



Image : ForêtCompétences

ÉTUDE SUR LES BESOINS, SATISFACTIONS ET MOTIVATIONS DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES DU SONDAGE

Kristelle Audet et Camille Payant



Colloque annuel

16 novembre 2023

G R O U P E
AGÉCO

PLAN DE LA PRÉSENTATION



Survol de la démarche



Faits saillants du sondage auprès des travailleurs forestiers manuels



Quelques pistes de recommandations



Discussions en tables rondes :
Stratégies de fidélisation et de recrutement

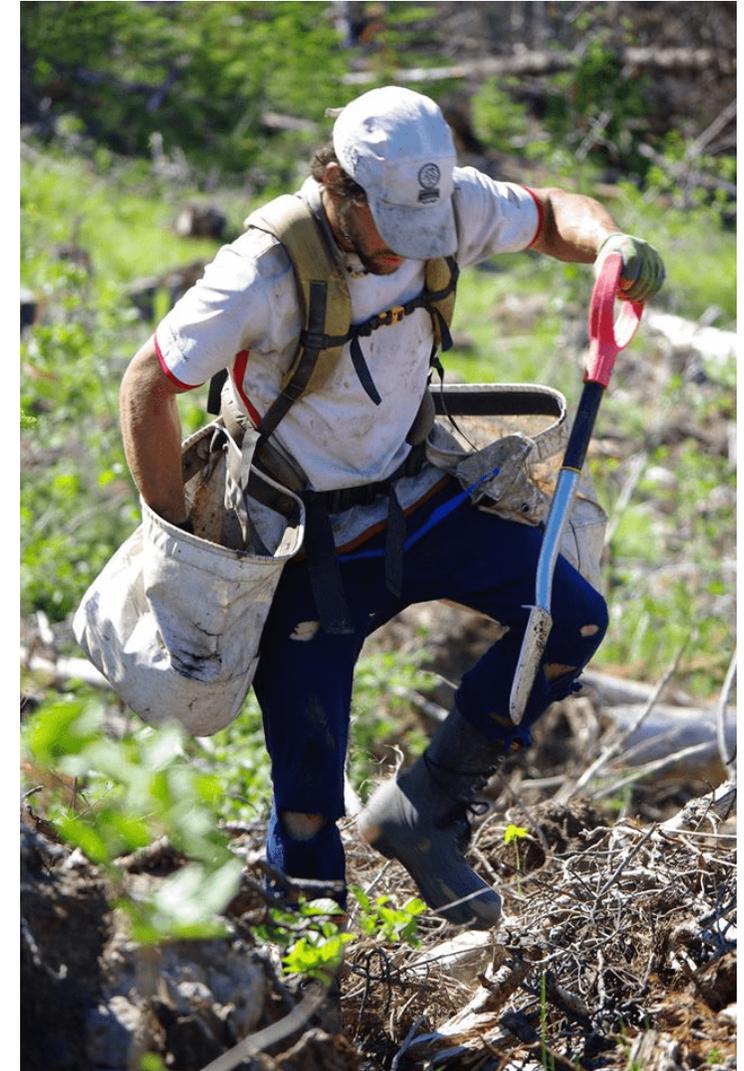
1

Survol de la démarche



SURVOL DE LA DÉMARCHE

- Objectifs de l'étude
 - Établir le profil des travailleurs forestiers manuels
 - Identifier les facteurs d'attraction, de rétention et de satisfaction des travailleurs, et leurs besoins et motivations
 - Formuler des recommandations pour faciliter le recrutement et la rétention des travailleurs, en particulier les *travailleurs immigrants*
- Méthodologie
 - Revue des études récentes et données secondaires
 - Consultations
 - Entrevues individuelles avec employeurs (5) et travailleurs (3)
 - Groupe de discussion avec des travailleurs
 - Sondage en ligne auprès des travailleurs forestiers manuels (327 répondants)



2

Faits saillants du sondage
auprès des travailleurs
forestiers manuels –

Un portrait éclair en primeur



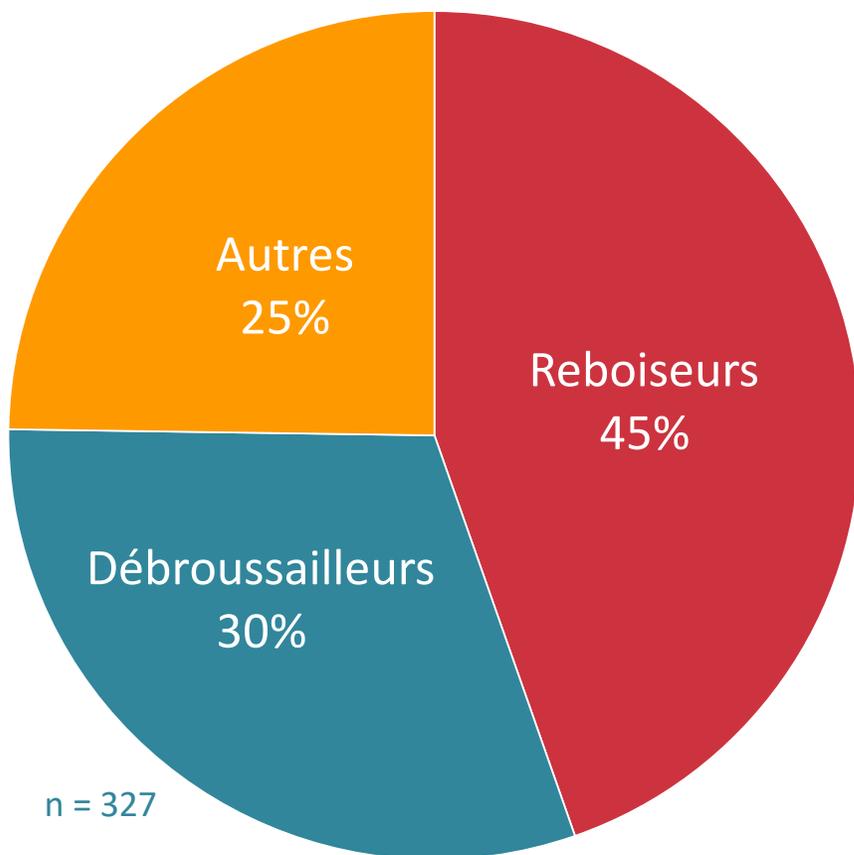
MESSAGES CLÉS (AVANT LA RAFALE DE DONNÉES !)



- Vos travailleurs sont **fiers** de travailler dans le secteur. Leur fidélité est toutefois mise à l'épreuve, notamment en raison d'insatisfactions en lien avec leurs conditions de travail.
- Vous avez de beaux **bassins de travailleurs diversifiés** avec un potentiel de croissance : femmes et personnes issues de l'immigration.
- La moitié de vos **reboiseurs sont jeunes** et dans le secteur depuis moins de 5 ans. À l'inverse, 60% des **débroussailleurs** sont là **depuis plus de 15 ans, et ils se font vieillissants**.
- Votre secteur a également une part non-négligeable de **travailleurs inc**, principalement des débroussailleurs. Ces travailleurs et leurs conditions de travail demeurent méconnus.

