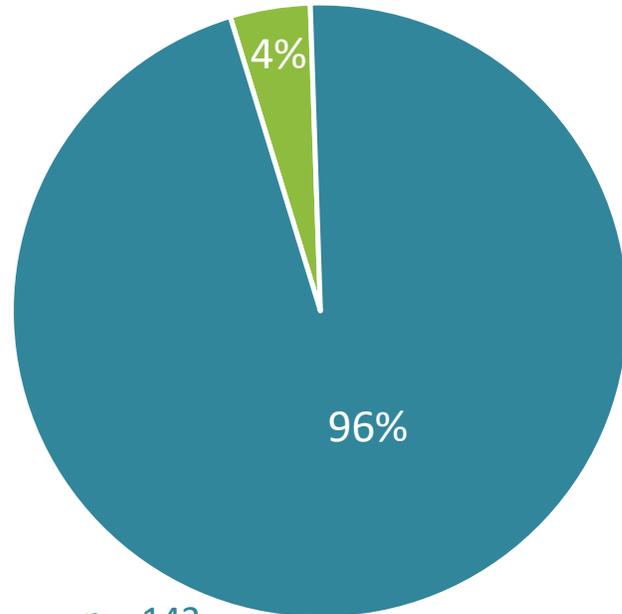
NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023



A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE TYPE DE TRAVAILLEUR ET LE MODE DE RÉMUNÉRATION

TYPE DE TRAVAILLEUR

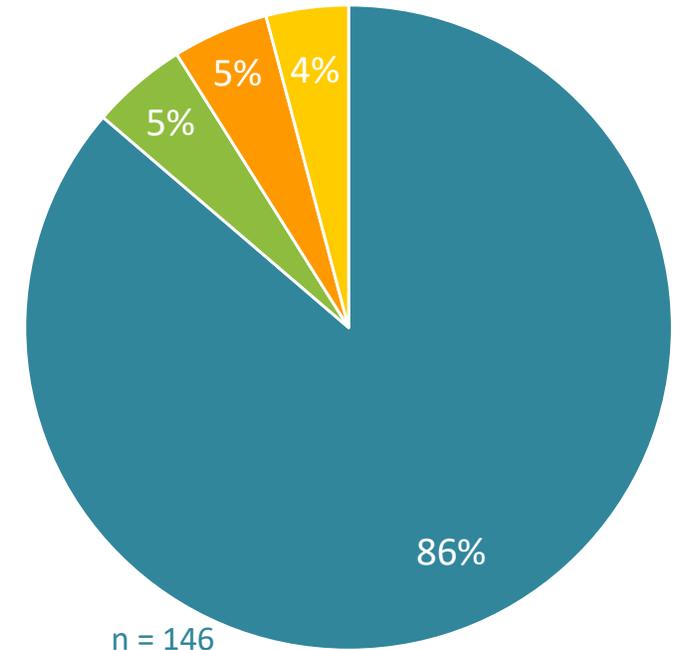


n = 143

■ Travailleur incorporé ■ Travailleur salarié

MODE DE RÉMUNÉRATION

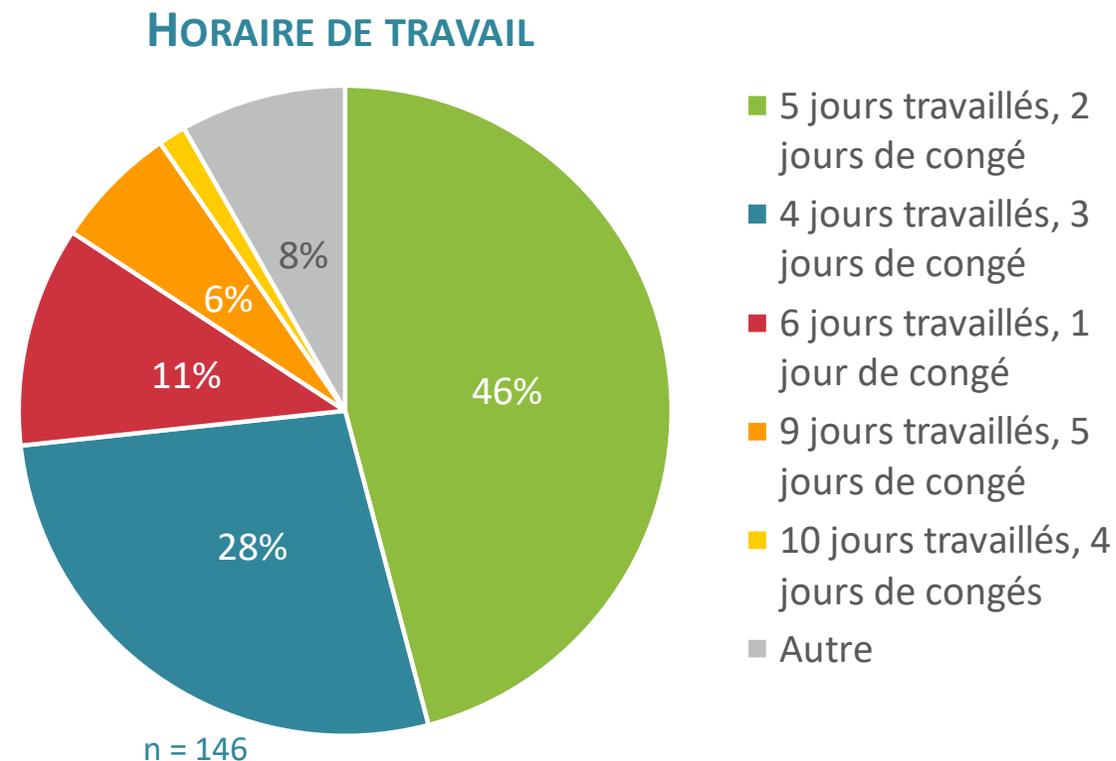
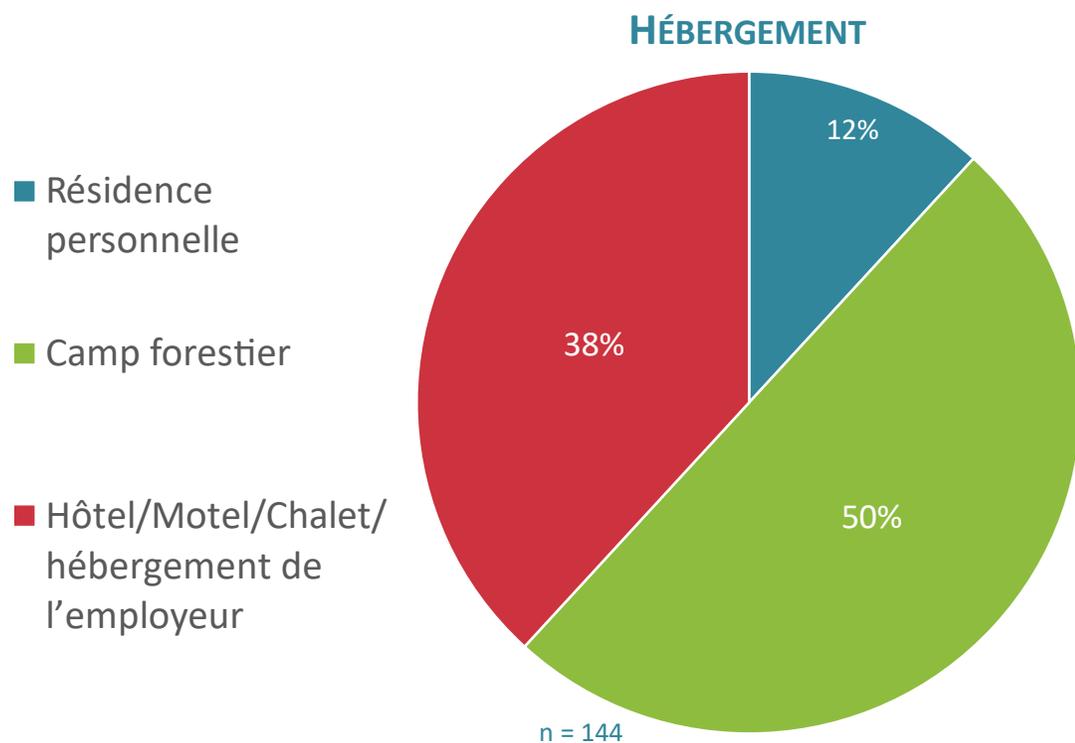
- Payé à la production, au rendement ou à forfait
- Payé à l'heure
- Payé à la semaine
- Combinaison de modes de rémunération



n = 146

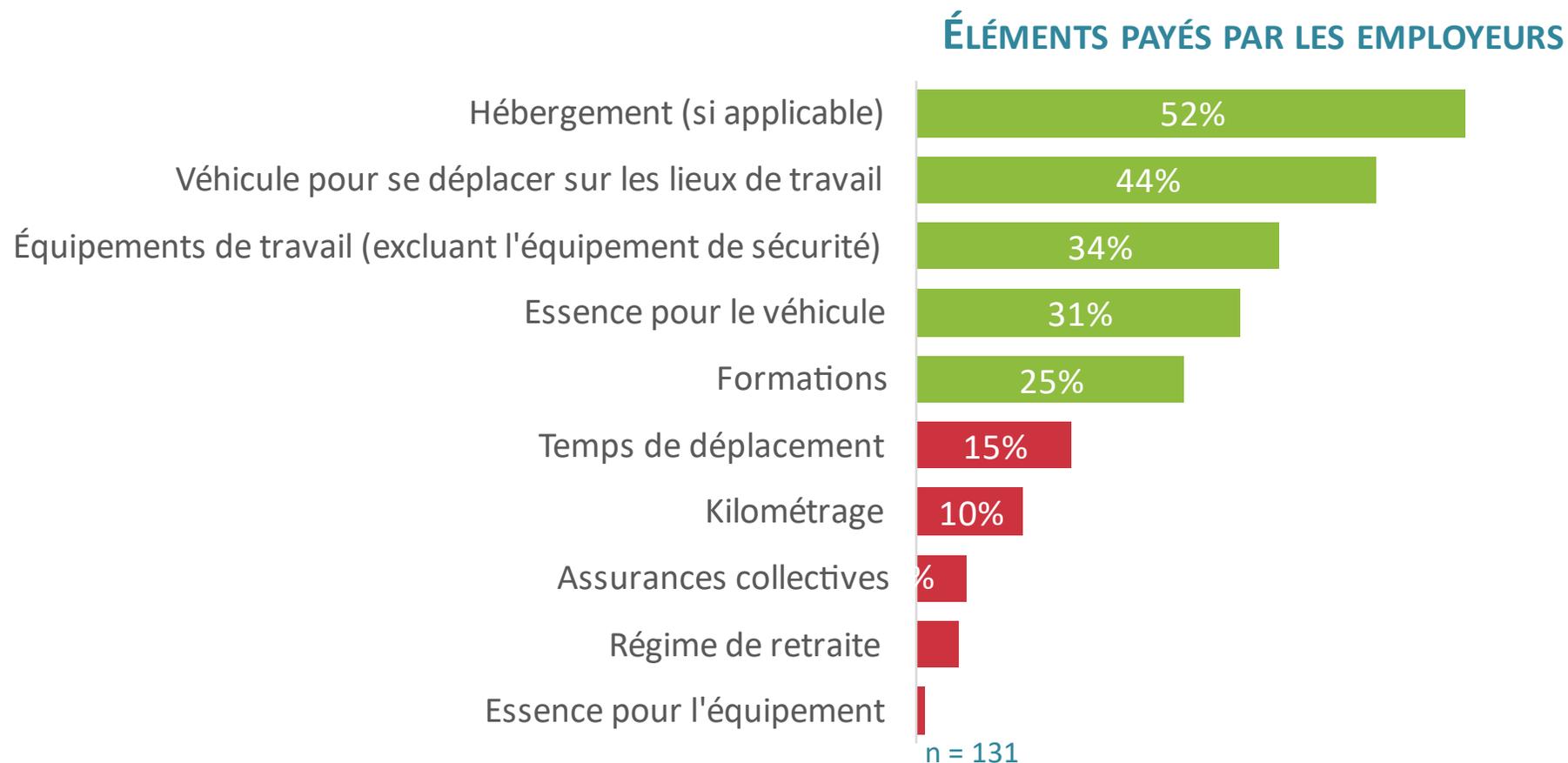
A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE MODE D'HÉBERGEMENT ET L'HORAIRE DE TRAVAIL



A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR



Éléments le plus souvent (en vert) et le moins souvent (en rouge) payés, en tout ou en partie par les employeurs

Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

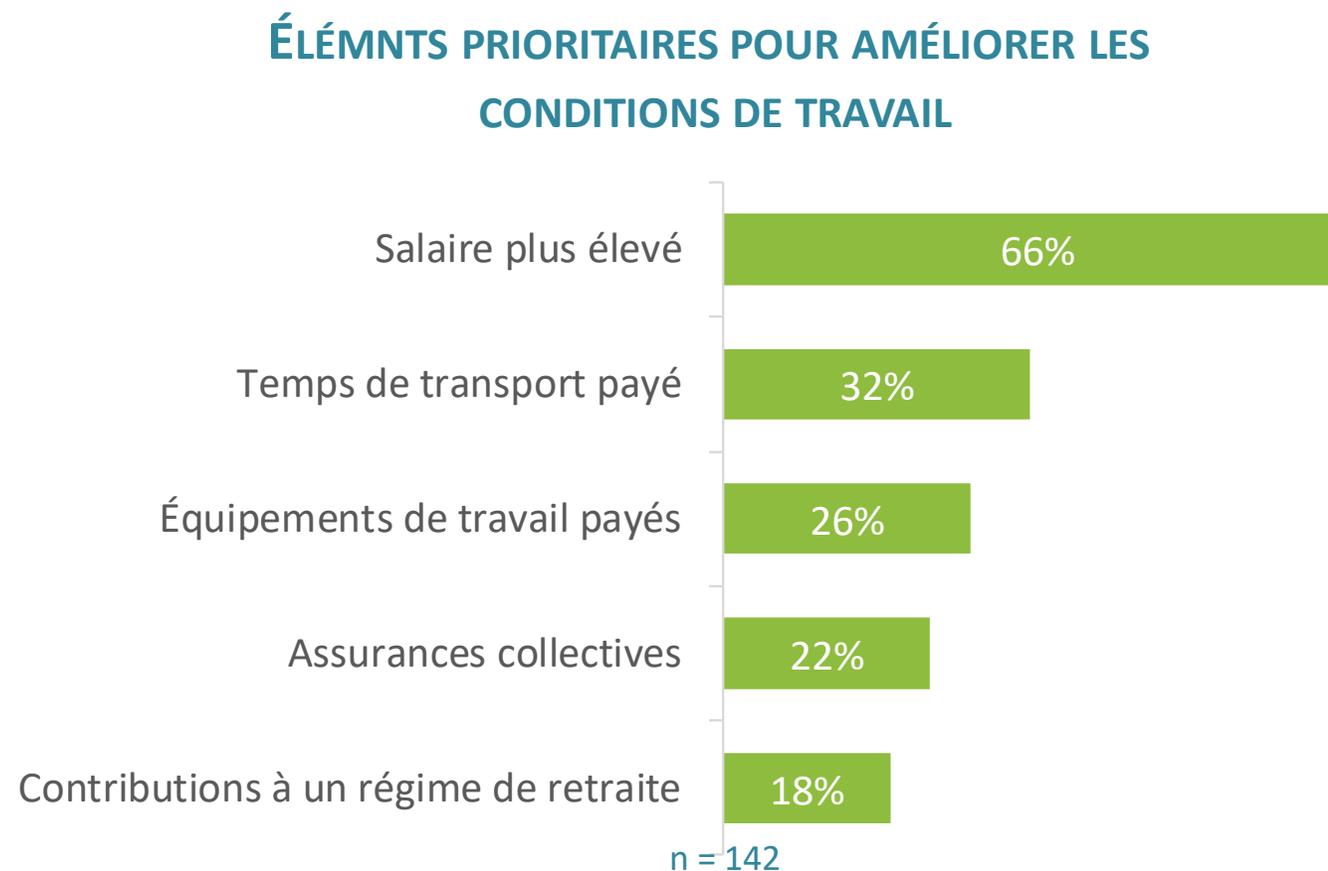
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

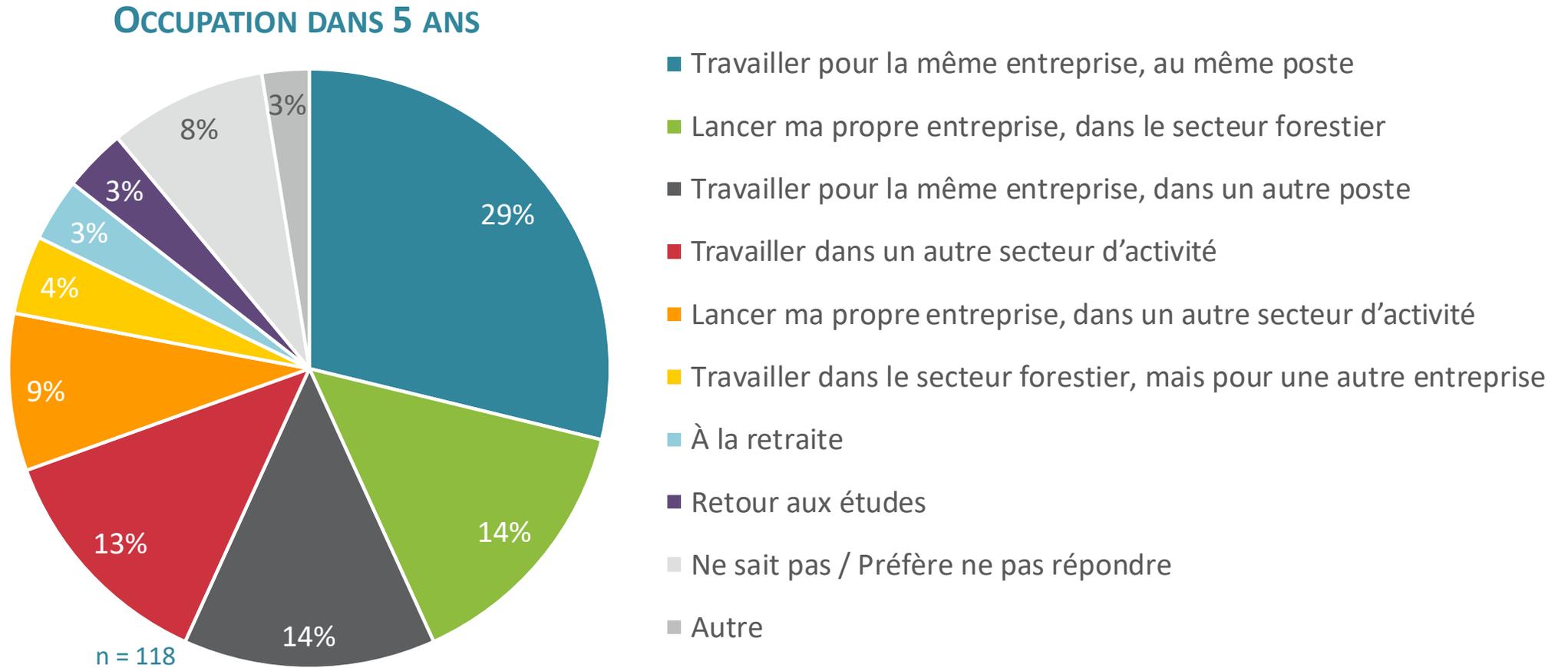
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.2 PROFILS PAR MÉTIER – REBOISEURS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON OÙ ILS SE VOIENT DANS 5 ANS





A.2

PROFILS PAR MÉTIER

A.2.1 DÉBROUSSAILLEURS

A.2.2 REBOISEURS

A.2.3 ABATTEURS MANUELS

A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

FAITS SAILLANTS

Profil des répondants

- Presque la totalité née au Canada (97%)
- Un profil d'âge varié et presque tous composé d'hommes (97%)
- En 2023, ils ont travaillé majoritairement au Bas-St-Laurent, en Chaudière-Appalaches et en Estrie
- Plus de la moitié (51%) travaillent en entreprise privée
- Profil académique et niveau d'expérience variés
 - Le tiers des répondants détient un DEP

Conditions de travail des répondants

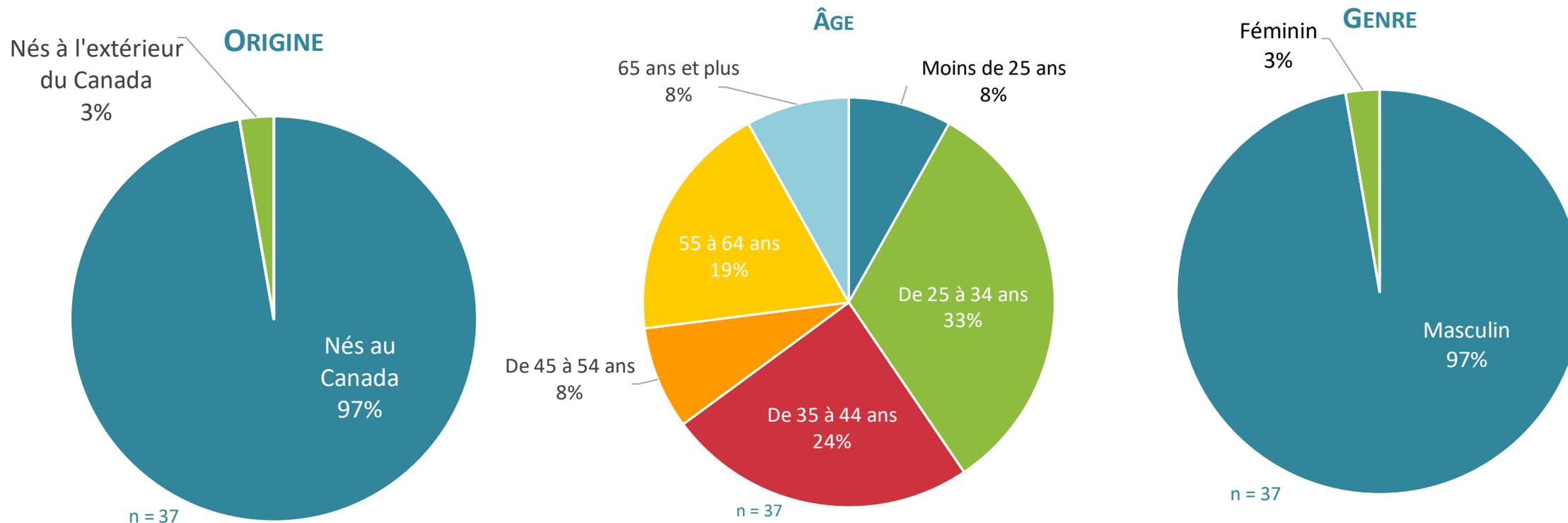
- Près de la moitié (47%) sont des travailleurs salariés et le tiers sont des travailleurs incorporés
- Près de la moitié (49%) est rémunérée à l'heure
- La moitié travaille entre 40 et 50 heures par semaine. 18% travaille plus de 50 heures
- Près de la moitié (46%) travaillent entre 15 et 35 semaines
- Une grande majorité retourne dans leur résidence personnelle tous les soirs (82%)
- Les horaires de travail les plus fréquents sont le 5/2 et le 4/3
- Les éléments les plus souvent payés par leur employeur sont les équipements de travail, l'essence pour l'équipement et le transport vers le lieu de travail

Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail et vision pour le futur

- Généralement satisfaits de leurs conditions de travail, mais 76% souhaiteraient un salaire plus élevé
- Dans 5 ans, près du tiers des répondants (32%) souhaiteraient lancer sa propre entreprise dans le secteur

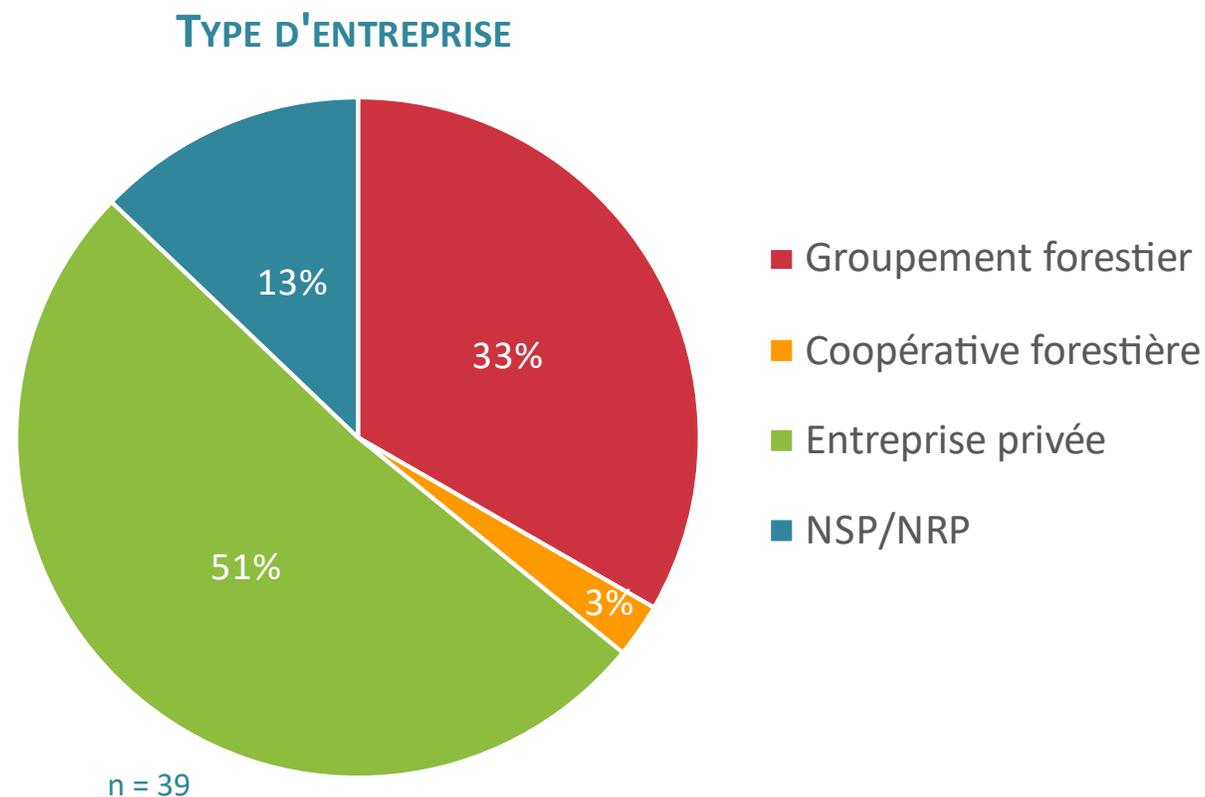
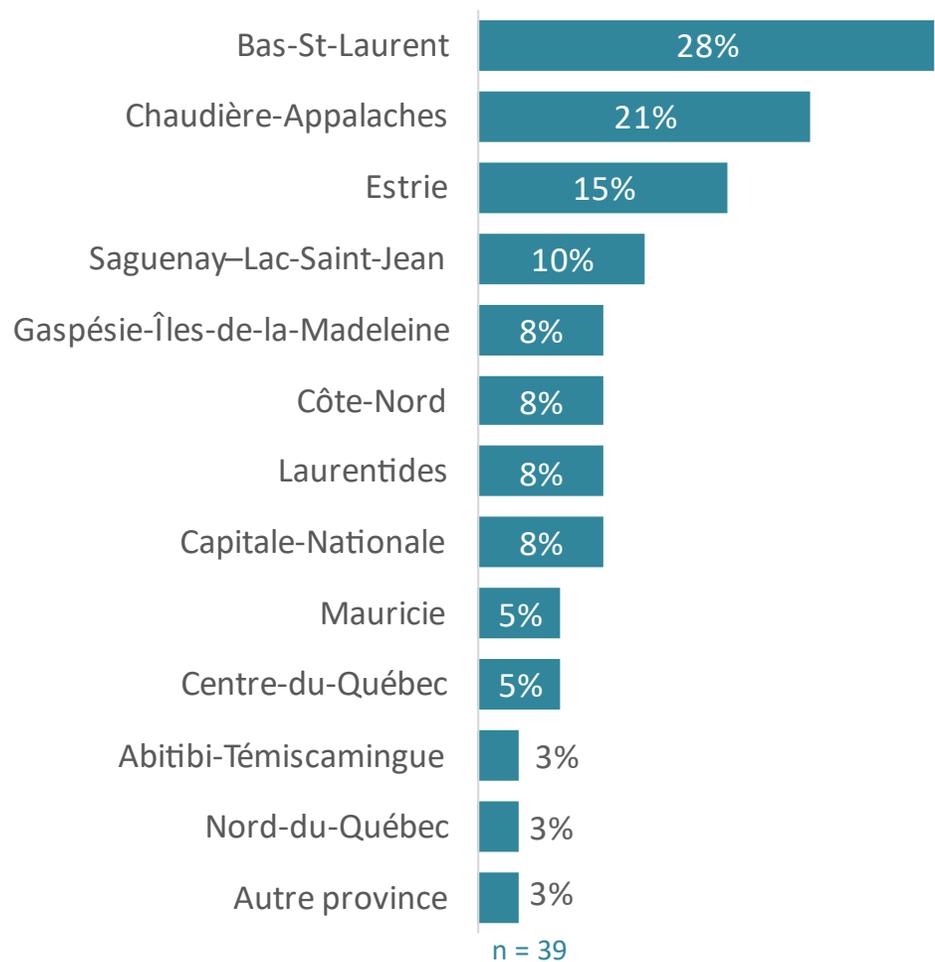
A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'ORIGINE, L'ÂGE ET LE GENRE



A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE LIEU DE TRAVAIL EN 2023 ET LE TYPE D'ENTREPRISE

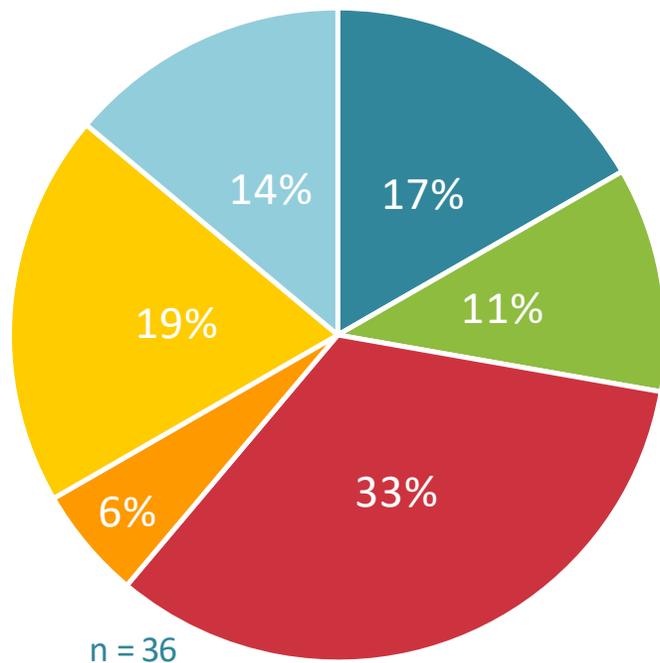


Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un lieu de travail; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE EN FORESTERIE

SCOLARITÉ



■ Secondaire non complété

■ DEP

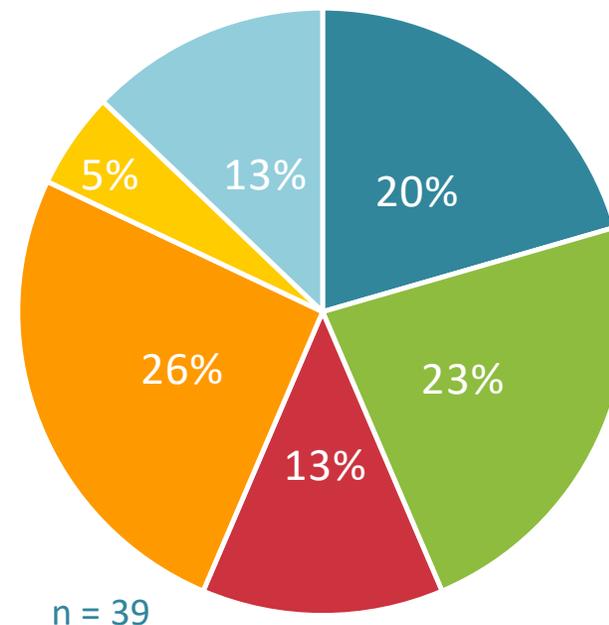
■ Collégial technique

■ Secondaire 5

■ Collégial général

■ Universitaire

EXPÉRIENCE



■ Moins de 5 ans

■ Entre 10 et 15 ans

■ Entre 25 et 35 ans

■ Entre 5 et 10 ans

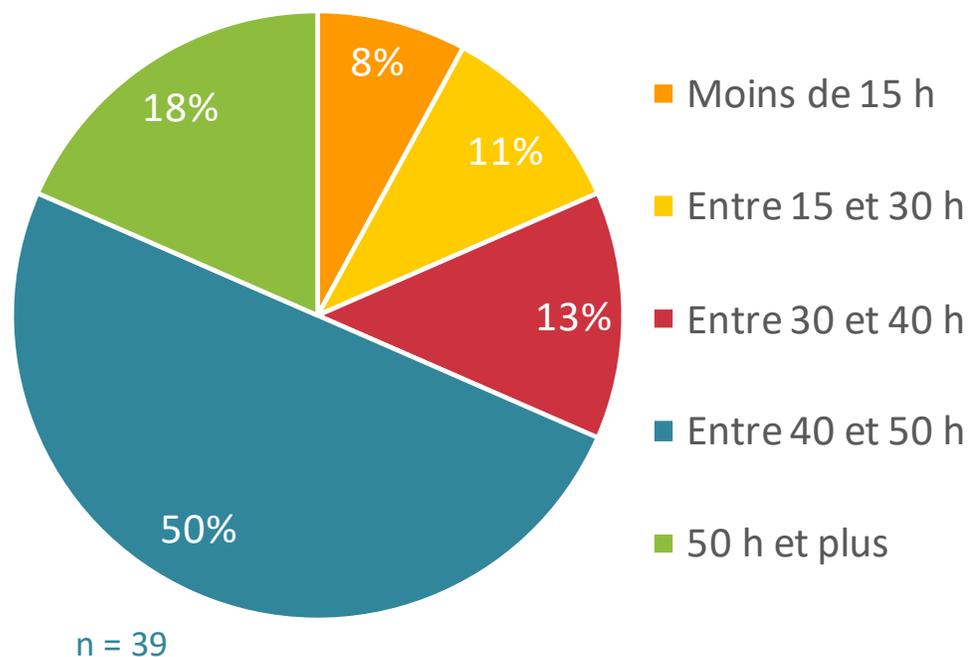
■ Entre 15 et 25 ans

■ 35 ans et plus

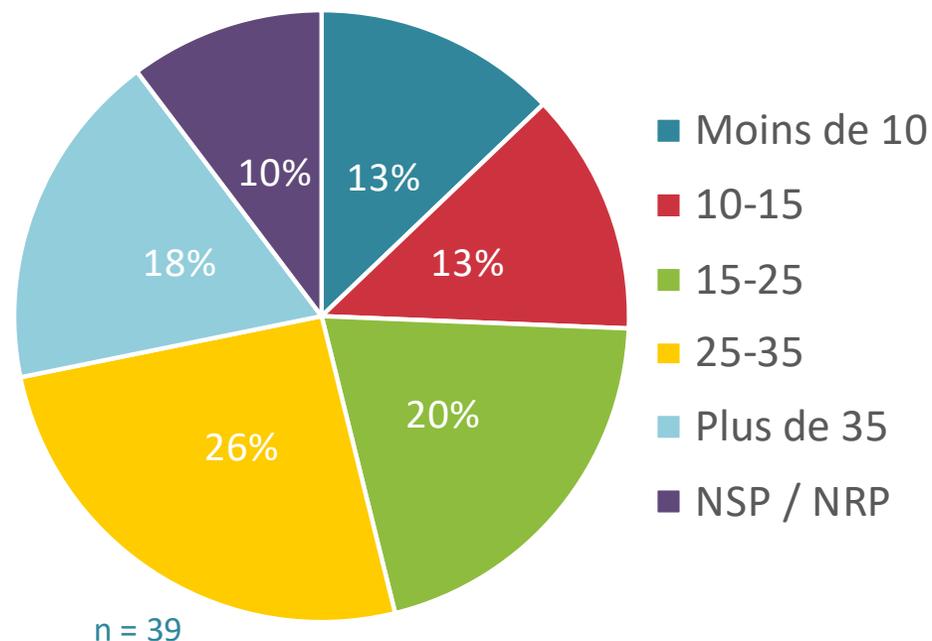
A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE ET LE NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE



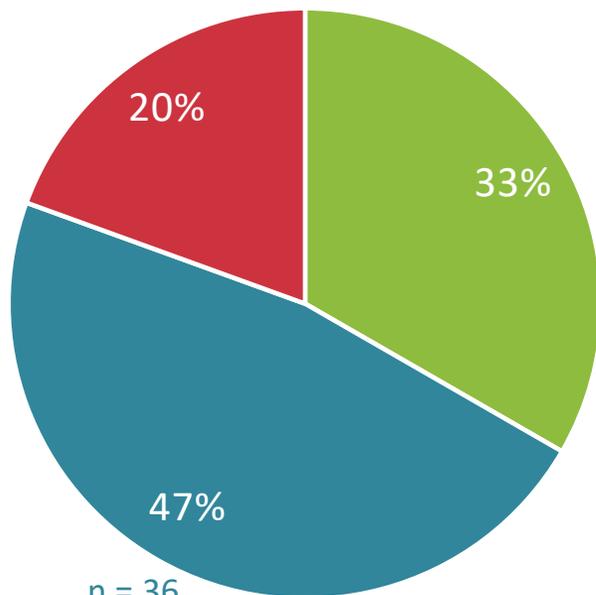
NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023



A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE TYPE DE TRAVAILLEUR ET LE MODE DE RÉMUNÉRATION

TYPE DE TRAVAILLEUR

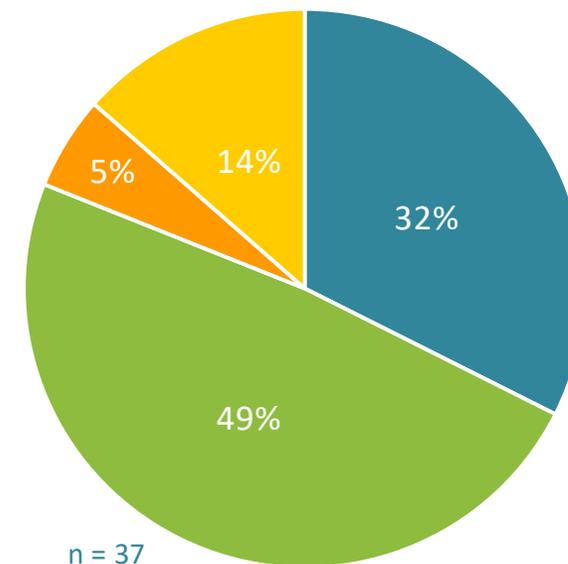


n = 36

■ Travailleur incorporé ■ Travailleur salarié ■ Travailleur autonome

MODE DE RÉMUNÉRATION

- Payé à la production, au rendement ou à forfait
- Payé à l'heure
- Payé à la semaine
- Combinaison de modes de rémunération

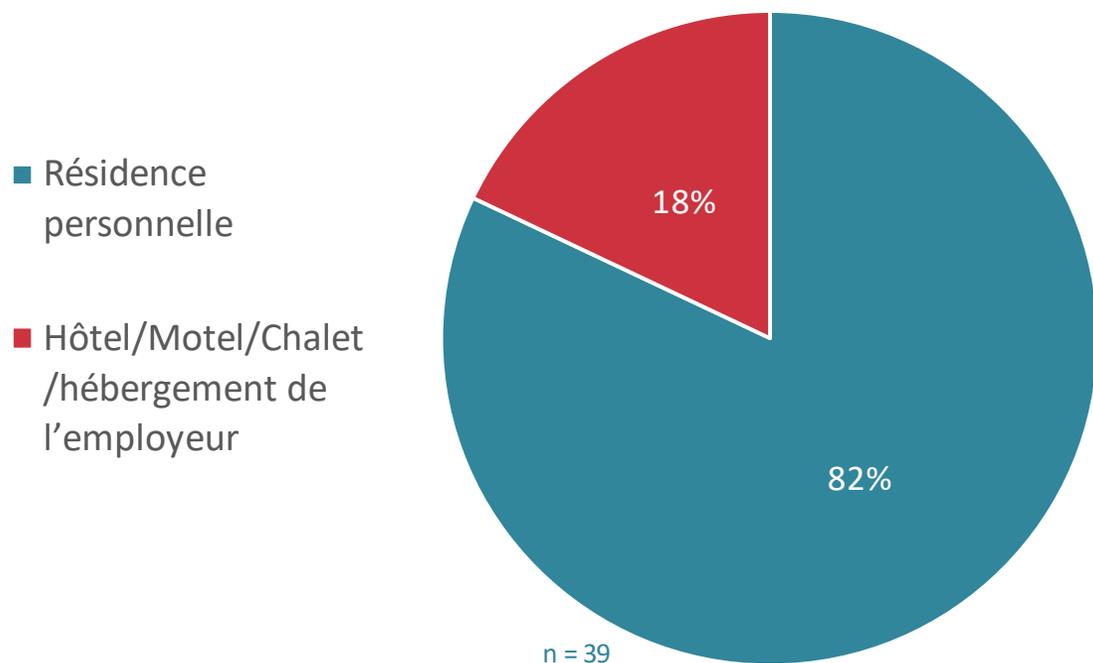


n = 37

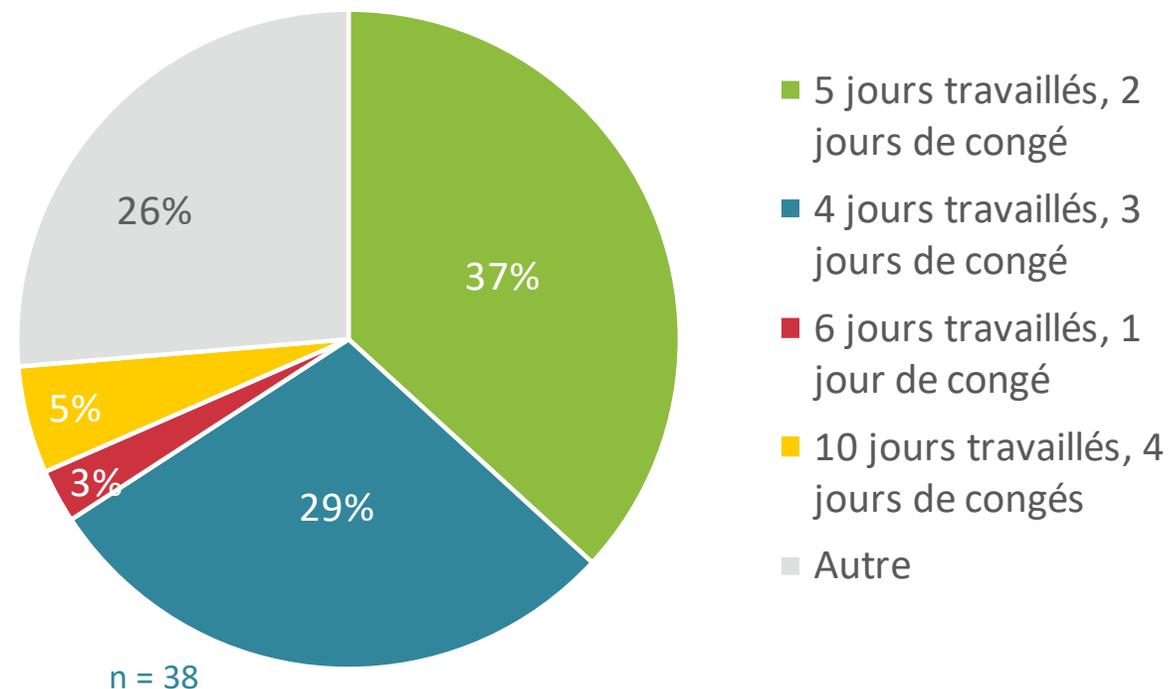
A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE MODE D'HÉBERGEMENT ET L'HORAIRE DE TRAVAIL