LES REBOISEURS ET LES DÉBROUSSAILLEURS REPRÉSENTENT LE $\frac{3}{4}$ DES RÉPONDANTS

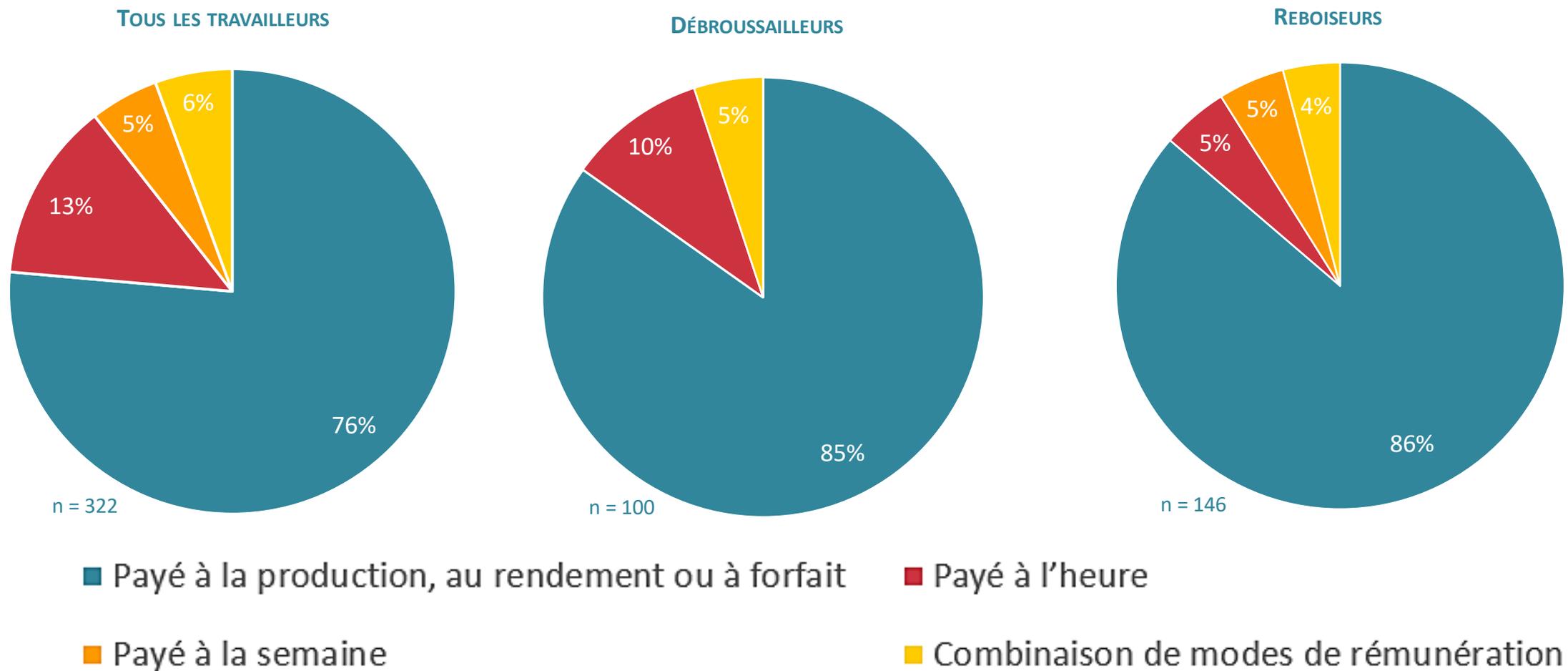
Répartition des répondants selon le métier



- Près de la moitié des répondants exercent le métier de **reboiseurs** tandis qu'un peu moins du tiers exercent le métier de **débroussailleurs**.
- Parmi les autres répondants, on retrouve:
 - Des abatteurs manuels
 - Des répondants exerçant plus d'un métier
 - Des opérateurs de machines
 - Personnel de soutien et d'encadrement

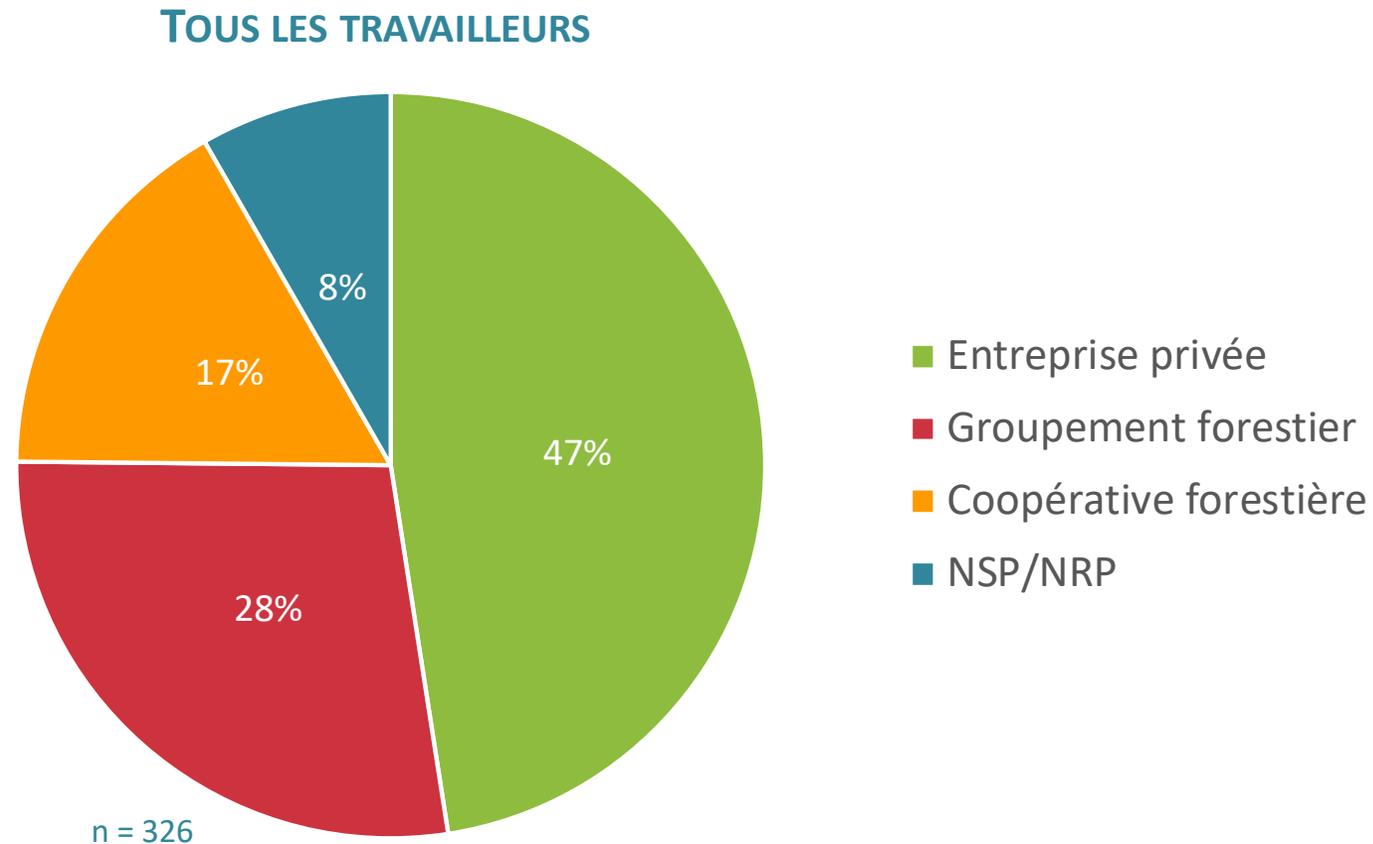
LA GRANDE MAJORITÉ DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS SONT RÉMUNÉRÉS À LA PRODUCTION

Répartition des répondants selon le mode de rémunération



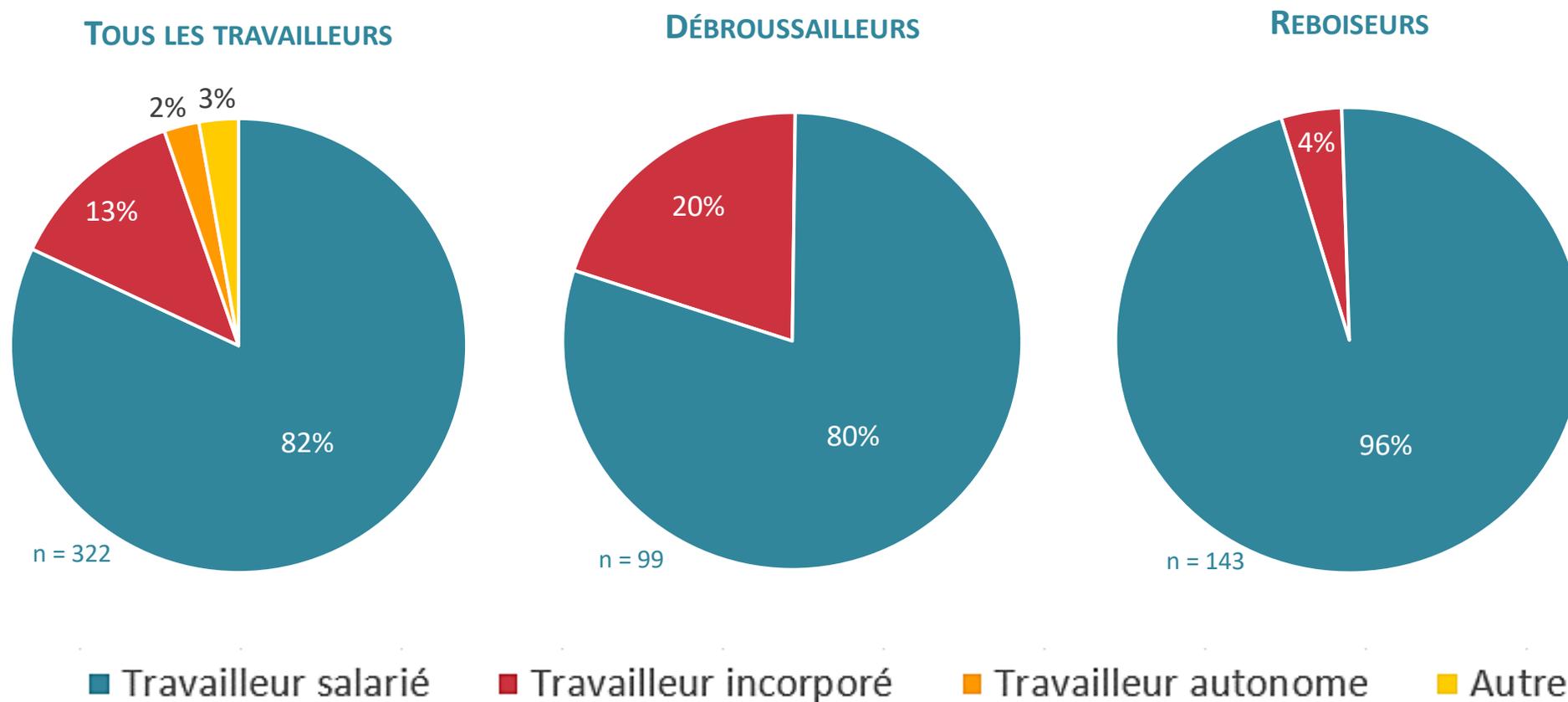
PRÈS DE LA MOITIÉ DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS EN ENTREPRISE PRIVÉE