HÉBERGEMENT

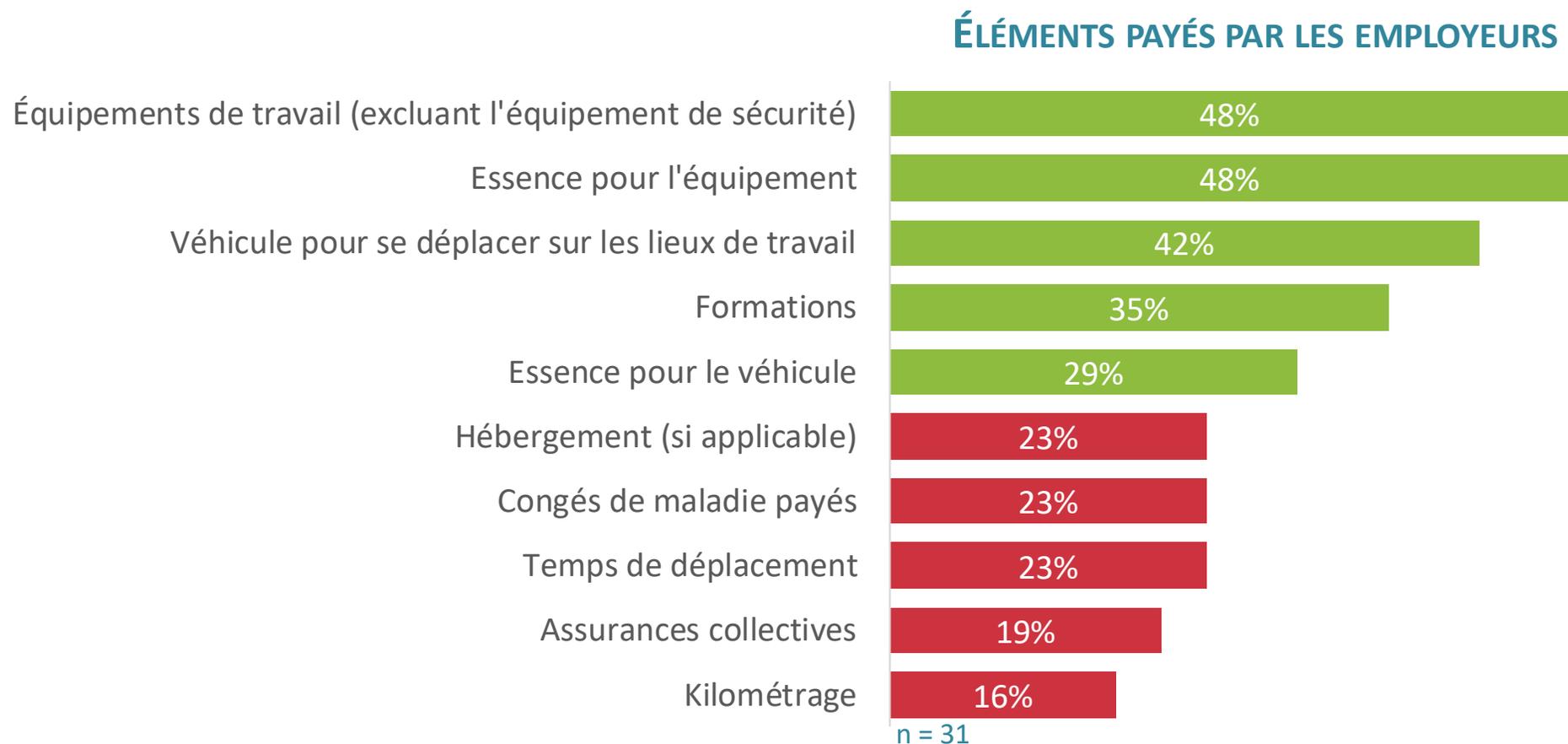


HORAIRE DE TRAVAIL



A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR



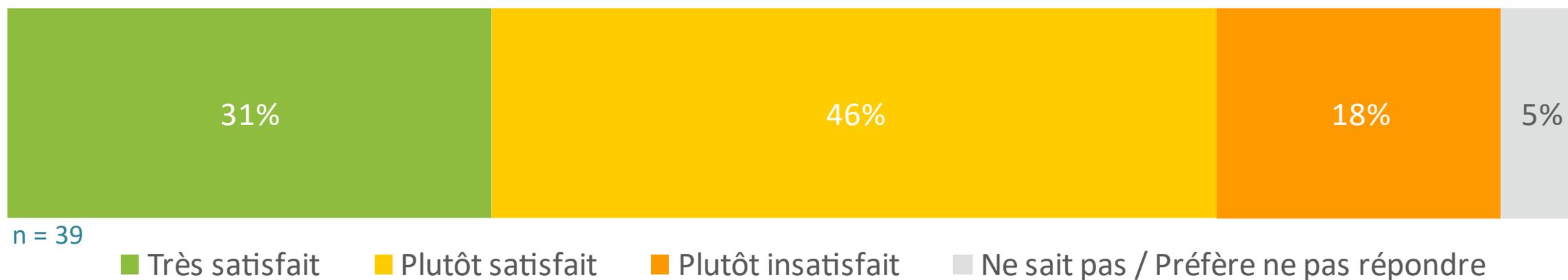
Éléments le plus souvent (en vert) et le moins souvent (en rouge) payés, en tout ou en partie par les employeurs

Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

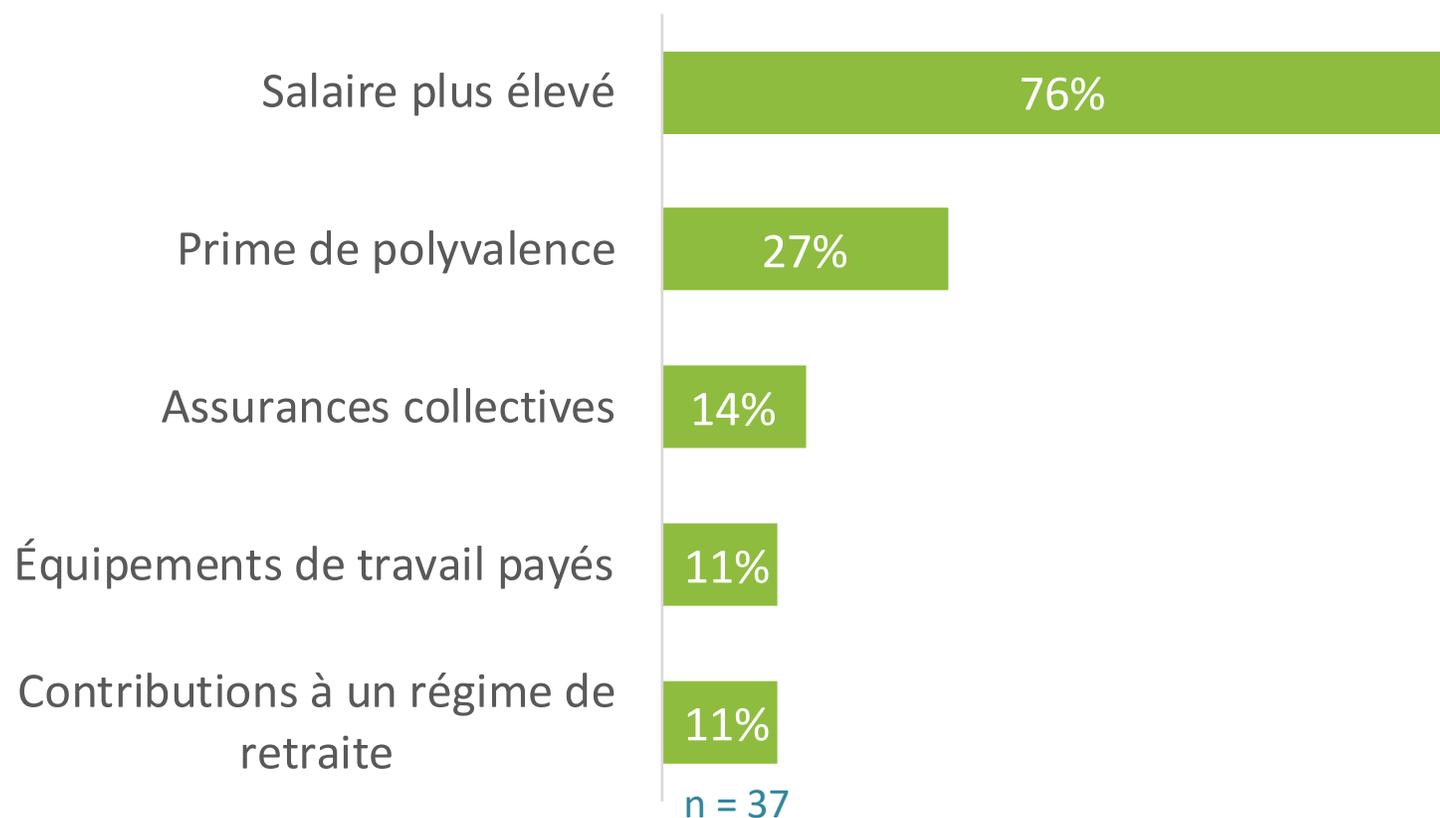
De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

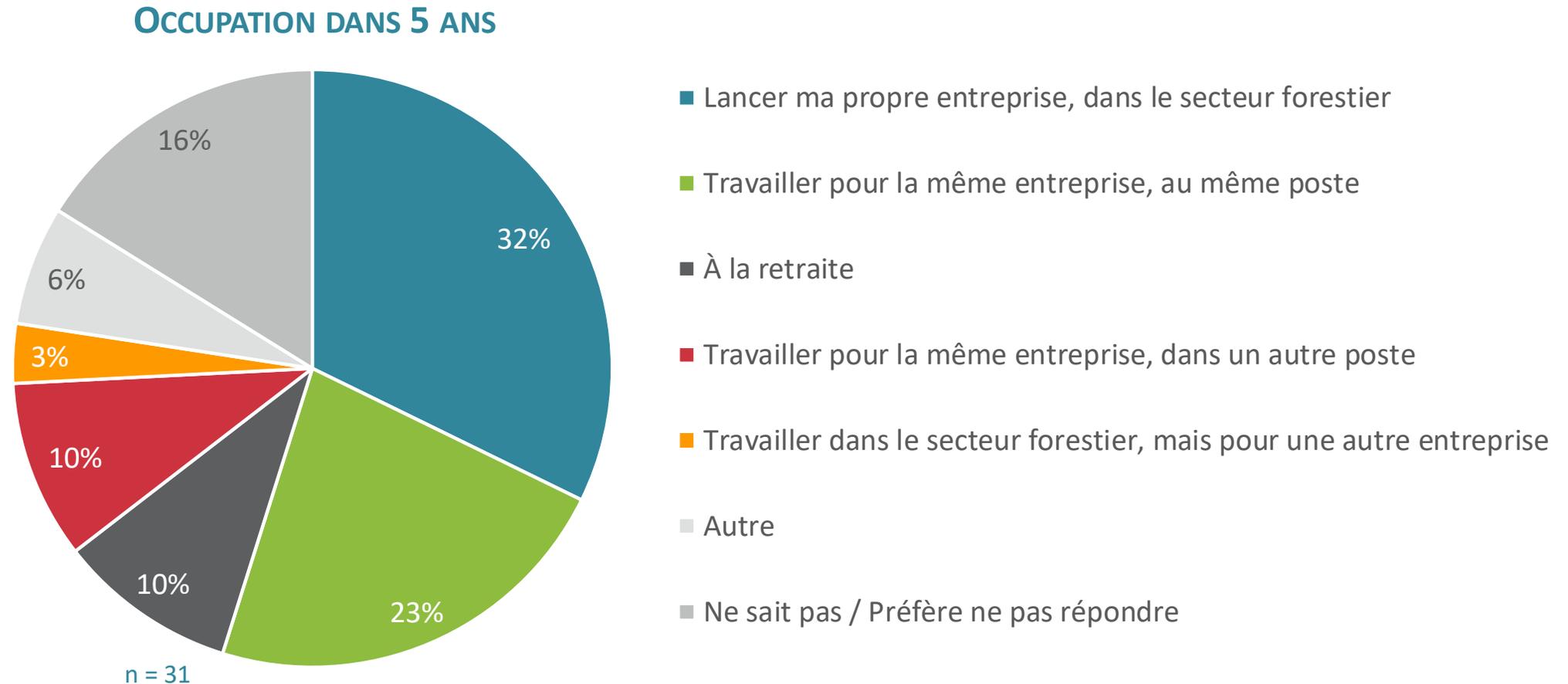
ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.2.3 PROFILS PAR MÉTIER – ABATTEURS MANUELS

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON OÙ ILS SE VOIENT DANS 5 ANS





A.3

PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE

A.3.1 TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

A.3.2 TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

FAITS SAILLANTS

Profil des répondants

- Profil d'âge très varié et une majorité (84%) d'hommes
- En 2023, ont travaillé majoritairement au Saguenay-Lac-St-Jean, en Abitibi-Témiscamingue et au Bas-St-Laurent
- Près de la moitié (48%) travaille en entreprise privée
- Profil académique et niveau d'expérience variés. Près du tiers (29%) travaille en foresterie depuis moins de 5 ans

Conditions de travail des répondants

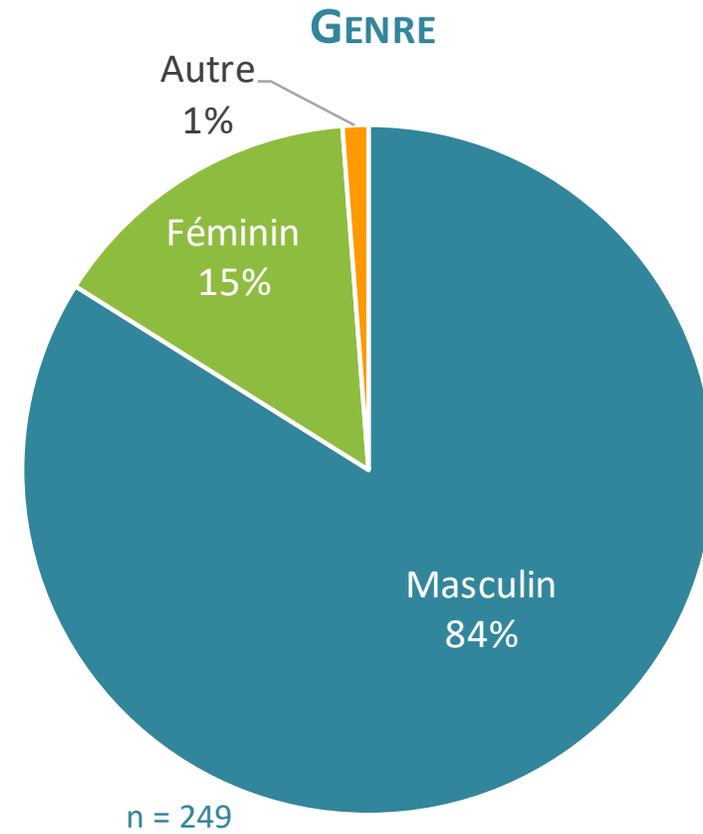
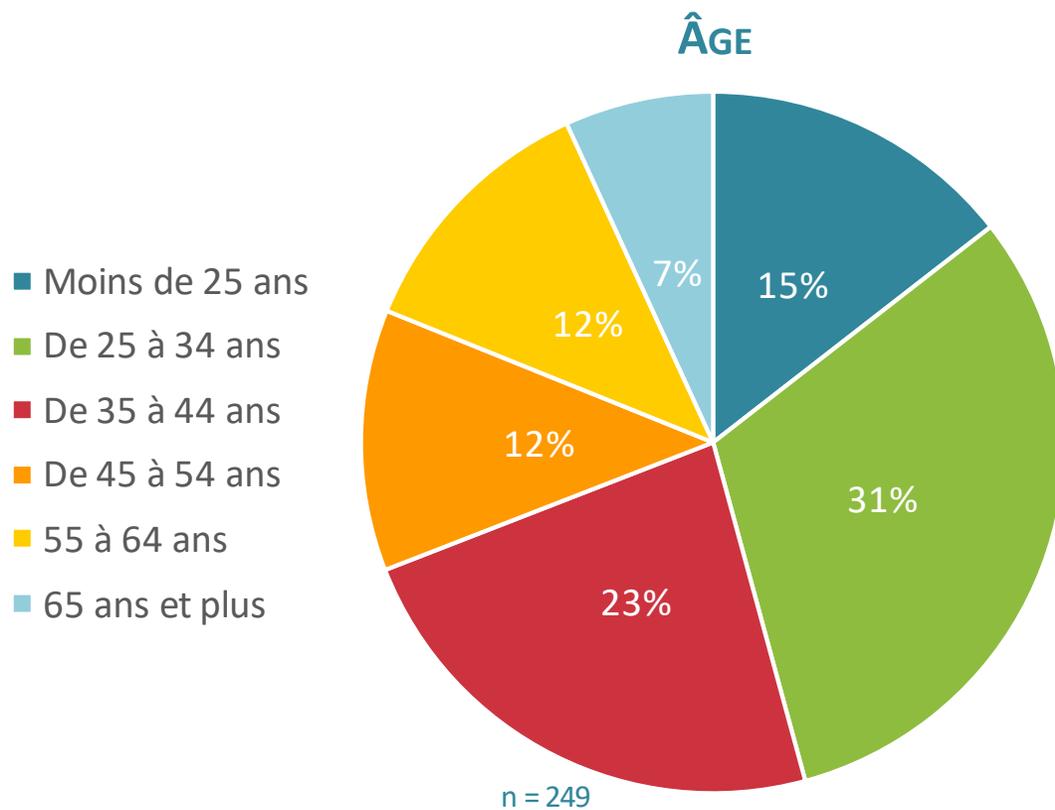
- La majorité (88%) sont des travailleurs salariés
- Le trois quarts (74%) est rémunéré à la production, au rendement ou à forfait
- Un peu plus de la moitié (51%) travaille entre 40 et 50 heures par semaine. 38% travaille plus de 50 heures
- Près de la moitié (47%) a travaillé entre 15 et 25 semaines en 2023
- Près de la moitié (48%) retourne à sa résidence personnelle tous les soirs
- Les horaires de travail les plus fréquents sont le 5/2 et le 4/3
- Les éléments les plus souvent payés par leur employeur sont l'hébergement, le transport vers le lieu de travail et les formations

Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail et vision pour le futur

- Généralement satisfaits de leurs conditions de travail, mais 63% désirent un salaire plus élevé
- Dans 5 ans, plus du tiers (38%) se voit travailler pour la même entreprise, au même poste

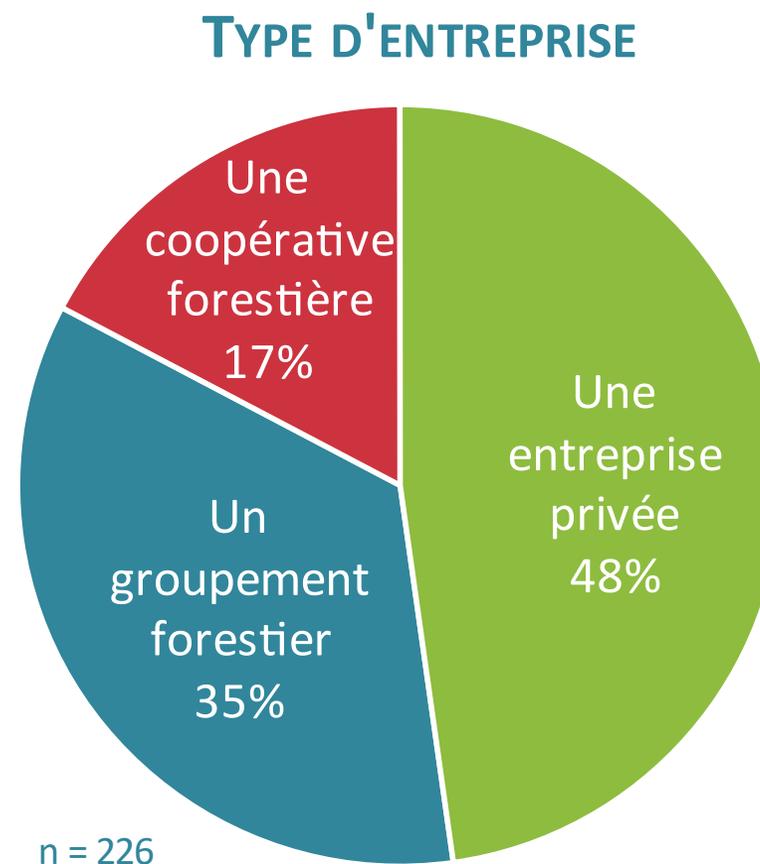
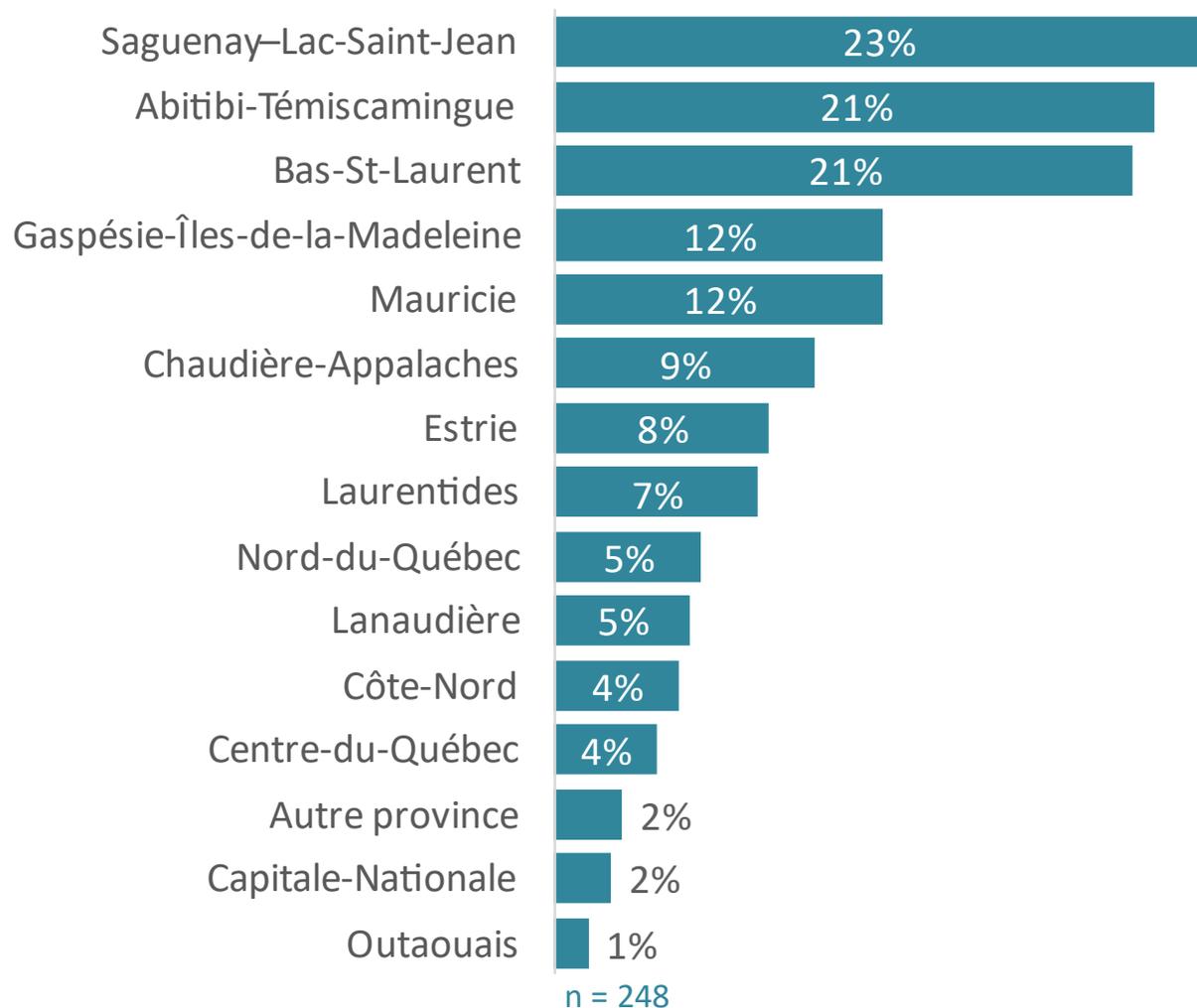
A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'ÂGE ET LE GENRE



A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE LIEU DE TRAVAIL EN 2023 ET LE TYPE D'ENTREPRISE

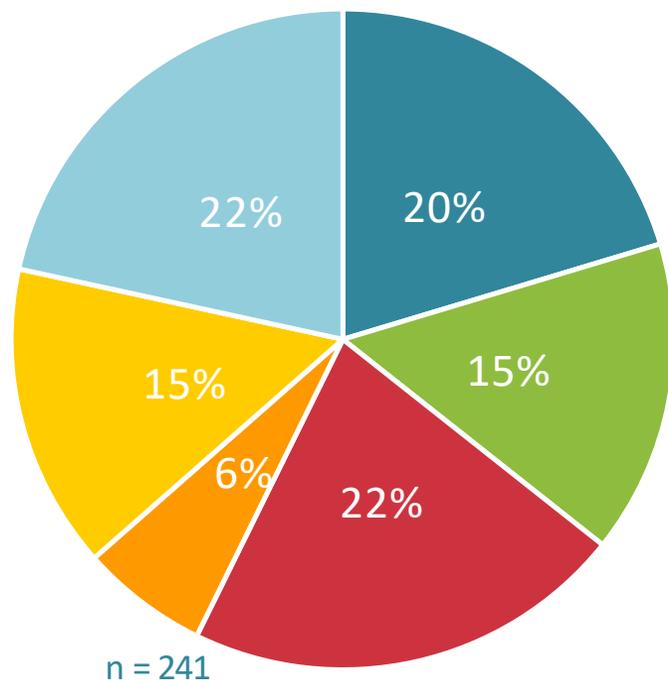


Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un lieu de travail; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