Répartition des répondants selon le type d'employeurs



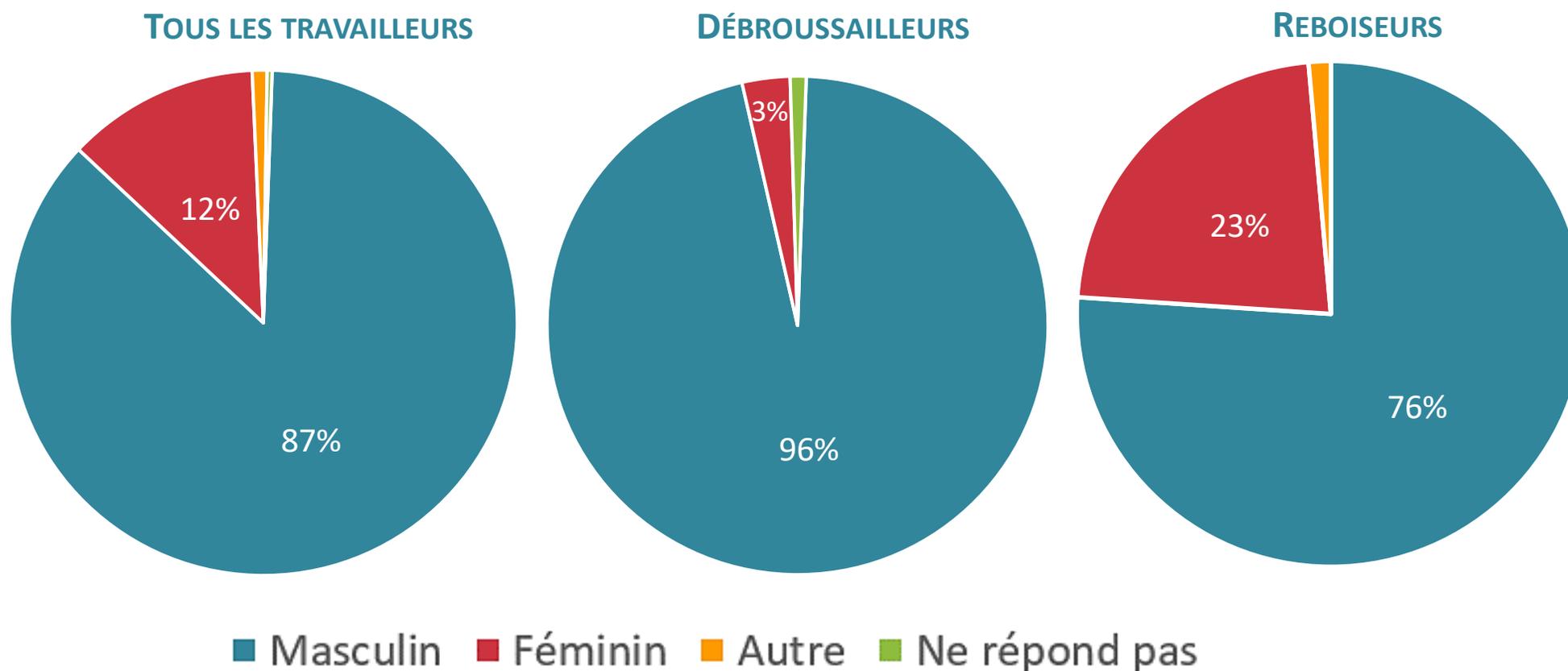
UNE GRANDE MAJORITÉ DE TRAVAILLEURS SALARIÉS

Répartition des répondants selon le type de travailleurs



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

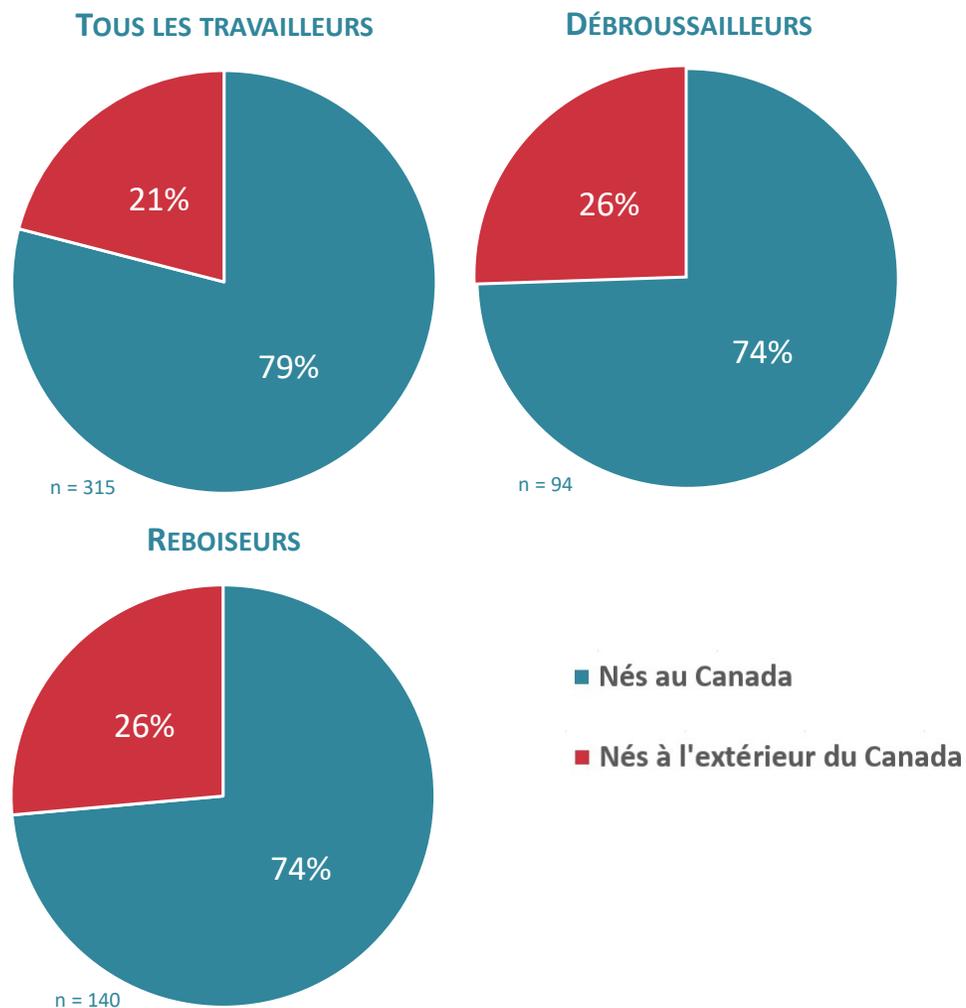
Répartition des répondants selon le genre



Note: Les 2 « autres » chez les planteurs s'identifient comme « non binaire »

LE QUART DES RÉPONDANTS SONT NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

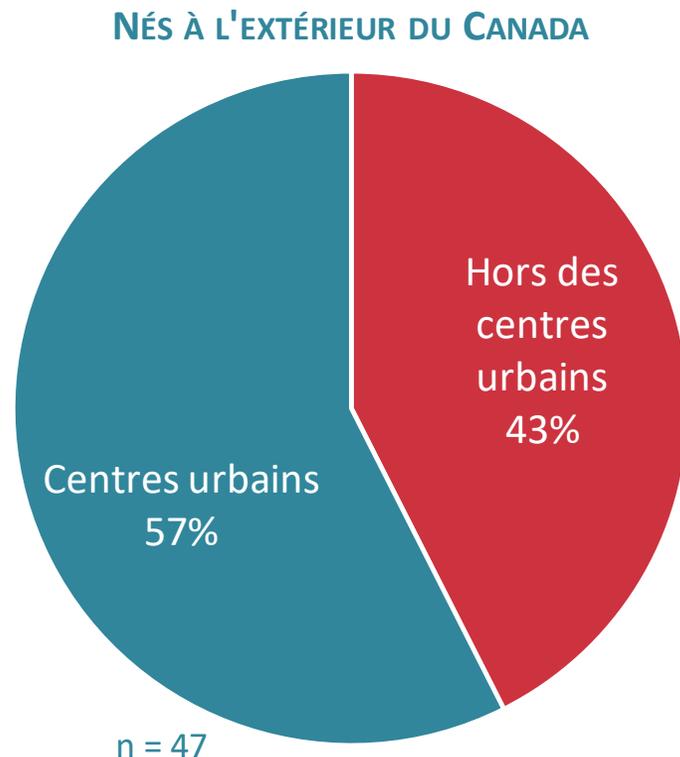
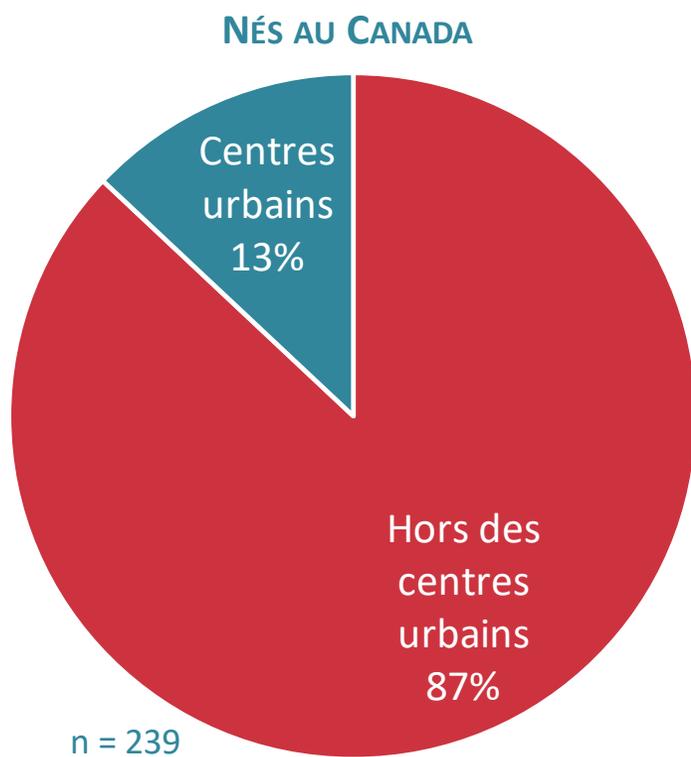
Répartition des répondants selon le lieu de naissance



- La proportion de répondants nés à l'extérieur du Canada est la **même** chez les **reboiseurs** et les **débroussaillers** (26%)
- Les répondants nés à l'extérieur du Canada proviennent de:
 - Nord de l'Afrique (Algérie, Burkina Faso, Guinée, Côte d'Ivoire, Maroc, Sénégal, Tunisie)
 - Afrique centrale (Congo, Burundi, Rwanda)
 - Amérique centrale (Haïti, Mexique)
 - Europe (Belgique, France, Kirghizistan, Moldavie, Allemagne, Roumanie, Ukraine)
 - États-Unis

LES RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA RÉSIDENT EN MAJORITÉ EN CENTRES URBAINS

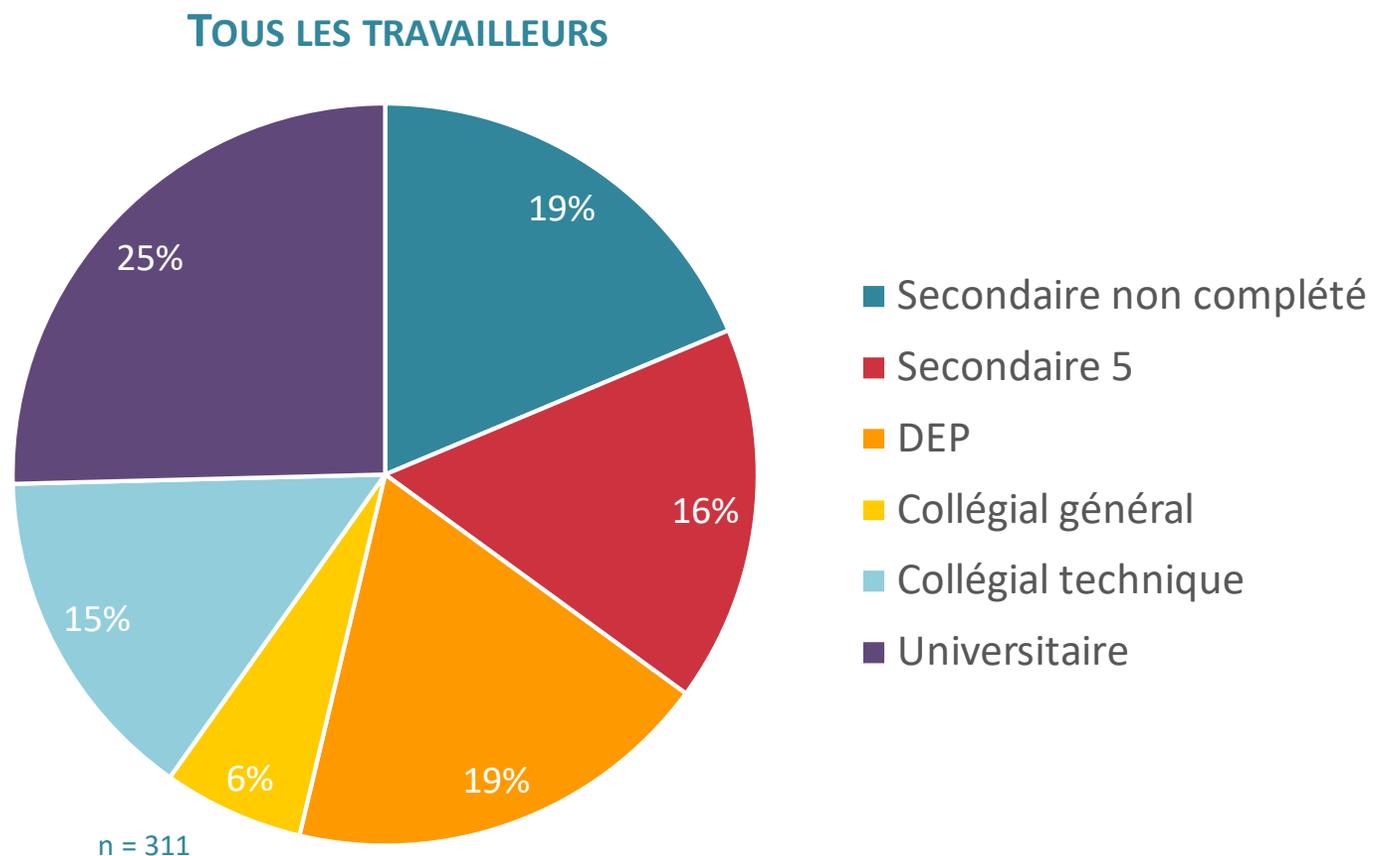
Répartition des répondants selon leur origine et leur lieu de résidence



- Les répondants **nés au Canada** résident en majorité **hors des centres urbains**
- L'inverse est plutôt observé chez les répondants **nés à l'extérieur du Canada**

UNE VARIÉTÉ DE PROFIL ACADÉMIQUE CHEZ LES TRAVAILLEURS

Répartition des répondants selon la scolarité



- Le quart des répondants ont fait des études universitaires
 - En plus forte proportion chez les **reboiseurs**
 - Et chez les travailleurs **nés à l'extérieur** du Canada