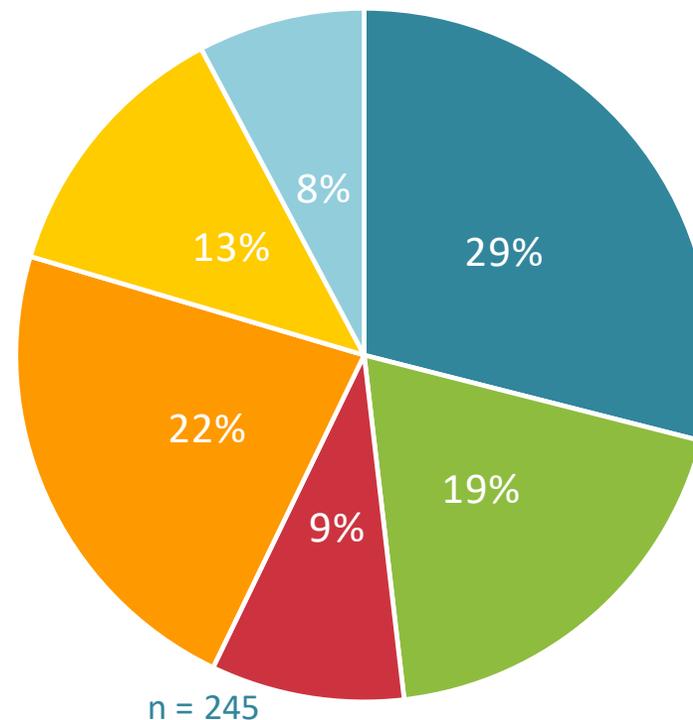
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE EN FORESTERIE

SCOLARITÉ



- Secondaire non complété
- Secondaire 5
- DEP
- Collégial général
- Collégial technique
- Universitaire

EXPÉRIENCE

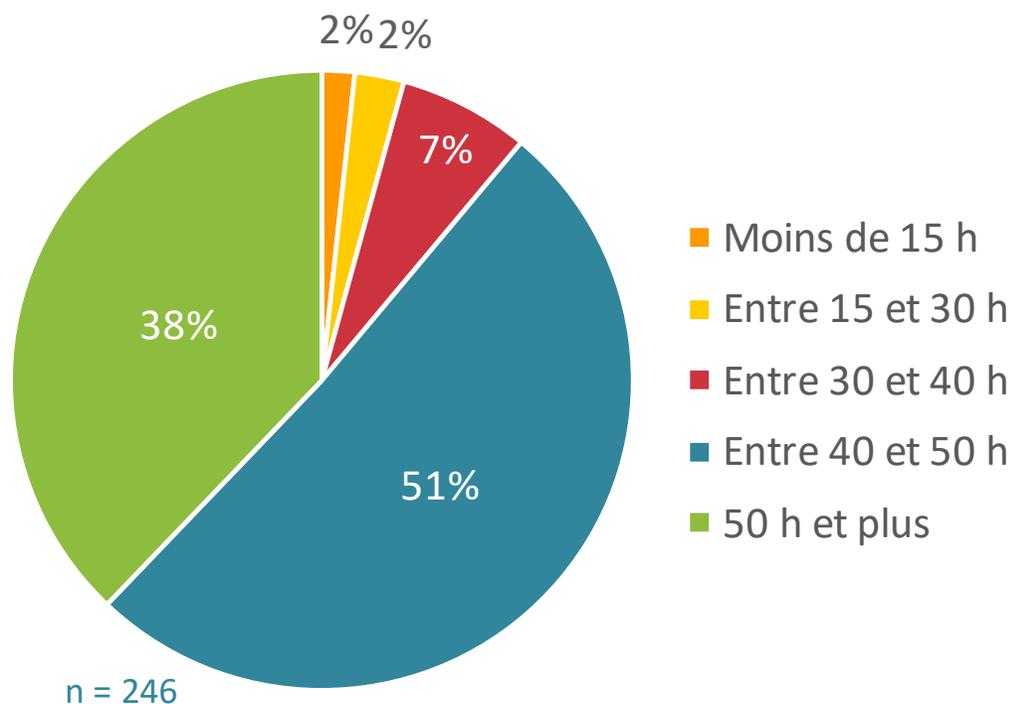


- Moins de 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 10 et 15 ans
- Entre 15 et 25 ans
- 35 ans et plus

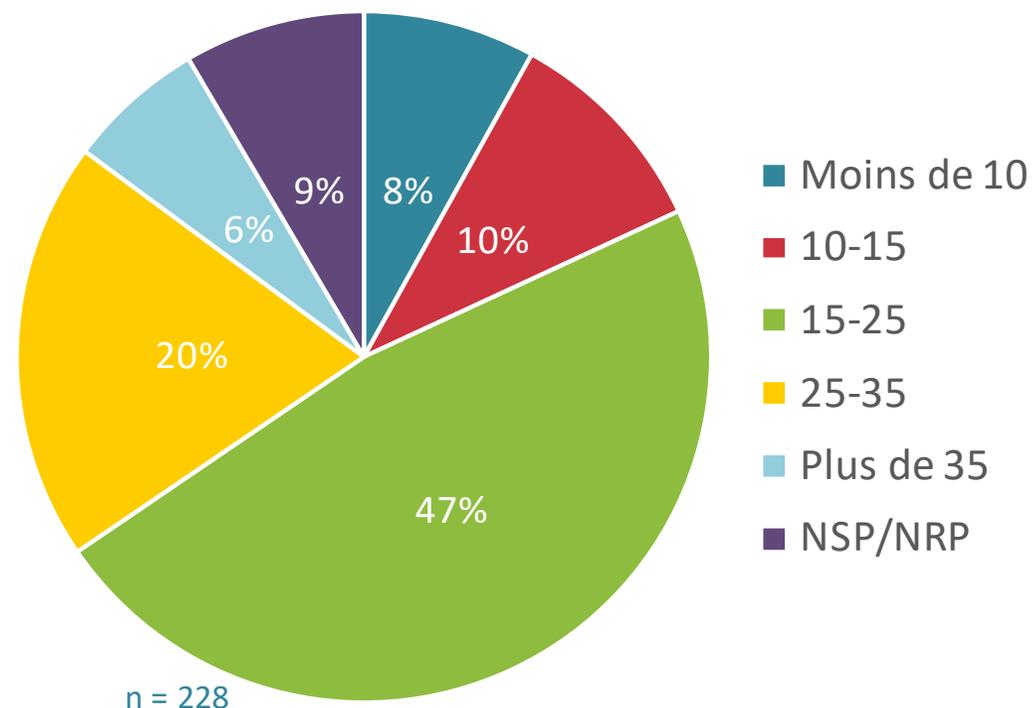
A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE ET LE NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE



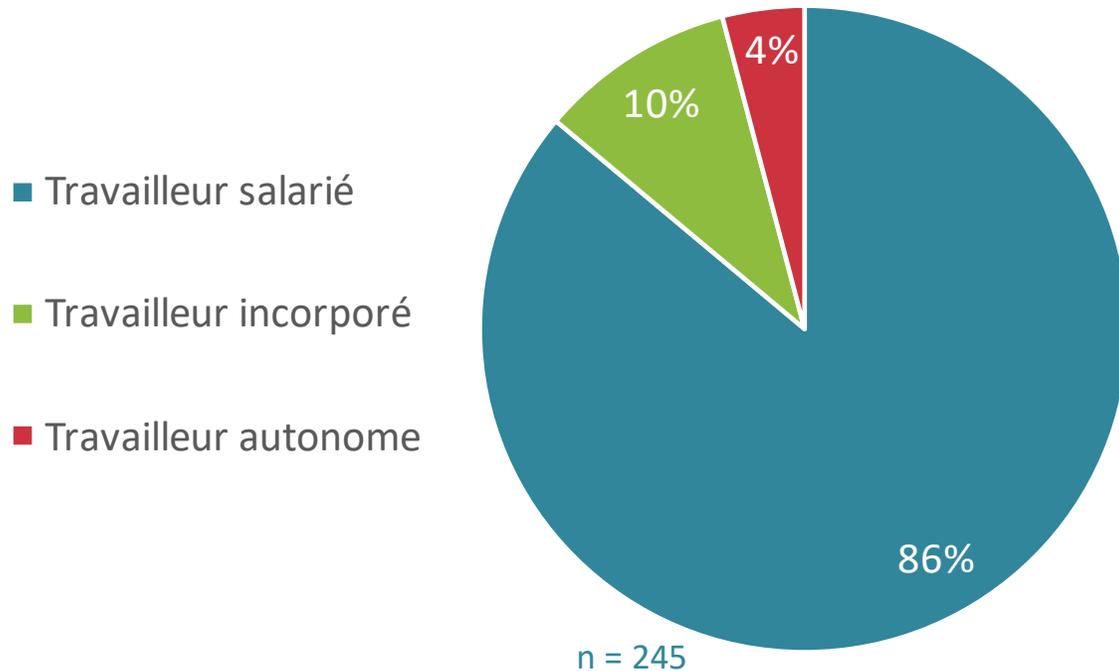
NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023



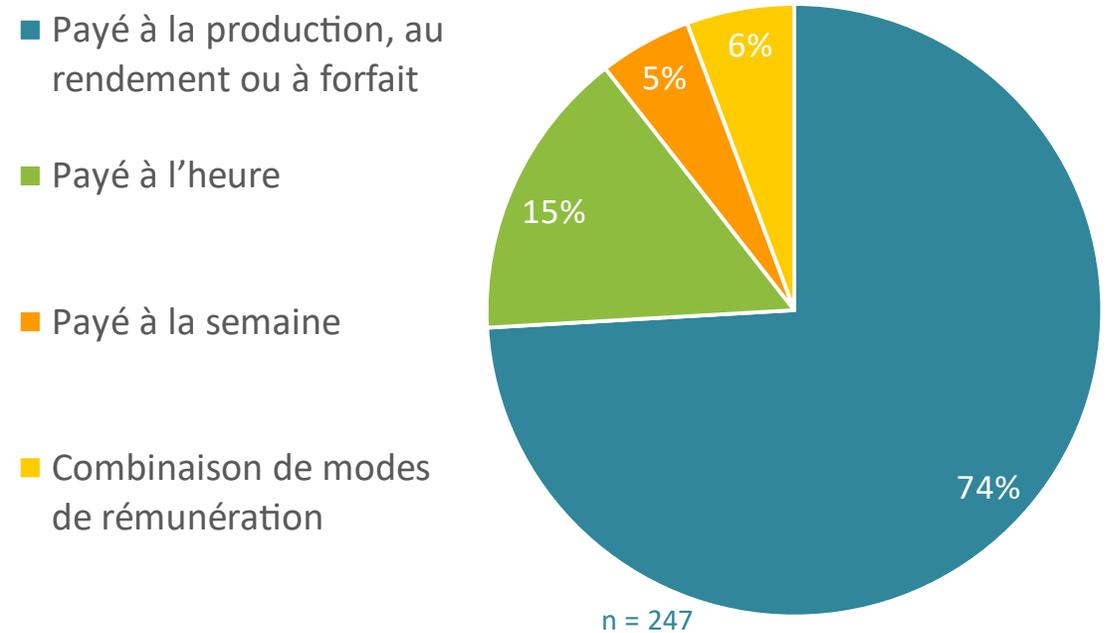
A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE TYPE DE TRAVAILLEUR ET LE MODE DE RÉMUNÉRATION

TYPE DE TRAVAILLEUR

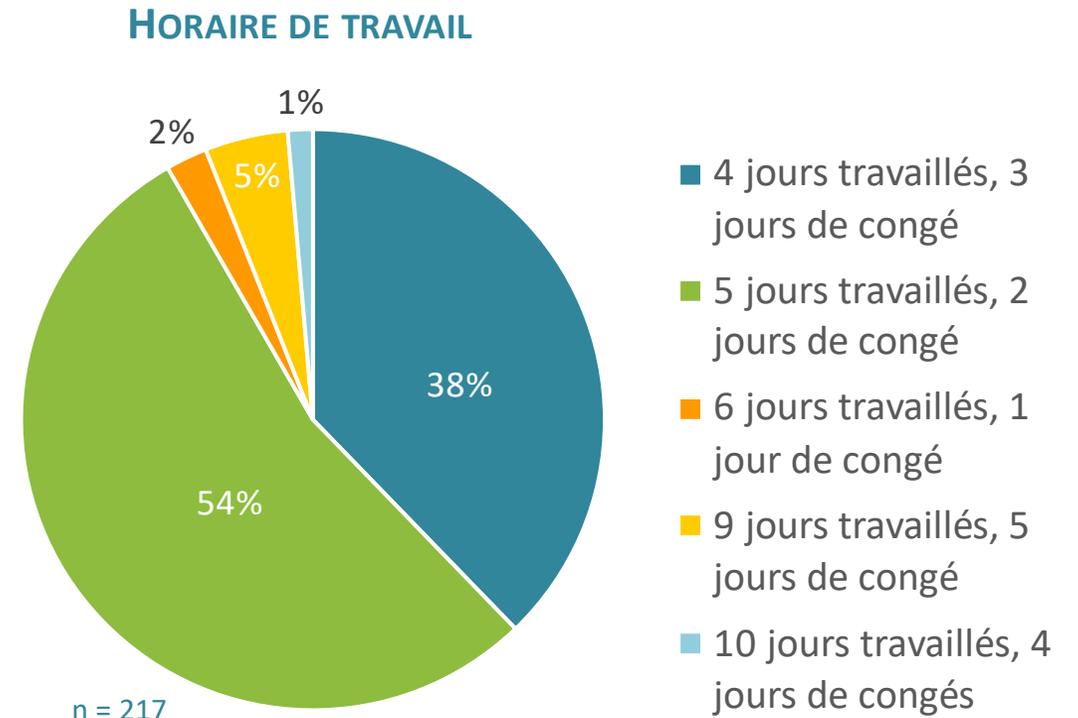
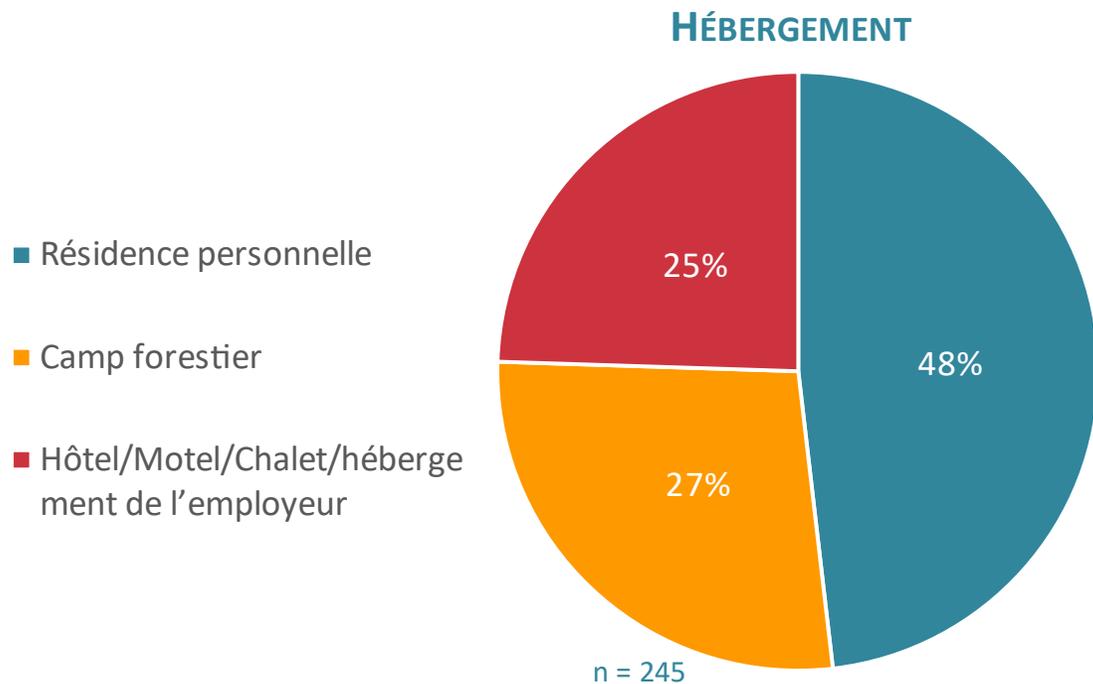


MODE DE RÉMUNÉRATION



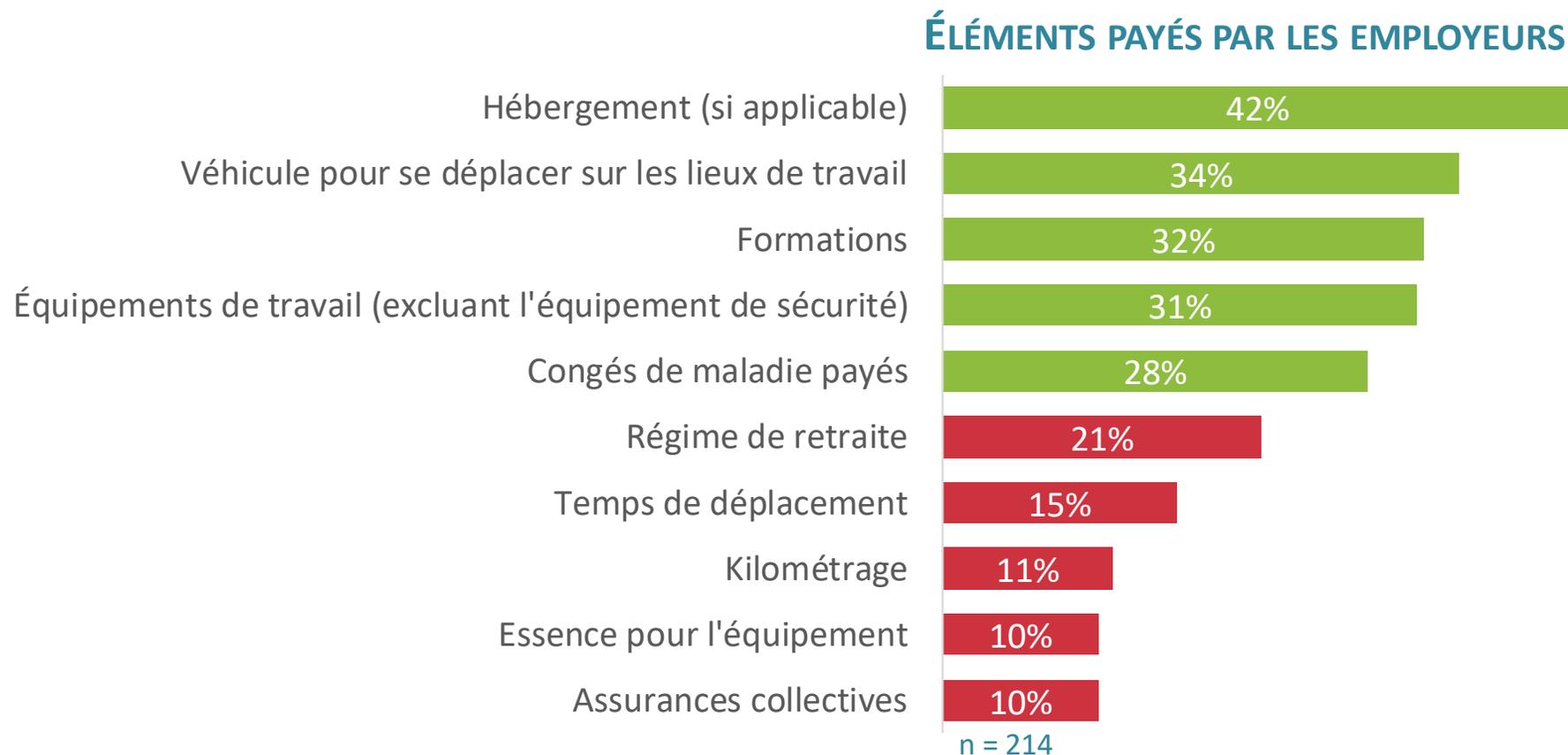
A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE MODE D'HÉBERGEMENT ET L'HORAIRE DE TRAVAIL



A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR



Éléments le plus souvent (en vert) et le moins souvent (en rouge) payés, en tout ou en partie par les employeurs

Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



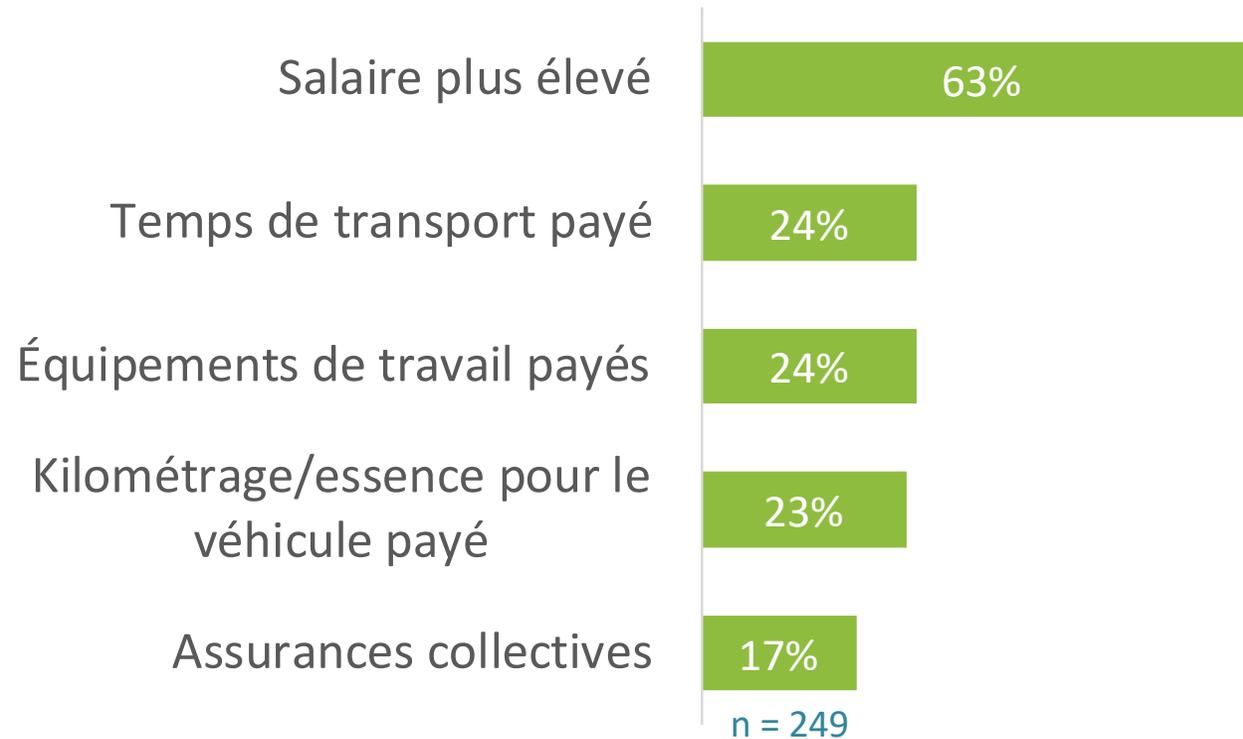
n = 249

■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

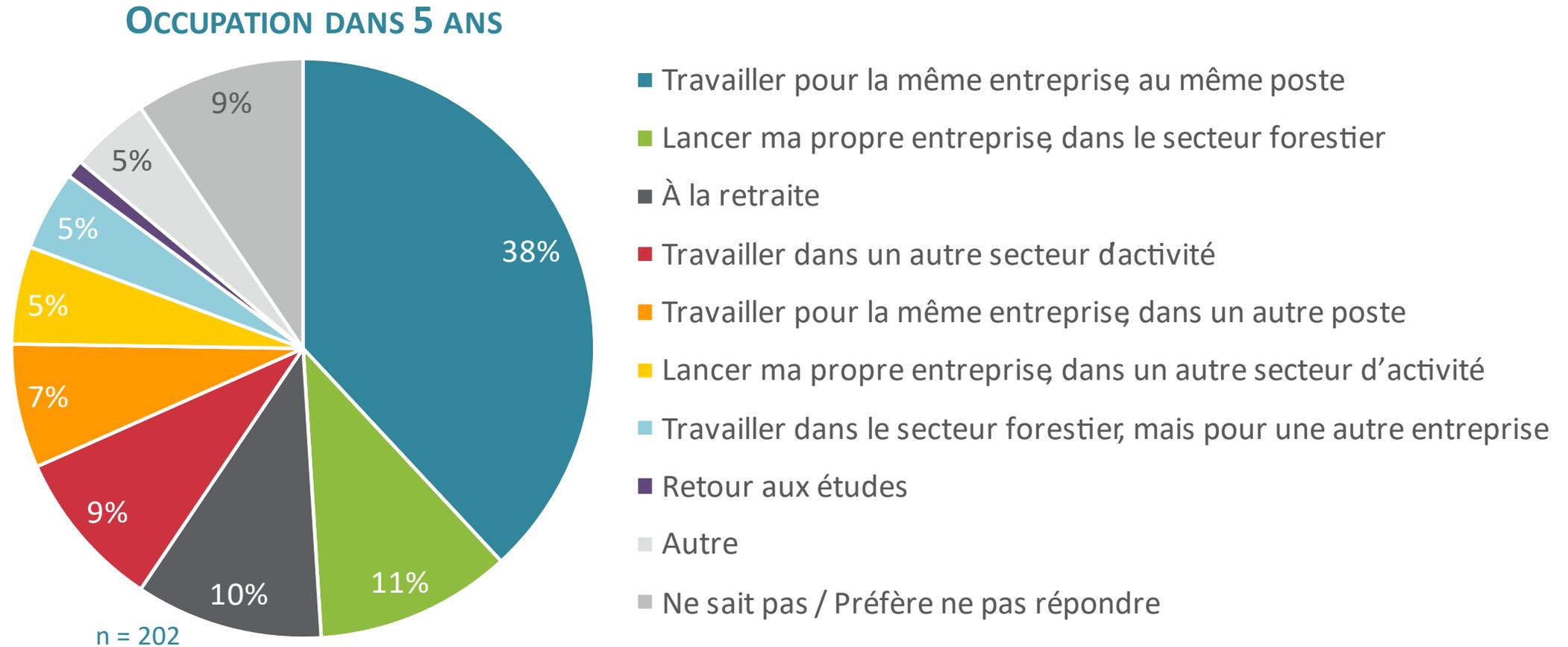
ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.3.1 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON OÙ ILS SE VOIENT DANS 5 ANS





A.3

PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE

A.3.1 TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

A.3.2 TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

FAITS SAILLANTS

Profil des répondants

- Près du $\frac{2}{3}$ a entre 25 et 44 ans et presque la totalité (97%) sont des hommes
- En 2023, ont travaillé majoritairement au Saguenay-Lac-St-Jean, dans le Nord-du-Québec et en Abitibi-Témiscamingue
- Près du $\frac{2}{3}$ travaille en entreprise privée
- Plus du tiers (37%) a un diplôme universitaire et plus de la moitié (57%) travaille en foresterie depuis moins de 5 ans

Conditions de travail des répondants

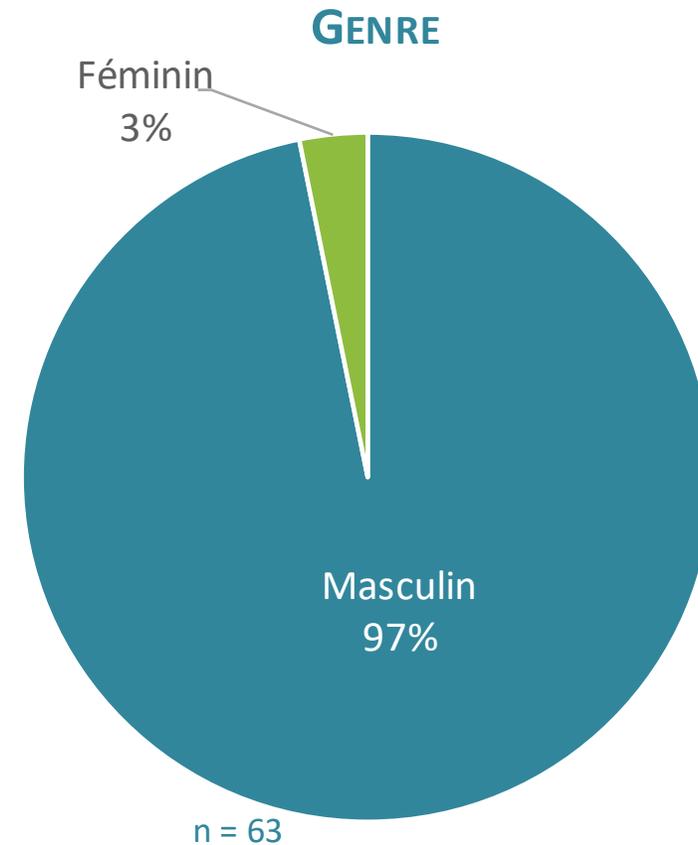
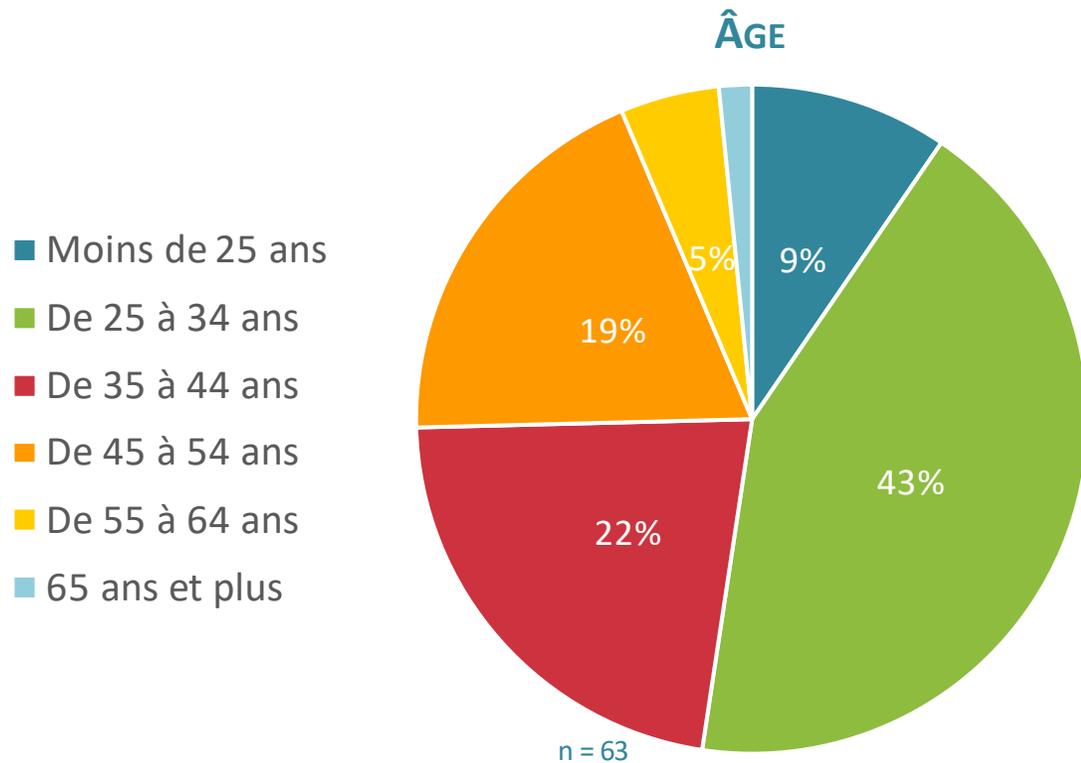
- 70% sont des salariés, la balance étant des travailleurs incorporés
- La majorité (84%) est payé à la production, au rendement ou à forfait
- Près du trois quarts travaille plus de 50 heures par semaine
- Près du deux tiers a travaillé entre 15 et 25 semaines en 2023
- Près de la moitié (46%) est hébergé en camps forestiers et près de la moitié (46%) est hébergé par leur employeur
- Les horaires de travail les plus fréquents sont le 5/2, le 4/3 et le 6/1
- Les éléments les plus souvent payés par leur employeur sont l'hébergement, l'équipement de travail et les formations

Satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail et vision pour le futur

- Généralement satisfaits de leurs conditions de travail, mais 76% désirent un salaire plus élevé
- Dans 5 ans, près de la moitié (44%) se voit travailler pour la même entreprise au même poste. Un répondant sur cinq se voit lancer sa propre entreprise dans le secteur forestier

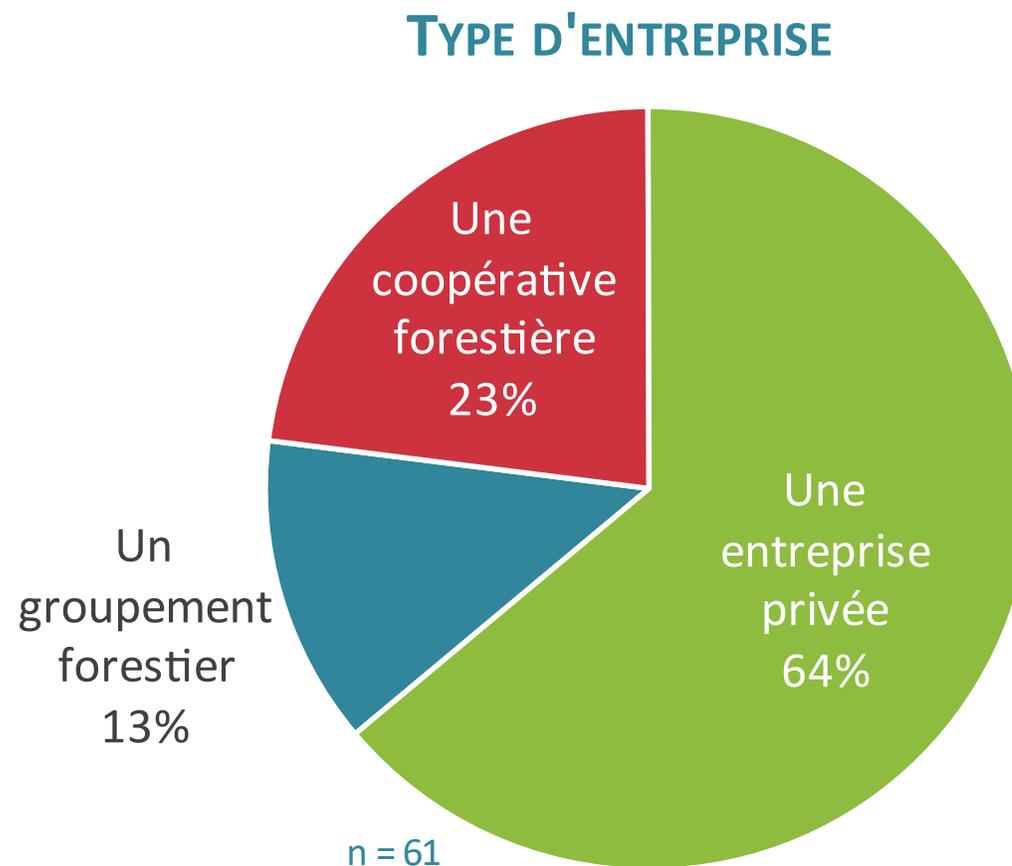
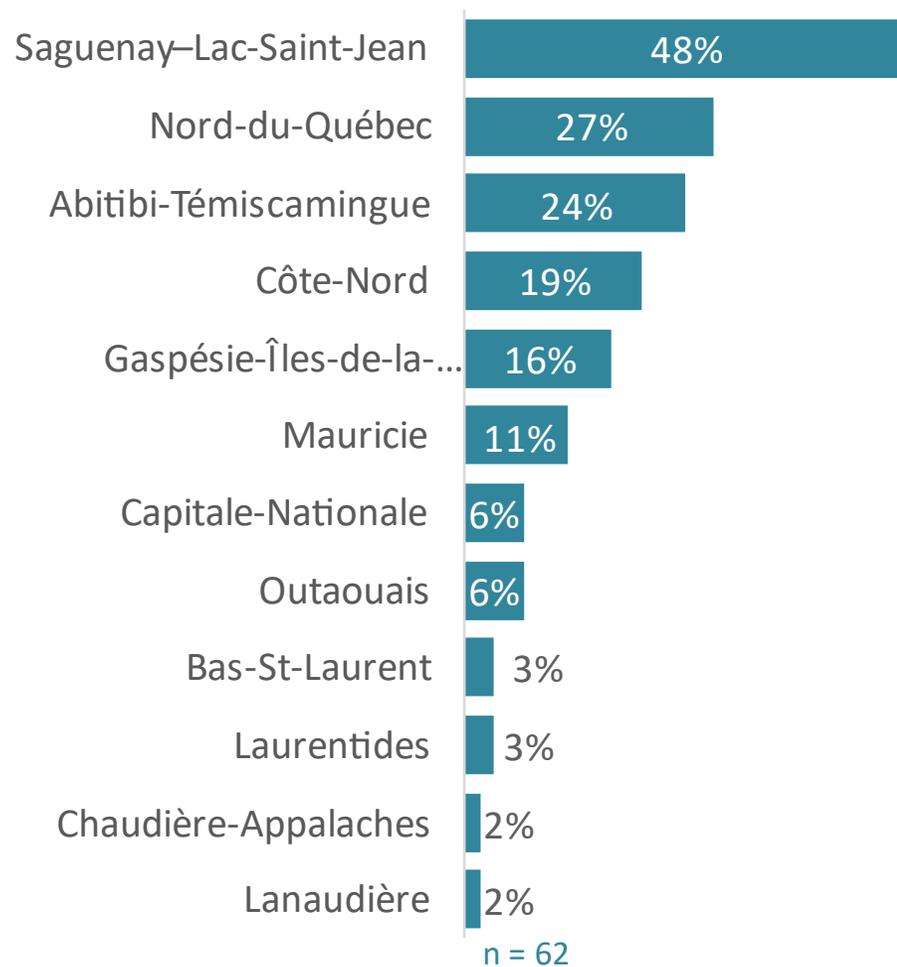
A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'ÂGE ET LE GENRE



A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE LIEU DE TRAVAIL EN 2023 ET LE TYPE D'ENTREPRISE

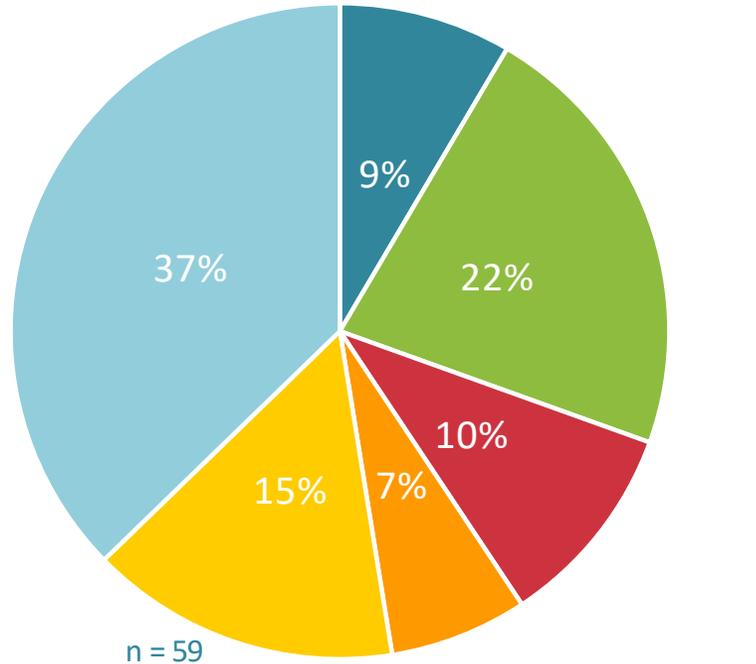


Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un lieu de travail; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

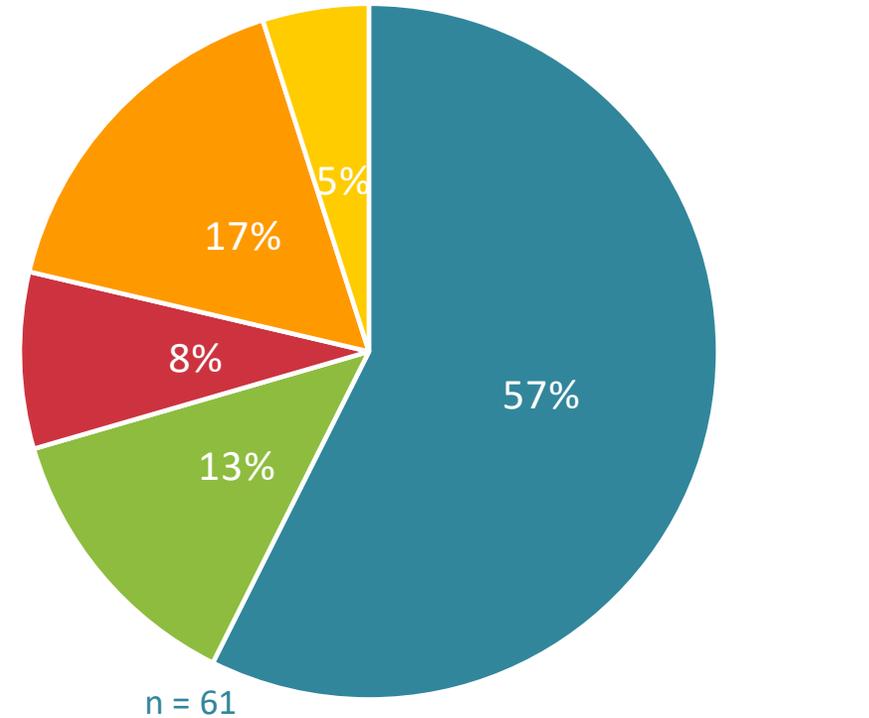
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE EN FORESTERIE

SCOLARITÉ



- Secondaire non complété
- DEP
- Collégial technique
- Secondaire 5
- Collégial général
- Universitaire

EXPÉRIENCE

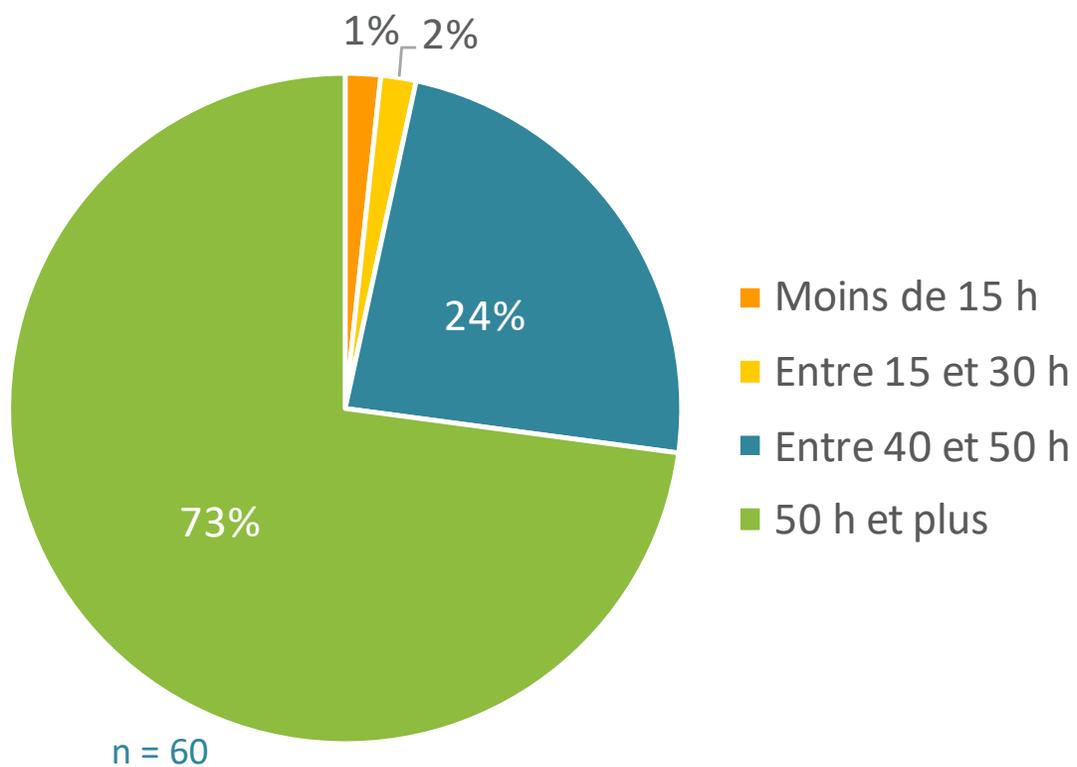


- Moins de 5 ans
- Entre 10 et 15 ans
- Entre 25 et 35 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 15 et 25 ans

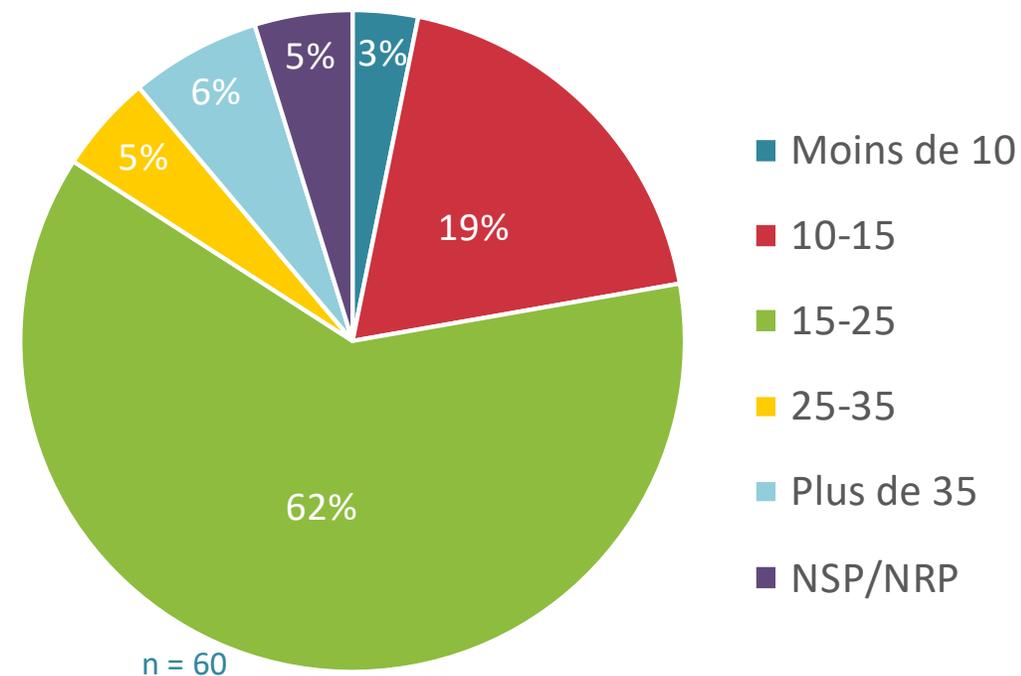
A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE ET LE NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE