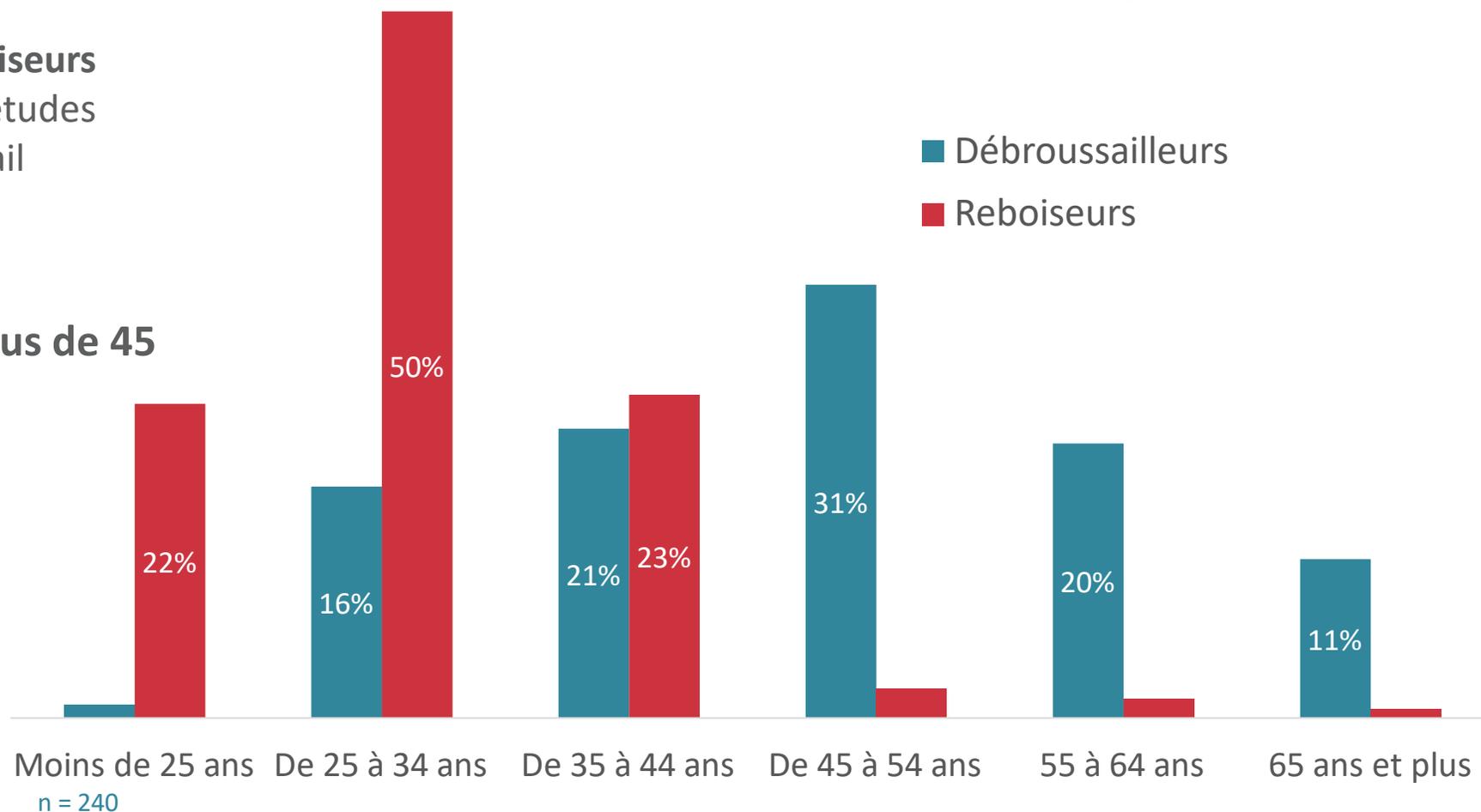
REBOISEURS ET DÉBROUSSAILLEURS : DES PROFILS DE TRAVAILLEURS TRÈS CONTRASTÉS D'ÂGES

- 72% des **reboiseurs** ont moins de **35 ans**

- Plus du **quart des reboiseurs** (27%) retournent aux études après la saison de travail

- Plus de 60 % des **débroussailleurs** ont **plus de 45 ans**

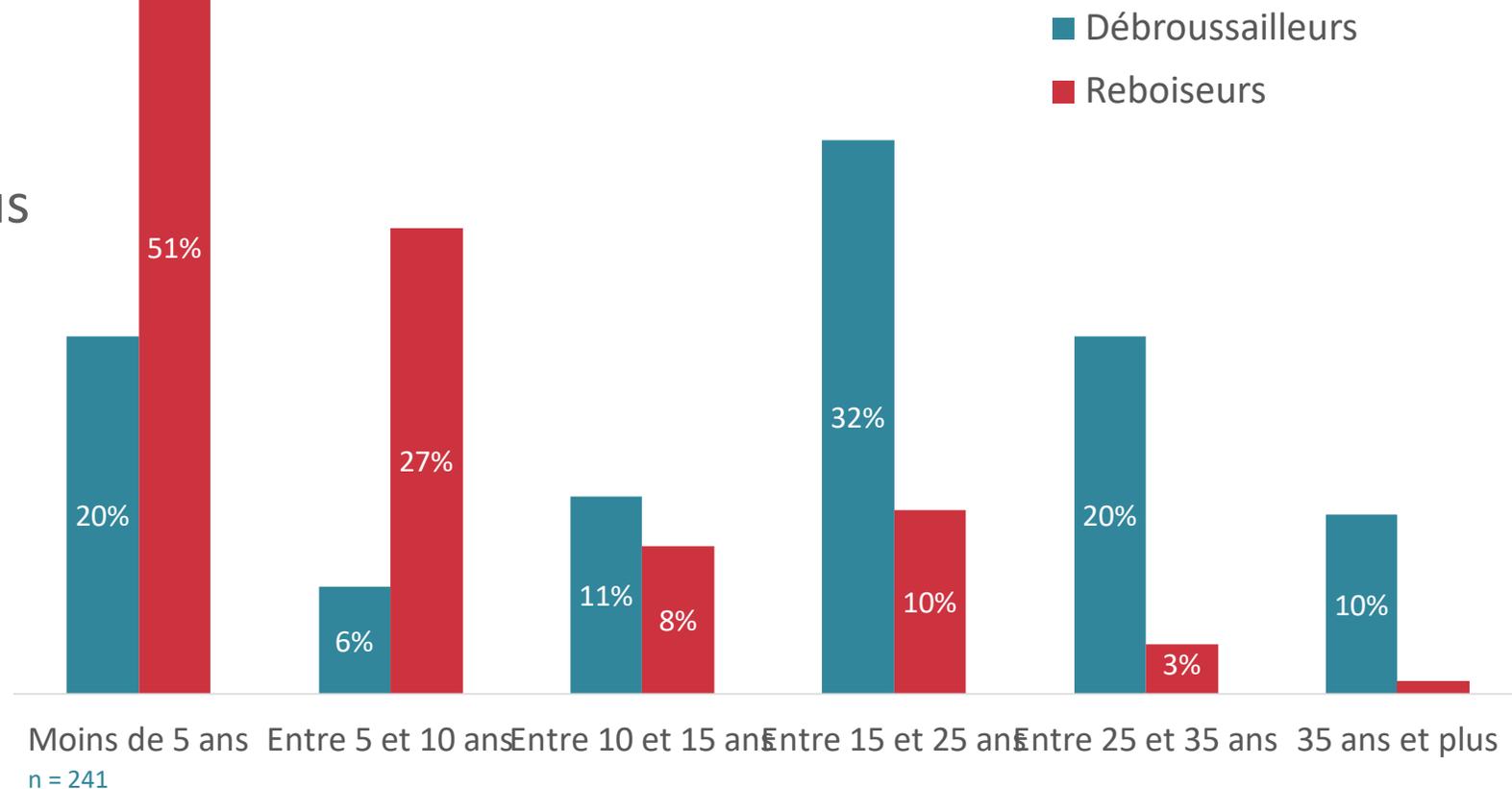
Répartition des répondants selon l'âge, débroussailleurs et reboiseurs



ET AUSSI DES PROFILS TRÈS CONTRASTÉS POUR L'EXPÉRIENCE

- Plus de 50% des **reboiseurs** travaillent dans le secteur depuis moins de 5 ans
- Plus de 60% des **débroussailleurs** ayant plus de 15 ans d'expérience

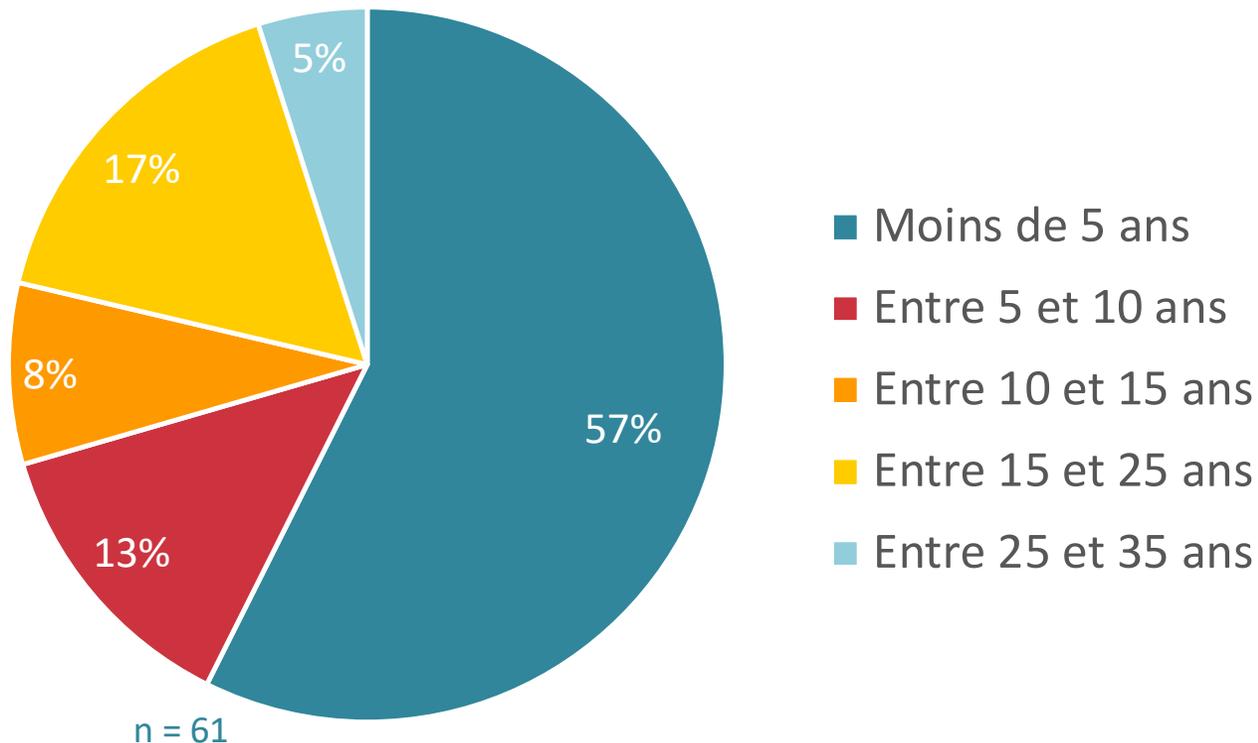
Répartition des répondants selon l'expérience, débroussailleurs et reboiseurs



PRÈS DE 60 % DES TRAVAILLEURS NÉS À L'EXTÉRIEUR EXERCENT LEUR MÉTIER DEPUIS MOINS DE 5 ANS

Répartition des répondants selon l'expérience

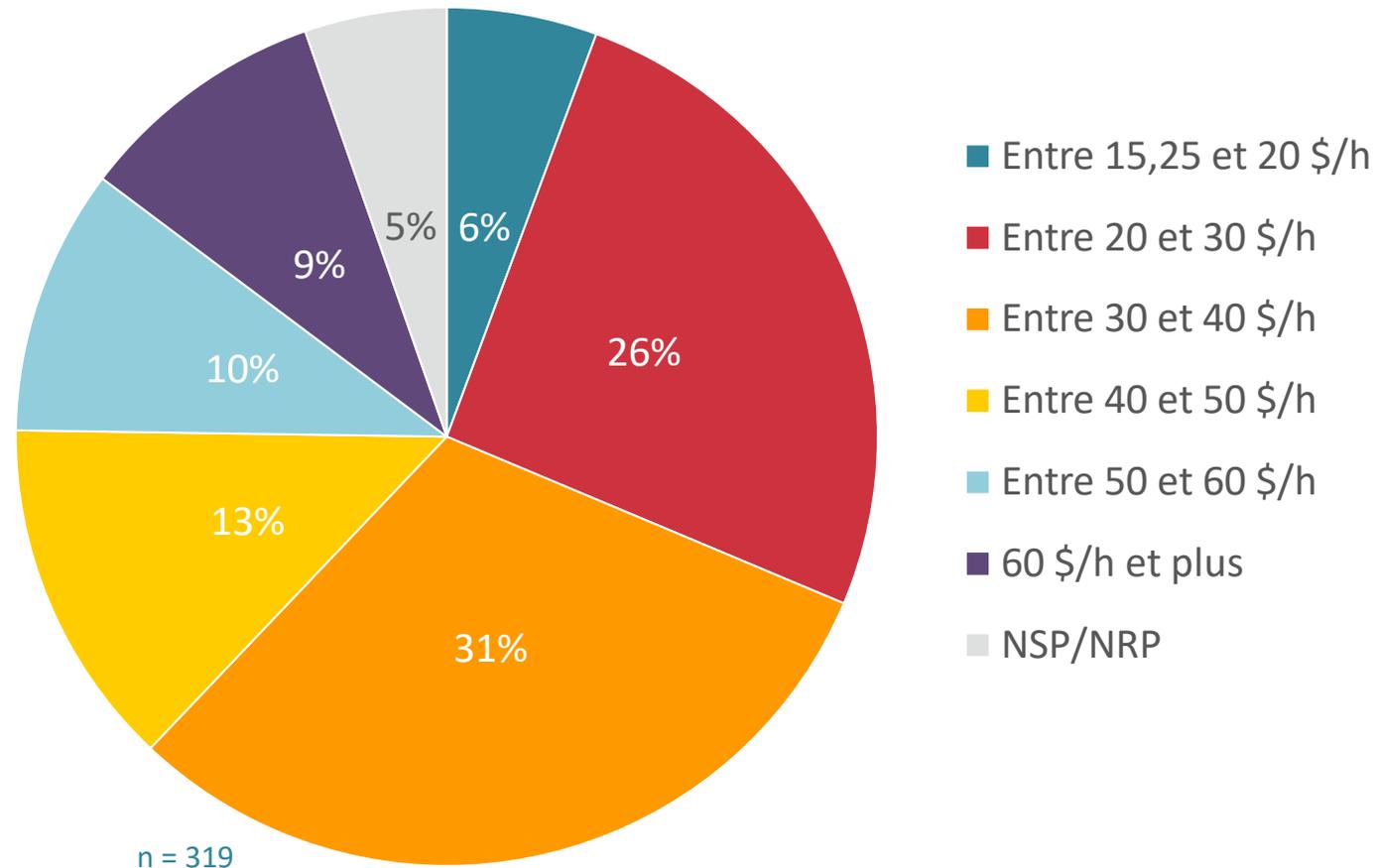
NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA