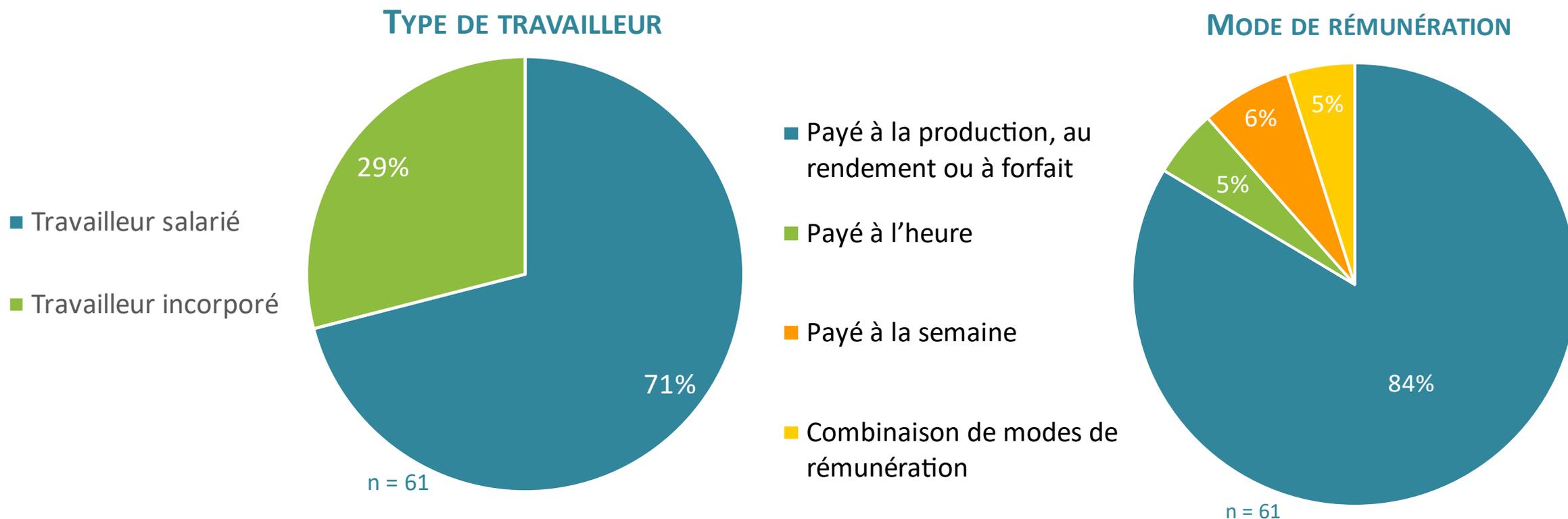


NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2023



A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

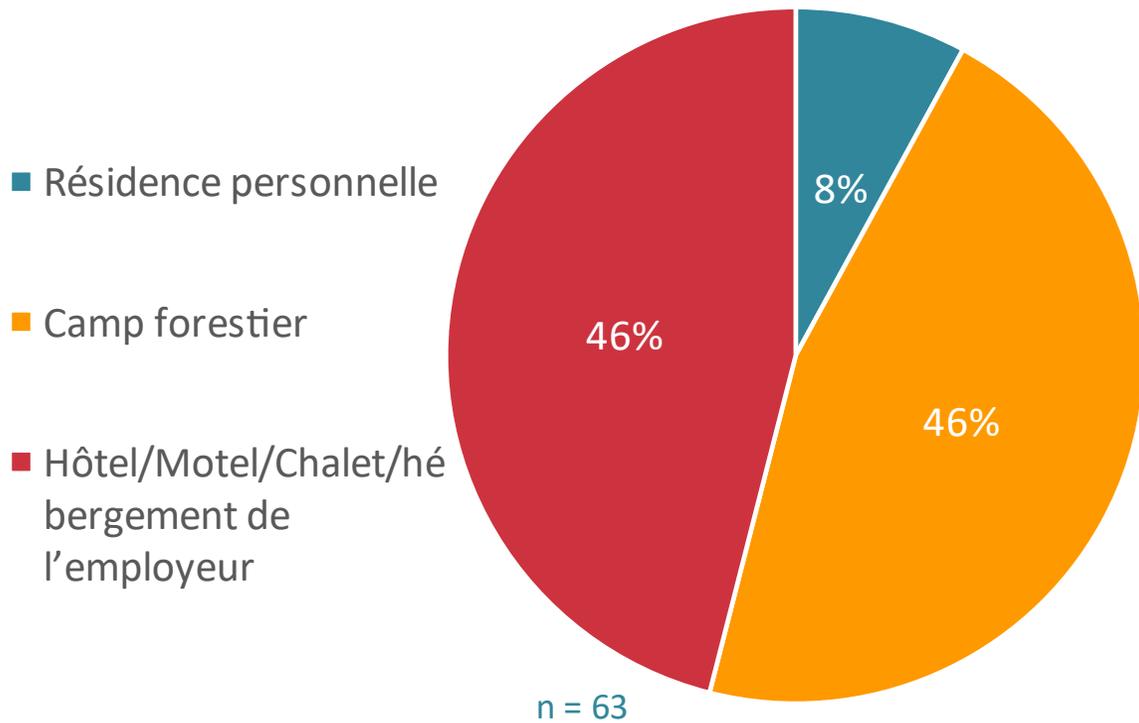
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE TYPE DE TRAVAILLEUR ET LE MODE DE RÉMUNÉRATION



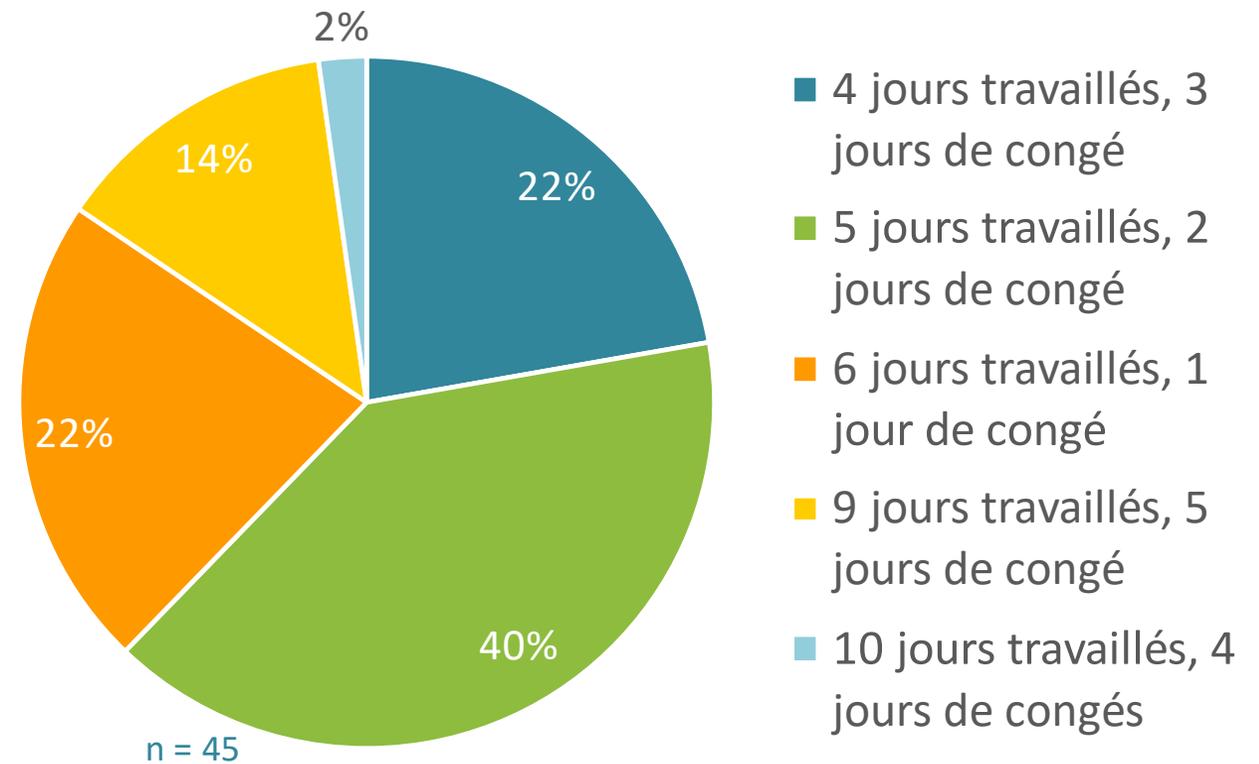
A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE MODE D'HÉBERGEMENT ET L'HORAIRE DE TRAVAIL

HÉBERGEMENT

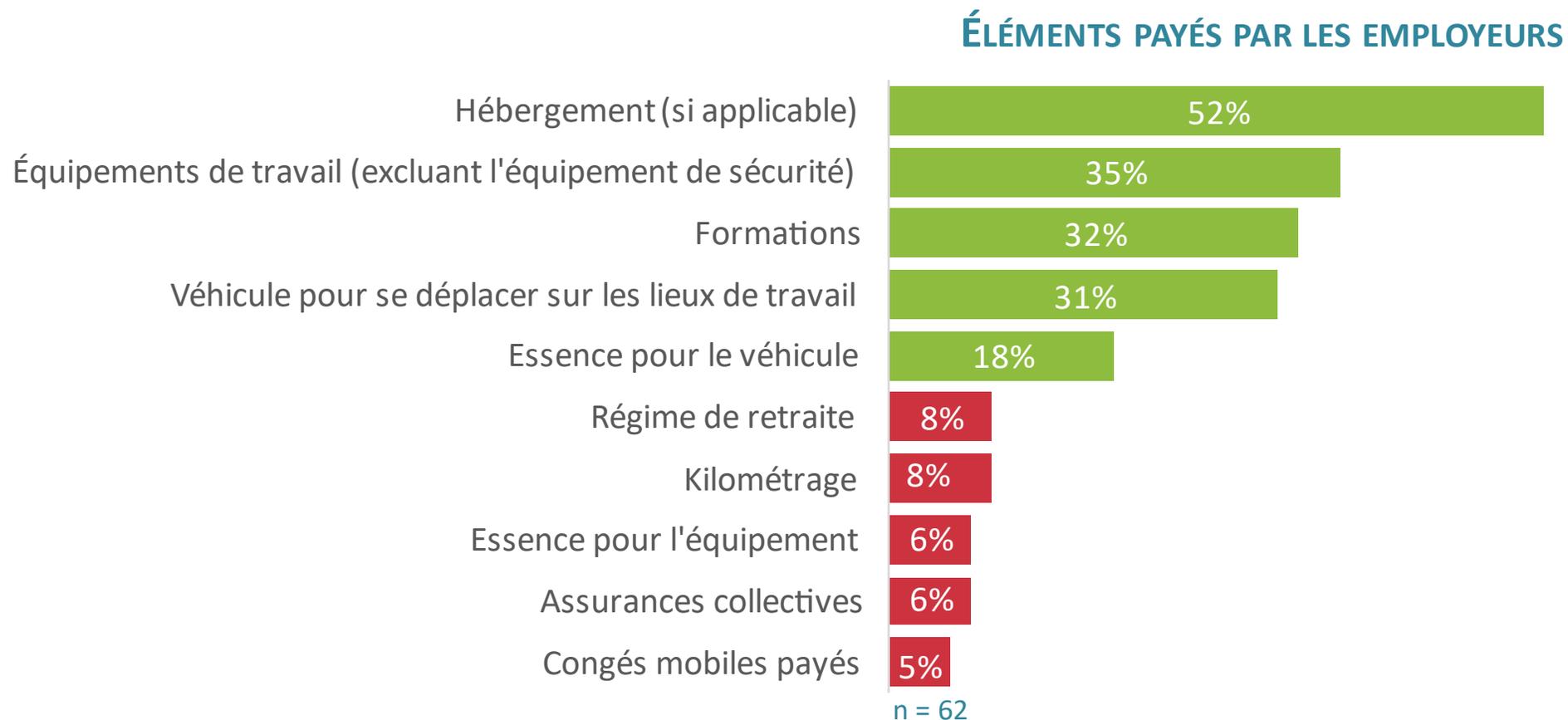


HORAIRE DE TRAVAIL



A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR



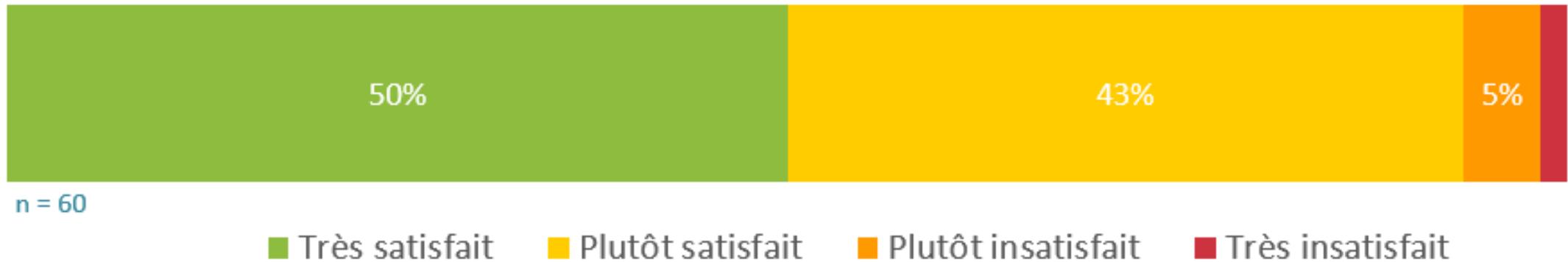
Éléments le plus souvent (en vert) et le moins souvent (en rouge) payés, en tout ou en partie par les employeurs

Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

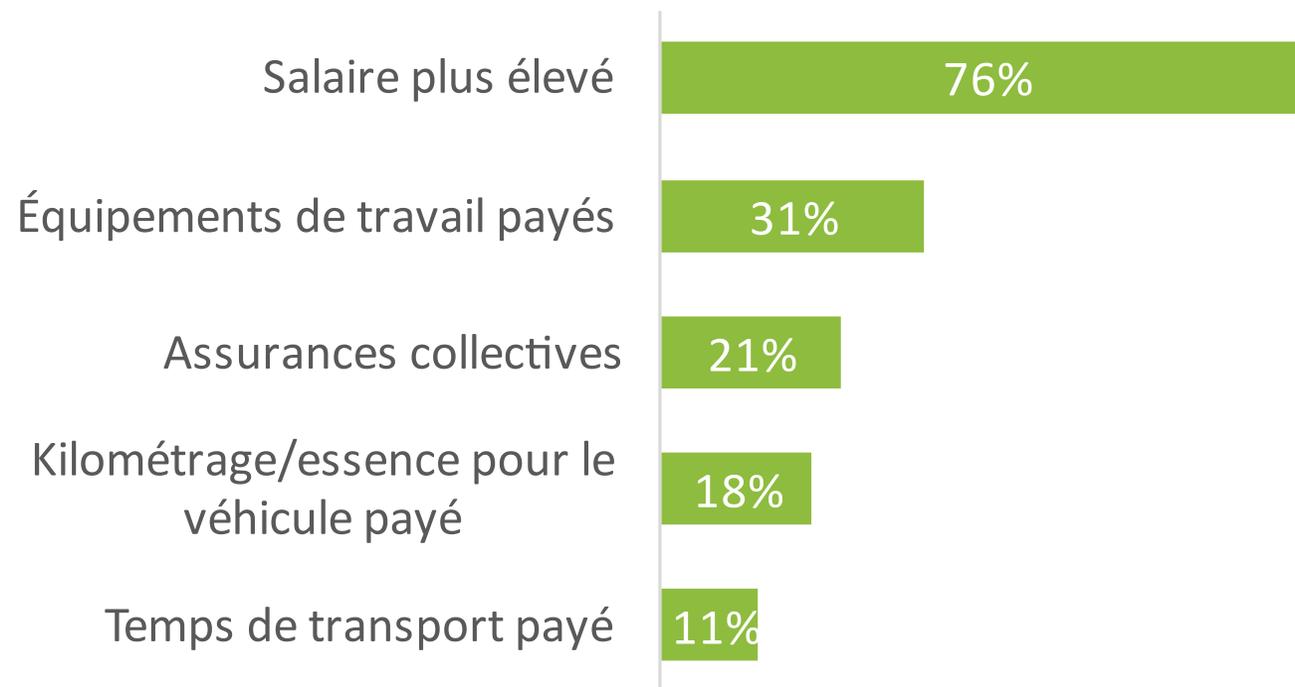
De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

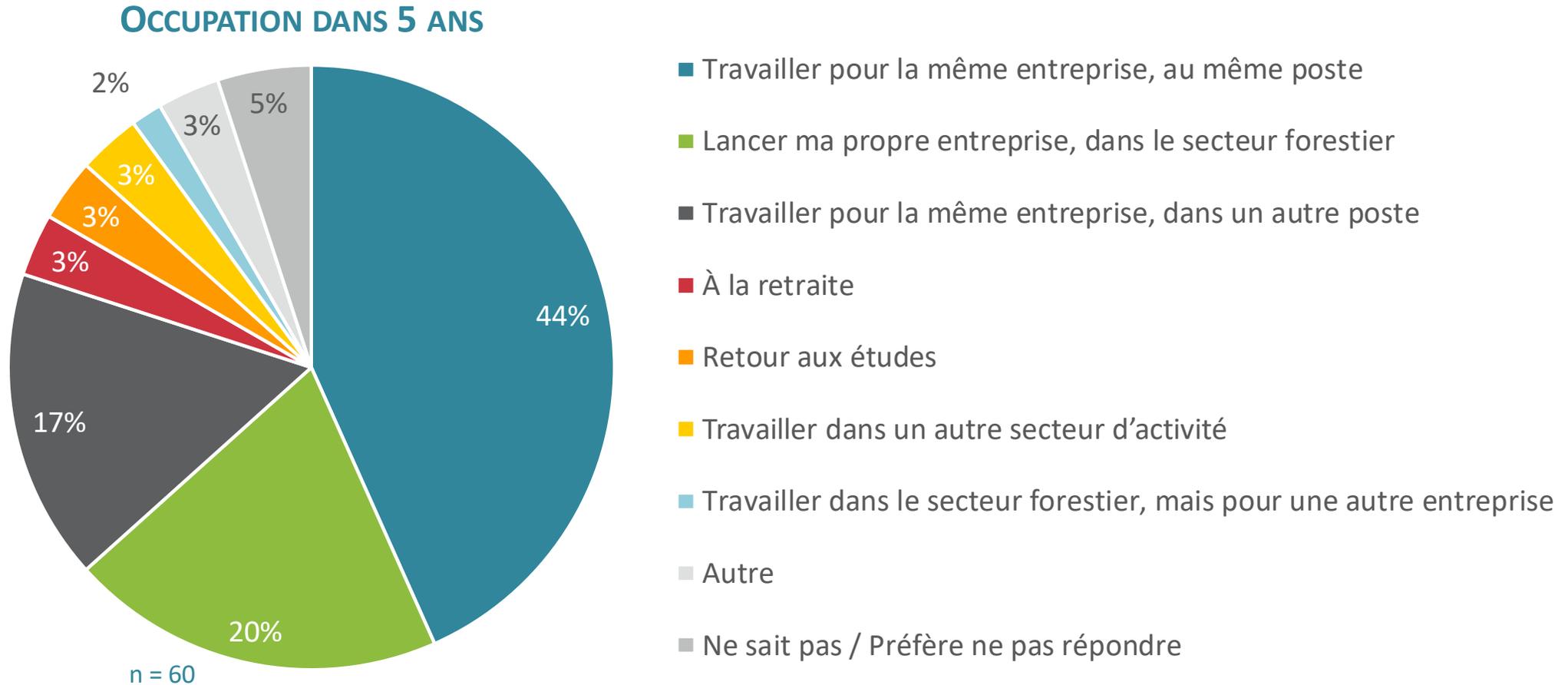
ÉLÉMENTS PRIORITAIRES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Note : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois choix de réponses; c'est pourquoi le total est supérieur à 100.

A.3.2 PROFILS SELON LE LIEU DE NAISSANCE – TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON OÙ ILS SE VOIENT DANS 5 ANS





4

ANNEXE 2

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

RECHERCHE DOCUMENTAIRE

La recherche documentaire a permis de recueillir des données statistiques et des informations générales sur les conditions d'emploi, le recrutement et la rétention des travailleurs forestiers manuels.

Plus particulièrement, les sources d'information suivantes ont été consultées :

- Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier (2012);
- Diagnostics sectoriels de main-d'œuvre (2017 et 2022);
- *Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier* préparé par le Groupe DDM pour le CSMOAF (2014);
- *Expérimentation de différents types de rémunération pour les ouvriers forestiers : Bilan 2020-2022 du projet de la Table sectorielle de concertation en aménagement forestier (TSCAF) du Bas-Saint-Laurent* (2023);
- Bureau d'intervieweurs professionnels (BIP) et Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) *Enquête sur les coûts assumés par les travailleurs forestiers manuels dans l'exercice de leur emploi* (2018);
- *Dans le bois : la sylviculture dans le parcours professionnel de travailleurs immigrants au Québec*, mémoire de maîtrise préparé par Louis-Pierre Beaudry (2015);
- Données statistiques sur l'emploi tirées du Recensement de 2021 de Statistique Canada.

ENTREVUES ET GROUPE DE DISCUSSION

- L'équipe de projet a réalisé des entretiens individuels avec des employeurs (5) et des travailleurs (3) et un groupe de discussion avec des travailleurs (5 participants) entre le 22 juin et le 18 juillet 2023.
- La sélection des employeurs à interroger, de même que le recrutement des travailleurs, se sont réalisés en étroite collaboration avec l'équipe de ForêtCompétences.
 - Pour les entrevues et le groupe de discussion, l'effort de recrutement a visé à joindre des personnes issues de l'immigration afin de mieux comprendre le parcours particulier de ce bassin de main-d'œuvre encore relativement méconnu dans ses motivations et intentions professionnelles.
- Les entretiens avaient pour objectif principal d'appuyer la conception du sondage des travailleurs forestiers manuels. Plus particulièrement, ils ont permis de mieux comprendre les différents modes de rémunération des travailleurs, leurs conditions de travail et d'identifier préliminairement les sources de motivation, facteurs de rétention, de satisfaction et d'insatisfaction.
- Ces informations ont permis d'appuyer le choix des questions du sondage et les choix de réponses proposés.

SONDAGE WEB (1 DE 2)

- Les travailleurs forestiers manuels se sont prononcés sur leur vision et besoins par l'entremise d'un sondage web.
- Le questionnaire a été élaboré, programmé et pré-testé auprès de travailleurs par AGÉCO, avec l'appui de ForêtCompétences
 - Le sondage était d'une durée de 15 minutes.
 - Il comptait 48 questions; 32 à choix de réponses et 16 ouvertes. Selon certaines réponses à une question, un répondant pouvait être exempté de questions qui ne le concernaient pas. Aucune question n'était obligatoire afin d'éviter des désistements en cours de complétion.
- Le sondage en ligne s'est déroulé du 28 août au 16 octobre 2023. Sa promotion et diffusion se sont faites par l'étroite collaboration de ForêtCompétences et des employeurs du secteur.
 - ForêtCompétences a transmis un courriel aux employeurs embauchant des travailleurs manuels, contenant le lien vers le sondage web, permettant aux entreprises de devenir des relayeurs de l'invitation par courriel et/ou message texte. Les différentes associations patronales dont les membres œuvrent dans les travaux sylvicoles ont également collaboré en invitant leurs membres à transmettre le sondage à leurs travailleurs (GFQ, AETSQ, FQCF).
 - De manière élargie, une affiche a également été mise à disposition des employeurs. Elle invitait les travailleurs forestiers manuels à remplir le sondage en scannant un code QR ou en contactant le numéro de téléphone indiqué. De la promotion du sondage a également été réalisée par ForêtCompétences via ses réseaux sociaux, son infolettre et une publicité dans le journal Le Monde forestier.
 - L'option téléphonique offerte visait à rendre disponible la participation même dans un contexte où l'accessibilité à une connexion Internet de qualité était moindre.

SONDAGE WEB (2 DE 2)

- Le sondage comporte certaines limites:
 - Le format web du sondage a pu être un frein à la participation de certains travailleurs, moins à l'aise avec l'informatique ou ayant des problèmes de connexion Internet, ainsi qu'à la participation des travailleurs ayant des difficultés de lecture et d'écriture. La possibilité de remplir le questionnaire de vive voix, avec l'option téléphonique, visait à atténuer ce biais potentiel.
 - Le sondage était disponible en français seulement, ce qui a pu influencer la participation de travailleurs immigrants ne maîtrisant pas bien le français.
 - La diffusion du sondage était étroitement liée à la participation des employeurs (impression des affiches, diffusion à leurs employés par texto, courriel, etc.).
 - Le sondage a été réalisé via un échantillonnage non probabiliste, à participation volontaire. Par conséquent, il n'est pas possible de calculer une marge d'erreur en lien avec les résultats obtenus. Pour plus d'information, voir Statistique Canada, [Échantillonnage non probabiliste](#) et [Erreur d'échantillonnage](#).

- Un total de 327 questionnaires complétés a été retenu et analysé par Groupe AGÉCO.
 - Le nombre de répondants (« n ») présenté sous chaque graphique correspond au nombre de répondants dont la réponse est incluse dans le graphique. Sont donc exclus du « n »:
 - Les répondants n'ayant pas répondu à la question;
 - Les réponses de type « ne sait pas », « ne s'applique pas » ou « préfère ne pas répondre » lorsqu'elles n'apportaient pas d'éléments pertinents à l'analyse. Ce retrait permet de rendre les figures plus lisibles;
 - Les répondants à qui la question n'était pas posée, selon la réponse fournie à une question précédente.
 - Certains questionnaires partiels ont été conservés lorsqu'ils étaient complétés jusqu'au groupe de questions #28/29 (voir annexe 4) afin de retenir le plus de réponses possibles dans l'analyse. Ainsi, le « n » général baisse à 318 répondants après cette question.

TABLES RONDES (2) AU COLLOQUE DE FORÊTCOMPÉTENCES 16 NOVEMBRE 2023

À la suite de la présentation des résultats préliminaires du sondage au colloque annuel par Groupe AGÉCO, les participants étaient invités à échanger lors de deux tables rondes de 30 minutes chacune sur les stratégies de fidélisation et de recrutement.

La première table ronde avait pour objectif d'identifier des stratégies gagnantes à mettre en place pour favoriser la rétention et fidéliser les travailleurs forestiers manuels. Les participants étaient invités à échanger sur les trois questions suivantes :

1. Qu'est-ce que le secteur forestier pourrait faire pour améliorer les conditions de travail des travailleurs forestiers manuels et ainsi contribuer à leur rétention?
2. Quelles sont les initiatives ayant bien fonctionné qui ont été mises en place au cours des dernières années pour fidéliser et retenir les travailleurs?
3. Suite à cette discussion, quelles sont les 2-3 stratégies de fidélisation à mettre de l'avant?

La deuxième table ronde avait pour objectif d'identifier des stratégies gagnantes à mettre en place pour attirer de nouveaux travailleurs forestiers manuels. Les questions suivantes ont été traitées :

1. Quelles sont les stratégies de recrutement qui fonctionnent bien dans le secteur?
2. Quelles sont les stratégies de recrutement qui pourraient être adoptées par plus d'entreprises et qui pourraient porter fruit pour le secteur d'ici 2025? En particulier pour les travailleurs ci-dessous.
3. Suite à cette discussion, quelles sont les 2-3 stratégies de recrutement à mettre de l'avant?

Un animateur responsable de la prise de notes était affecté à chacune des tables rondes. Les stratégies identifiées par les participants ont été synthétisées et sont présentées dans la section *Recommandations* du présent rapport.



4

ANNEXE 3

LES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS DÉFINITION ET STATISTIQUES SUR L'EMPLOI

LES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

- Les travailleurs forestiers manuels sont composés principalement des trois métiers suivants:
 - Les reboiseurs
 - Les débroussailleurs
 - Les abatteurs manuels
- Selon le diagnostic de main-d'œuvre 2020-2021, un peu moins de 2 000 travailleurs forestiers manuels étaient à l'emploi dans les entreprises sondées.
- Les entreprises sondées estimaient un total de 272 postes vacants et 400 départs à la retraite prévus d'ici 2023 (20 % des travailleurs).

Tableau 1. Estimation des besoins en main-d'œuvre chez les entreprises et entrepreneurs forestiers 2020, Québec

	Nombre total d'employés en 2020	Nombre de postes vacants en 2020	Départs à la retraite prévus d'ici 2023
Reboiseurs (n = 62)	951	125	206
Débroussailleurs (n=72)	964	116	178
Abatteurs manuels (n = 51)	76	31	16
Total	1 991	272	400

Source : ForêtCompétences, 2022. [Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021](#), Québec. 217 pages.

Comparaison avec les statistiques officielles

Les données provenant du diagnostic de main-d'œuvre 2020-2021 présentées ici ne peuvent être comparées directement aux statistiques publiées par Statistique Canada.

- Les données du diagnostic de main-d'œuvre reflètent seulement le nombre absolu de travailleurs chez les entreprises sondées.
- Les codes CNP pertinents ne concordent pas exactement avec les trois métiers ciblés ici. Les statistiques associées aux codes CNP pertinents sont présentées un peu plus loin dans le présent chapitre.

LES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

REBOISEURS (PLANTEURS)

Les reboiseurs, également connus sous le nom de planteurs d'arbres, replantent diverses essences d'arbres pour enrichir et régénérer la forêt après la récolte forestière.

Pour assurer une croissance optimale des plants, les reboiseurs doivent maîtriser des techniques de mise en terre en utilisant divers outils manuels et organiser leurs déplacements en s'adaptant au relief du terrain, son sol et aux conditions climatiques.

Conditions de travail :

- Travail saisonnier (entre 3-6 mois par année, parfois plus s'il débute dans d'autres provinces)
- Salaire à la production
- Métier qui nécessite une excellente condition physique
- Possibilité de travailler en forêts publiques et en forêts privées dans toutes les régions du Québec
- La vie d'équipe dans des campements forestiers fait partie intégrante du métier lorsque les secteurs à reboiser sont trop éloignés



DÉBROUSSAILLEURS



Le travail des débroussailleurs vise à faciliter la régénération des forêts. Ils effectuent principalement des travaux de dégagement, de nettoyage, et d'éclaircie précommerciale (EPC) de la régénération naturelle ou des plantations à l'aide d'une débroussailleuse, afin d'assurer la bonne croissance des jeunes arbres et d'éviter l'envahissement de la nouvelle forêt par des espèces non désirées. Pour assurer un travail optimal, le débroussailleur doit analyser la pente, la végétation présente, le sens du vent et sa force.

Conditions de travail :

- Travail saisonnier (entre 4 à 6 mois par année)
- Semaine de travail moyenne de 45 heures, excluant le temps de déplacement
- Salaires généralement versés à la production, en fonction du nombre d'hectares débroussaillés.
- Dépenses d'équipement souvent au frais de l'ouvrier (dans certains cas, certaines dépenses peuvent être remboursées par l'employeur : dépenses de transport, d'équipement et véhicule de travail)
- Quarts de travail effectués seul ou en petite équipe, réalisés à l'extérieur dans diverses conditions climatiques
- Plusieurs débroussailleurs travaillent à leur compte (travailleur unipersonnel, travailleur INC)
- Plusieurs débroussailleurs possèdent leur propre camion
- Peut exiger d'être éloigné de son domicile pour des périodes plus ou moins longues et une vie de groupe dans les camps forestiers
- Métier qui nécessite une excellente condition physique
- Possibilité de travailler en forêts publiques et en forêts privées dans toutes les régions du Québec

ABATTEURS MANUELS

À l'aide d'une scie à chaîne, l'abatteur manuel utilise différentes techniques manuelles de coupe, d'ébranchage et de tronçonnage des arbres lors des travaux de récolte forestière.

Il travaille parfois en tandem avec un opérateur de débusqueuse pour transporter les arbres récoltés jusqu'en bordure de route.

Conditions de travail :

- Semaine de travail moyenne de 40 heures et possibilité d'en faire plus
- Salaire généralement à la production
- Travail saisonnier sur une période de 5 à 10 mois par année
- Quarts de travail effectués seul ou en petite équipe avec un conducteur de débusqueuse
- Dépenses d'équipement souvent au frais de l'ouvrier (dans certains cas, certaines dépenses peuvent être remboursées par l'employeur : dépenses de transport, d'équipement et véhicule de travail)
- Plusieurs abatteurs manuels possèdent leur propre camion, mais le temps de déplacement vers les chantiers n'est pas remboursé par l'employeur
- Travaillent majoritairement en forêt privée



Source : adapté de Touche du bois. [Abatteur manuel](#).

DÉFINITIONS DES CODES CNP À L'ÉTUDE

Selon la classification nationale des professions utilisée par Statistique Canada (codes CNP), les débroussailleurs, les reboiseurs et les abatteurs manuels se retrouvent dans les CNP suivants :

84111 Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière

Exercent diverses fonctions liées au reboisement, à la gestion, à l'amélioration et à la conservation des forêts.

Exemples :

- Débroussailleur
- Ouvrier sylvicole
- Pompier forestier
- Etc.

85120 Manœuvres de l'exploitation forestière

Exécutent diverses tâches manuelles telles que fixer des élingues aux rondins, planter des arbres, débroussailler, vaporiser des produits chimiques, nettoyer les aires de chargement et aider d'autres travailleurs dans les opérations d'exploitation forestière.

Exemples :

- Reboiseur (planteur saisonnier)
- Débroussailleur - exploitation forestière et foresterie
- Élagueur - exploitation forestière

84110 Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage

Abattent, ébranchent et tronçonnent des arbres, et font fonctionner les débardeurs pour déplacer ou transporter les arbres du chantier à l'aire de déchargement aux fins de traitement ou d'expédition. Ils travaillent dans des entreprises d'exploitation forestière ou pour des entrepreneurs.

Exemples :

- Abatteur/abatteuse - exploitation forestière
- Opérateur/opératrice de scie à chaîne - exploitation forestière
- Conducteur/conductrice de débusqueuse

On note que les débroussailleurs sont présents dans les CNP 84111 et 85120 alors que les reboiseurs se retrouvent seulement dans le CNP 85120 et les abatteurs manuels dans le CNP 84110.



STATISTIQUES SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

- Après l'analyse des statistiques disponibles pour les métiers à l'étude, il est possible de tirer les conclusions suivantes:
 - Les **débroussailleurs** se retrouvent davantage dans le code **CNP 84111** ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière.
 - Les **reboiseurs** se retrouvent davantage dans le code **CNP 85120** Manœuvres de l'exploitation forestière.
 - Les **abatteurs manuels** se retrouvent davantage dans le code **CNP 84110** Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage
- Les profils d'âge et de scolarité des codes CNP 84111 et 85120 corroborent les résultats du sondage de la présente étude; les reboiseurs ayant un profil plus jeune et scolarisé que les débroussailleurs.
- Les statistiques sur l'emploi et le profil des travailleurs pour les codes CNP 84111, 85120 et 84110 provenant du recensement de 2021 sont présentées dans les pages suivantes.

DÉFINITIONS DES INDUSTRIES À L'ÉTUDE SELON LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Les codes SCIAN dans lesquels on retrouve les débroussailleurs, les reboiseurs et les abatteurs manuels sont les suivants :

Foresterie et exploitation forestière (SCIAN 113)

- **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.
- **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.

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.

STATISTIQUES SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

Tableau 2. Statistiques sur la population active et l'emploi des travailleurs forestiers manuels en 2020

	Population active expérimentée ¹ →	Avec revenu d'emploi en 2020 →	Revenu d'emploi moyen en 2020 (\$) ²
CNP	SCIAN - 113 Foresterie et exploitation forestière		
84111 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	675	630	30 700
85120 Manœuvres de l'exploitation forestière	180	170	28 600
84110 Opérateurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	1030	940	31 000
CNP	SCIAN - 1153 Activités de soutien à la foresterie		
84111 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	860	845	33 200
85120 Manœuvres de l'exploitation forestière	535	515	21 100
84110 Opérateurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	120	105	32 000

1 Désigne les personnes de 15 ans et plus faisant actuellement partie de la population active qui occupent ou qui ont occupé un emploi à un moment donné au cours d'une longue période de référence comme un an ou plus. Source : Statistique Canada, Recensement 2021 (base de données Beyond 20/20).

2. Le revenu d'emploi exclut les prestations d'assurances-emploi.

Note: Le nombre de travailleurs forestiers manuels diffèrent grandement d'une source statistique à l'autre. Malheureusement, il n'existe à l'heure actuelle aucune source fiable. Ainsi, il se pourrait que certaines valeurs présentées dans le tableau soient sous-estimées ou surestimées.

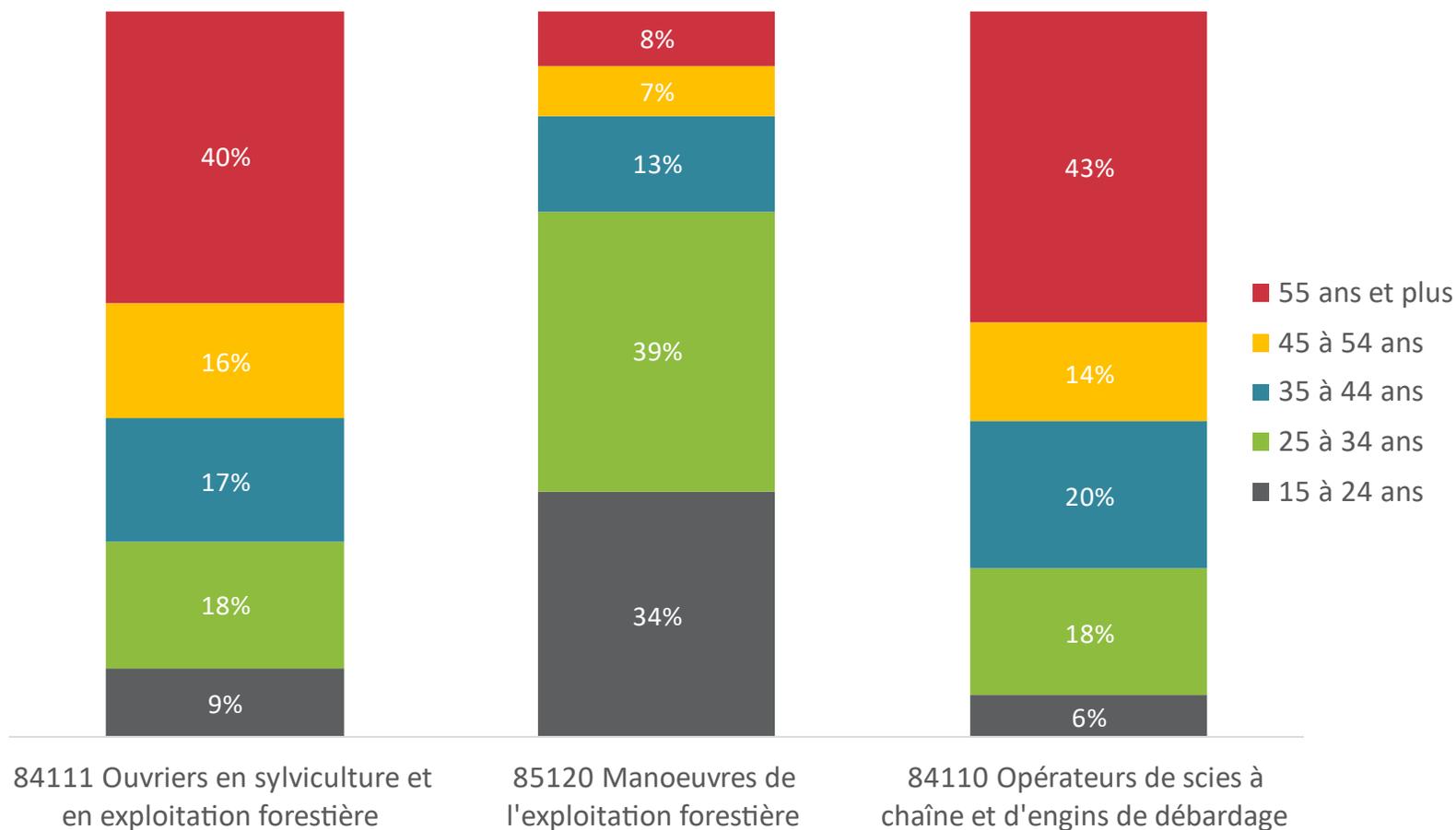
En 2020, on comptait environ 1 500 ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière au Québec [CNP 84111] travaillant dans les deux industries [SCIAN 113 et SCIAN 1153]. Ce CNP comprend notamment les débroussailleurs. En moyenne, ces travailleurs ont perçu un revenu d'emploi de 32 000 \$.

On dénombrait aussi environ 700 manœuvres en exploitation forestière [CNP 85120], regroupant, entre autres, les reboiseurs. Les manœuvres ont quant à eux perçu un revenu annuel d'environ 25 000\$ en 2020 et travaillaient en moyenne 39 heures par semaine.

Finalement, on comptait un peu plus de 1 000 opérateurs de scies à chaîne [CNP 84110], regroupant, entre autres les abatteurs manuels. On les retrouve majoritairement dans l'industrie de l'exploitation forestière (SCIAN 113). En 2020, ils ont perçu un revenu moyen de 31 000\$ et travaillaient 40 heures par semaine.

ÂGE

**Figure 1. Répartition des travailleurs forestiers manuels selon l'âge
2021, Québec**



La Figure 1 montre que 40% des ouvriers en sylviculture [CNP 8411] et 43% des opérateurs de scies à chaînes [CNP 84110], dont les débroussailleurs et les abatteurs manuels font partie, ont plus de 55 ans, témoignant des enjeux de vieillissement de la main-d'œuvre pour ces métiers.

Cependant, près de 75% des manœuvres [CNP 85120], dont les reboiseurs font partie, ont moins de 35 ans, notamment en raison du nombre élevé d'étudiants exerçant ce métier durant la période estivale.

Puisque les codes CNP ne s'arriment pas exactement avec les trois métiers ciblés par la présente étude, il est difficile de les comparer. Toutefois, les résultats du sondage montrent également un profil démographique nettement plus jeune du côté des reboiseurs [CNP 85120] et une proportion de travailleurs plus âgés chez les débroussailleurs. Aucun constat ne peut être toutefois tiré pour les abatteurs manuels.

Source : Statistique Canada, Recensement 2021 (base de données Beyond 20/20)

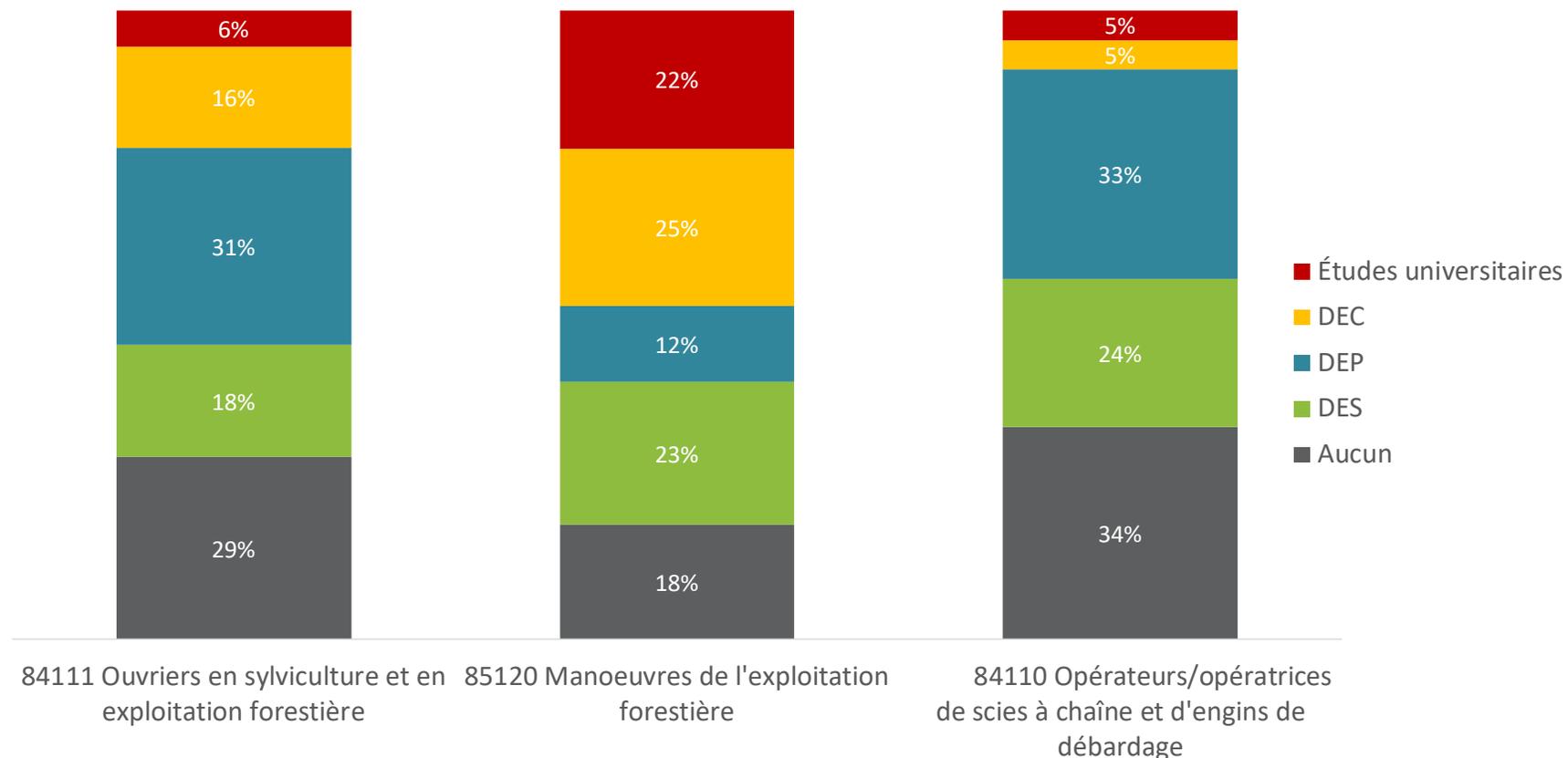
SCOLARITÉ

Près du tiers des ouvriers sylvicoles [CNP 8411] et des opérateurs de scies à chaîne [CNP 84110] ne possède aucun diplôme, et la moitié possède un diplôme de niveau secondaire (DES ou DEP).

Près de la moitié des manœuvres [CNP 85120] ont fait des études collégiales ou universitaires. Cela peut s'expliquer par le fait que plusieurs reboiseurs exercent ce métier comme emploi étudiant.



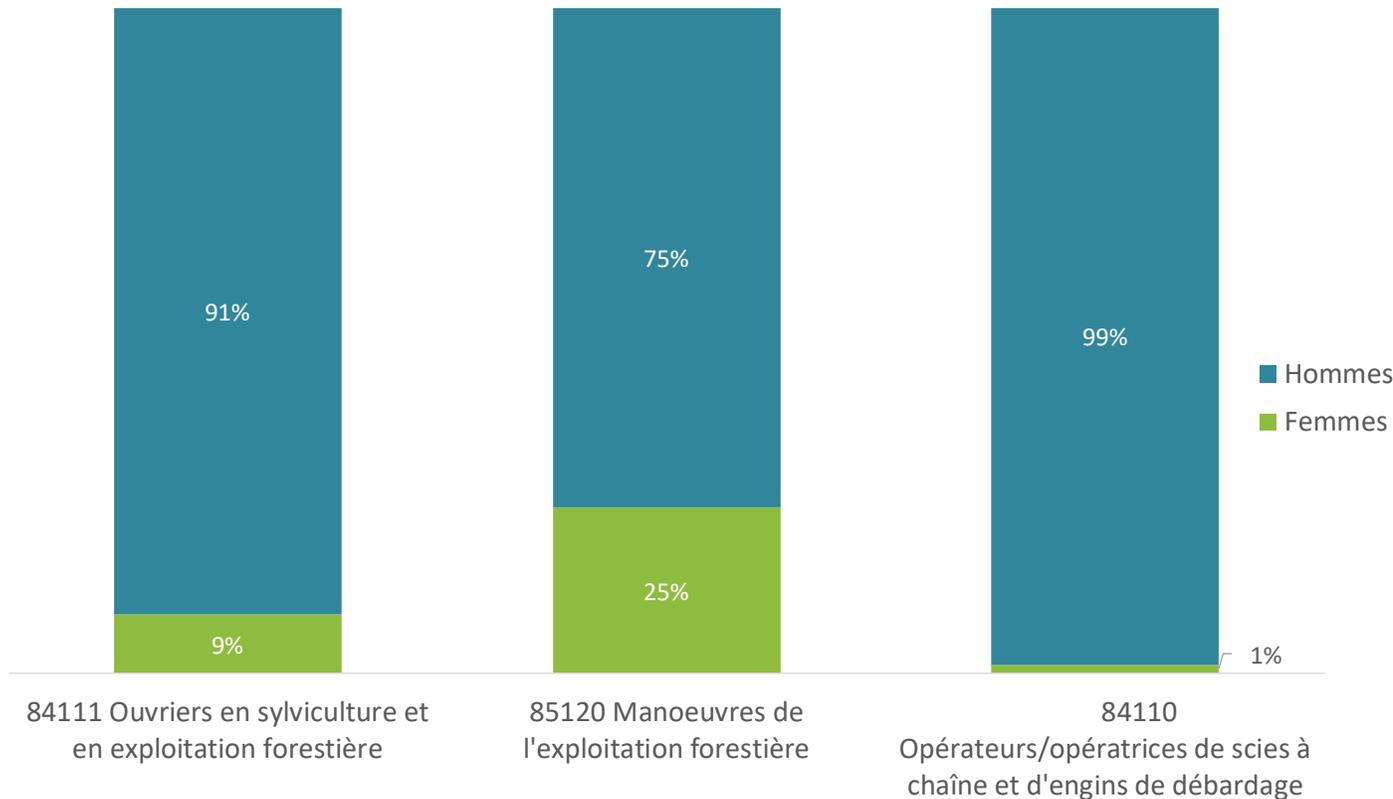
Figure 2. Répartition des travailleurs forestiers manuels selon la scolarité Québec, 2021



Source : Statistique Canada, Recensement 2021 (base de données Beyond 20/20)

GENRE

**Figure 3. Répartition des travailleurs forestiers manuels selon le genre
Québec, 2021**



On retrouve très peu de femmes parmi les travailleurs forestiers manuels. Cependant, elles sont davantage présentes chez les manœuvres [CNP 85120] que chez les ouvriers sylvicoles [CNP 84111] et les opérateurs de scies à chaîne [CNP 84110].

Les résultats du sondage montrent également que les femmes sont plus présentes dans le métier de reboiseur.

Source : Statistique Canada, Recensement 2021 (base de données Beyond 20/20)

EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Selon le *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021*, la proportion d'entreprises engageant des travailleurs immigrants est passée de 11% à 21 % entre 2015 et 2021.

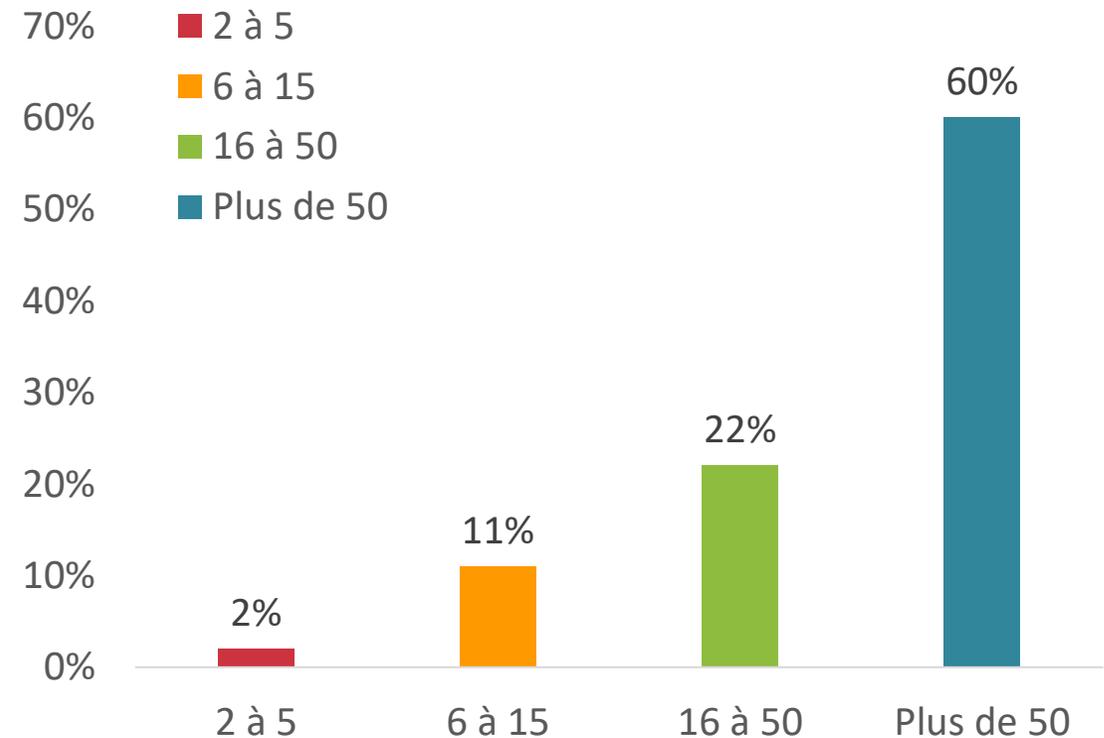
L'embauche de travailleurs immigrants se concentre particulièrement chez les entreprises de plus grandes tailles.

- En 2021, seulement 2% des entreprises ayant 5 employés ou moins embauchaient des immigrants.
- Chez les entreprises de plus de 50 employés, cette proportion grimpe à 60%.

En termes de proportion de travailleurs, selon le Recensement de 2016, 3,6% des travailleurs du secteur forestier étaient issus de l'immigration.

- Toutefois, aucune estimation n'était fournie quant à la proportion de travailleurs immigrants chez les travailleurs forestiers manuels en particulier.

Figure 4. Proportion d'entreprises qui emploient au moins un employé immigrant selon la taille de l'entreprise (n=211)



Source : ForêtCompétences, 2022. [Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021](#), Québec. 217 pages.



4

ANNEXE 4

QUESTIONNAIRE SUR LA VISION, LES BESOINS ET LES ATTENTES DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS MANUELS

QUESTIONNAIRE

1) **Quel métier occupez-vous principalement* en 2023 dans le secteur forestier? *Les prochaines questions du sondage porteront sur ce métier en particulier.**

- Débroussailleur
- Planteur (reboiseur)
- Débroussailleur ET planteur (à part égale)
- Abatteur manuel
- Autre. Précisez:
- Je n'exerce aucun des métiers mentionnés ci-haut en 2023. **Disqualifié**

2) **Depuis combien d'années exercez-vous ce métier dans le secteur forestier au Québec?**

3) **Cette question apparaît seulement si le répondant exerce ce métier depuis plus d'un an en Q2. En général, retournez-vous travailler pour le ou les même(s) employeur(s) chaque année?**

- Oui
- Non
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

4) Dans quelle(s) région(s) travaillez -vous en 2023? Plusieurs réponses possibles.

- Abitibi-Témiscamingue
- Bas-St-Laurent
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Côte-Nord
- Estrie
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Lanaudière
- Laurentides
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Outaouais
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas, nommez la ou les villes principale(s):
- Préfère ne pas répondre

5) Dans le cadre de vos activités dans le secteur forestier, êtes-vous (un seul choix):

- un **travailleur salarié** / employé au sein d'une entreprise, groupement forestier ou coopérative forestière
- un **travailleur incorporé** (INC., unipersonnel) travaillant à contrat pour une autre entreprise, groupement forestier, ou coopérative forestière
- Autre. Précisez
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

6) Cette question apparaît seulement si le répondant est un travailleur salarié/employé au sein d'une entreprise, groupement forestier ou coopérative en Q5.

Êtes-vous un travailleur syndiqué au sein de votre organisation?

- Oui
- Non
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

7) Pour quel type d'organisation travaillez-vous principalement ou effectuez-vous des contrats?

- Une entreprise privée
- Un groupement forestier
- Une coopérative forestière
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

8) Quel est votre horaire de travail le plus fréquent durant votre saison de travail?

- 5 jours travaillés, 2 jours de congé
- 4 jours travaillés, 3 jours de congé
- 9 jours travaillés, 5 jours de congé
- 10 jours travaillés, 4 jours de congés
- Autre. Précisez
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

9) Quel serait votre horaire de travail idéal pour votre métier dans le secteur forestier?

- Je suis satisfait de mon horaire de travail actuel
- 5 jours travaillés, 2 jours de congé
- 4 jours travaillés, 3 jours de congé
- 9 jours travaillés, 5 jours de congé
- 10 jours travaillés, 4 jours de congés
- Autre. Précisez: Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

10) En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine?

11) À la fin de 2023, combien de semaines prévoyez-vous avoir travaillé cette année dans le secteur forestier?

QUESTIONNAIRE

12) Une fois la saison terminée, comment occupez-vous votre temps le reste de l'année? Plusieurs réponses possibles

- Je me repose
- Je travaille pour une autre entreprise
- Je travaille à mon compte
- Je suis au chômage (prestation d'assurance emploi)
- Je retourne aux études
- Je retourne dans mon pays d'origine
- Autre. Précisez:

13) Cette question apparaît seulement si le répondant travaille pour une autre entreprise en Q12. Lorsque vous travaillez pour une entreprise le reste de l'année, dans quel type d'activité travaillez-vous?

14) Cette question apparaît seulement si le répondant travaille à son compte en Q12. Lorsque vous travaillez à votre compte le reste de l'année, dans quel type d'activité travaillez-vous?

QUESTIONNAIRE

15) Cette question apparaît seulement si le répondant travaille pour une autre entreprise en Q12. Lorsque vous travaillez pour une entreprise le reste de l'année, travaillez-vous:

- À temps plein
- À temp partiel

16) Cette question apparaît seulement si le répondant travaille à son compte en Q12. Lorsque vous travaillez à votre compte le reste de l'année, travaillez-vous:

- À temps plein
- À temp partiel

17) Cette question apparaît seulement si le répondant retourne aux études en Q12. Dans quel domaine étudiez-vous?

18) Cette question apparaît seulement si le répondant retourne dans son pays d'origine en Q12. Quel est votre pays d'origine?

QUESTIONNAIRE

19) Quel est votre mode de rémunération principal?

- Payé à la production, au rendement ou à forfait (nombre d'hectares, nombre de plants etc.)
- Payé à l'heure
- Payé à la semaine
- Combinaison de modes de rémunération (ex. à la production + à l'heure)
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

20) Quel est votre mode d'hébergement principal pendant votre saison de travail?

- Je rentre à la maison tous les soirs
- Camp forestier
- Hôtel/Motel/Chalet/hébergement de l'employeur
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

Note: Cette question permettait de distinguer les répondants travaillant en forêt privée (retour à la résidence personnelle) et en forêt publique (hébergement par l'employeur)

QUESTIONNAIRE

21) À part votre salaire, quels sont les autres éléments payés en tout ou en partie par votre employeur? (Cocher tout ce qui s'applique)

- Véhicule pour se déplacer sur les lieux de travail
- Essence pour le véhicule
- Kilométrage
- Temps de déplacement pour se rendre au chantier (
- Équipements de travail, excluant l'équipement de sécurité (par ex. débroussailleuse, scie à chaînes, harnais, etc.)
- Essence pour la débroussailleuse et/ou la scie à chaîne
- Régime de retraite (ex. REER)
- Congés de maladie payés
- Congés mobiles payés
- Assurances collectives
- Formations
- Hébergement (si applicable)
- Autre élément payé. Précisez l'élément

22) Comment avez-vous entendu parler des possibilités d'emplois en foresterie?

- Famille et/ou amis qui travaillent dans le milieu
- J'ai vu une offre d'emploi
- J'ai rencontré un employeur dans un salon de l'emploi/ rencontre d'information
- Organisme d'aide à l'emploi
- Conseillers d'orientation/professeurs à l'école
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

23) **Cette question apparaît seulement si le répondant a vu une offre d'emploi en Q22.** À quel endroit avez-vous vu cette offre d'emploi ?

24) **Quelles sont les deux (2) principales raisons pour lesquelles vous occupez cet emploi? Maximum 2 réponses.**

- Travail qui correspond à mes compétences et mes intérêts
- Possibilité de travailler dans la nature
- Salaire intéressant
- Horaire de travail intéressant
- Saisonnalité du travail/nombre de semaine de travail dans l'année
- Climat de travail/équipe de travail
- Emplacement et proximité du lieu de travail
- L'autonomie et la liberté que me procure cet emploi
- C'est le seul emploi que j'ai trouvé / Pas d'autre choix
- Pour contribuer à la protection de l'environnement
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

25) De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?

- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Plutôt insatisfait
- Très insatisfait
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

26) Plus précisément, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des aspects suivants de votre emploi?

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	N/A	NRP
Salaire						
Avantages sociaux (ex. assurances collectives, régime de retraite, congés de maladie)						
Horaire de travail						
<u>Prévisibilité</u> du nombre de semaines travaillées dans l'année						
<u>Nombre</u> de semaines travaillées dans l'année						
Ambiance et relations de travail						
Conciliation travail-vie personnelle						
Transport pour se rendre au lieu de travail						
Hébergement pour le travail (camp forestier, chalet, motel)						
Qualité des repas fournis en camp forestier						
Prises en charge par l'employeur de certaines dépenses liées au travail (logement, transport, équipements, etc.)						
Possibilités d'avancement offertes						

27) Cette question apparaît seulement si le répondant est « plutôt insatisfait » ou « très insatisfait » à un ou plusieurs des éléments en Q26. Vous avez mentionné être insatisfait d'un ou plusieurs éléments. Pourquoi êtes-vous moins satisfait par ces aspects ? Quels changements devraient être apportés à ces aspects?

QUESTIONNAIRE

28) Et 29) Pour chacune des affirmations suivantes, indiquez votre niveau d'accord:

	Totalement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord	N/A	NRP
J'ai accès à de la formation continue offerte par mon employeur						
Mon employeur prend au sérieux la santé et sécurité des travailleurs						
Mon employeur met en œuvre des actions de prévention en matière de sécurité et santé au travail, au-delà des normes minimales						
Mon supérieur/employeur est disponible lorsque j'ai besoin de lui						
Mon supérieur/employeur sait motiver son équipe						
Mon employeur prend des mesures pour encourager le bien-être de ses employés						
Les personnes issues des communautés culturelles et immigrantes sont bien acceptées et intégrées dans l'entreprise						
Je me sens reconnu et apprécié dans mon travail						
Je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination						
La communication au sein de mon équipe de travail est claire et efficace						
Je suis fier de dire que je travaille dans le secteur forestier						
Je recommanderais à mes amis ou à ma famille de travailler dans le secteur forestier						

30) Selon vous, quel(s) changement(s) pourraient améliorer votre niveau de satisfaction à l'égard de votre emploi actuel?

QUESTIONNAIRE

31) Pour améliorer vos conditions de travail, quels sont les éléments que vous souhaiteriez obtenir de la part de votre employeur en priorité? (Maximum 3 réponses) **Maximum 3 réponses.**

- Salaire plus élevé
- Assurances collectives
- Contributions à un régime de retraite (ex. : REER)
- Semaines de formation payées
- Équipements de travail payés
- Plus de vacances payées
- Transport au lieu de travail fourni
- Kilométrage/essence pour le véhicule payé
- Temps de transport payé
- Prime de polyvalence (pour les travailleurs qui effectuent plusieurs types de travaux)
- Plus de congés de maladie payés
- Plus de congés mobiles payés
- Autre. Précisez: _____
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

32) Prévoyez-vous revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain?

- Oui
- Non
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

33) Cette question apparaît seulement si le répondant prévoit revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain (i. e. « oui ») en Q32. Prévoyez-vous travailler pour la même entreprise?

- Oui
- Non
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

34) Cette question apparaît seulement si le répondant n'a pas l'intention de travailler pour la même entreprise (i.e. « non ») en Q33. Pourquoi?

QUESTIONNAIRE

35) Cette question apparaît seulement si le répondant ne prévoit pas revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain (i.e. « non ») en Q32. Pour quelle(s) raison(s) prévoyez-vous quitter le secteur forestier?

- Travail trop difficile
- Le salaire et les conditions de travail
- Je pars à la retraite
- Je retourne aux études
- Relations difficiles avec mes collègues
- Relations difficiles avec mes supérieurs
- Relations difficiles avec l'employeur
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

36) Cette question apparaît seulement si le répondant prévoit revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain (i. e. « oui ») en Q32. Où vous voyez-vous dans 5 ans? (Cochez la réponse la plus probable)

- Travailler pour la même entreprise, au même poste
- Travailler pour la même entreprise, dans un autre poste
- Travailler dans le secteur forestier, mais pour une autre entreprise
- Travailler dans un autre secteur d'activité
- Lancer ma propre entreprise, dans le secteur forestier
- Lancer ma propre entreprise, dans un autre secteur d'activité
- Retour aux études
- À la retraite
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

37) Pouvez-vous nous en dire davantage sur vos projets à plus long terme?

38) À combien estimez-vous votre taux horaire moyen dans le cadre de votre travail dans le secteur forestier?

- Entre 15,25 et 20 \$ / heure
- Entre 20 et 30 \$ / heure
- Entre 30 et 40 \$ / heure
- Entre 40 et 50 \$ / heure
- Entre 50 et 60 \$ / heure
- 60 \$ / heure et plus
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

39) Quel est votre plus haut niveau de scolarité* (complété ou non)? **Si vous avez obtenu votre diplôme à l'extérieur du Québec, s'il vous plait, considérer les équivalences de diplôme.*

- Secondaire non complété
- Secondaire 5 (DES-12e année)
- Secondaire professionnel (DEP)
- Collégial général
- Collégial technique
- Universitaire
- Autre. Précisez: _____
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

40) Cette question apparaît seulement si le répondant a comme plus haut niveau de scolarité un secondaire professionnel (DEP), un collégial général, un collégial technique ou un universitaire en Q39. Quel était votre domaine d'étude?

- Secteur forestier
- Autre. Précisez: _____
- Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

41) Quel âge avez-vous?

- Moins de 25 ans
- De 25 à 34 ans
- De 35 à 44 ans
- De 45 à 54 ans
- 55 à 64 ans
- 65 ans et plus
- Préfère ne pas répondre

42) **Cette question apparaît seulement si le répondant ne retourne pas dans son pays d'origine en Q12.** Êtes-vous né au Canada?

- Oui
- Non. Précisez votre pays d'origine: _____
- Préfère ne pas répondre

43) Où se situe votre lieu de résidence principale (où vous résidez la majeure partie de l'année)?

- Au Québec
- Ailleurs au Canada
- Autre pays

QUESTIONNAIRE

44) **Cette question apparaît seulement si le répondant habite au Québec en Q43. Précisez la région:**

- Abitibi-Témiscamingue
- Bas-St-Laurent
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Côte-Nord
- Estrie
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Lanaudière
- Laurentides
- Mauricie
- Outaouais
- Centre-du-Québec
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Montréal
- Laval
- Autre. Précisez:
- Ne sait pas, nommez la ou les villes principales:
- Préfère ne pas répondre

45) **Cette question apparaît seulement si le répondant habite ailleurs au Canada en Q43.**

- Précisez la province: _____
- Préfère ne pas répondre

46) **Cette question apparaît seulement si le répondant habite dans un autre pays en Q43.**

- Précisez le pays: _____
- [] Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

47) À quel genre vous identifiez-vous?

- Masculin
- Féminin
- Autre. Je m'identifie comme: _____
- Préfère ne pas répondre

48) Parmi les situations suivantes, veuillez indiquer celle(s) qui s'appliquent à vous :

Au besoin, voir les définitions ci-dessous. **[Une description de chacune des situations était fournie]**

- Membre d'un peuple autochtone
- Membre d'une minorité visible ou d'une minorité ethnique
- Personne concernée par la diversité sexuelle (LGBTQ+)
- Personne vivant avec un handicap. Précisez: _____
- Aucune de ces situations ne s'applique à moi
- Préfère ne pas répondre

QUESTIONNAIRE

49) Avez-vous des commentaires à formuler avant de quitter le questionnaire?

50) Souhaitez-vous participer au tirage et courir la chance de gagner l'un des prix?

- Oui
- Non

51) **Cette question apparaît seulement si le répondant désire participer au tirage (i. e. « oui ») en Q48. Veuillez inscrire vos coordonnées ci-dessous.**

Vos coordonnées resteront confidentielles et ne serviront seulement qu'au tirage des prix

- Prénom, Nom: _____
- Numéro de téléphone: _____
- Courriel: _____