- Les travailleurs nés à l'extérieur sont généralement **plus jeunes** et avec **moins d'années d'expérience**

DES ÉCARTS SALARIAUX IMPORTANTS ENTRE LES TRAVAILLEURS, SELON LEUR PRODUCTIVITÉ

Répartition des répondants selon le taux horaire moyen estimé

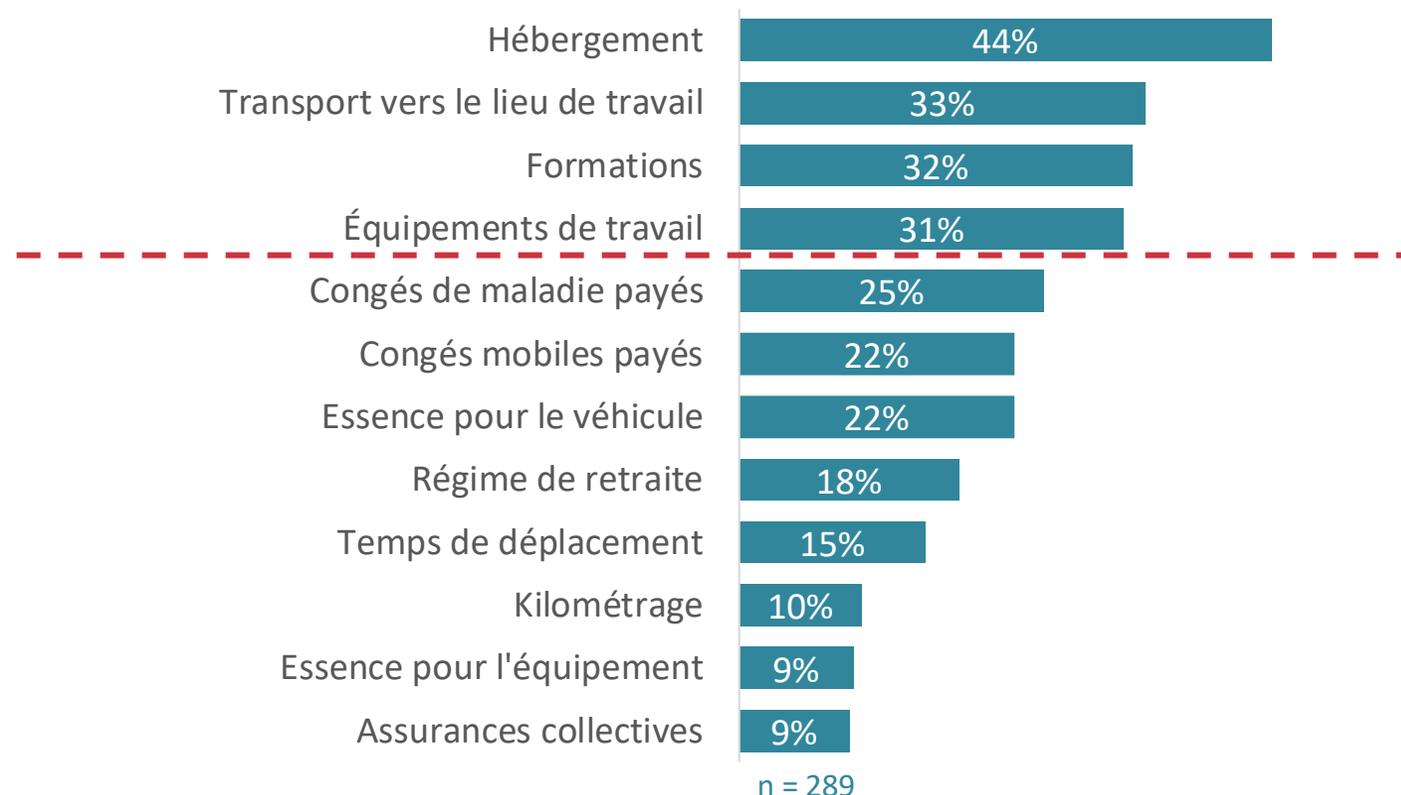


PRINCIPAUX ÉLÉMENTS PAYÉS EN TOUT OU EN PARTIE PAR LES EMPLOYEURS

- Les employeurs de plus du tiers des répondants prennent en charge en tout ou en partie:
 - Hébergement (lorsque applicable)
 - Transport vers le lieu de travail
 - Formations
 - Équipements de travail

À part votre salaire, quels sont les autres éléments payés en tout ou en partie par votre employeur?

TOUS LES TRAVAILLEURS



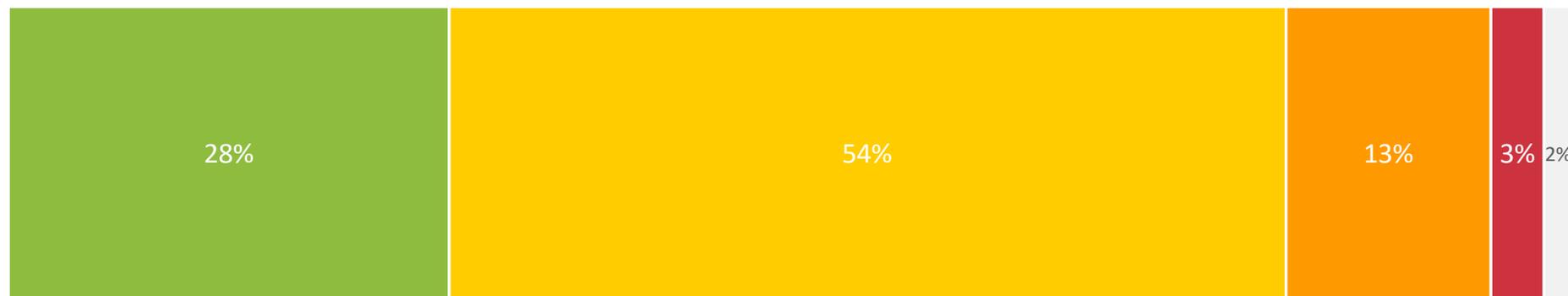
Note: Les répondants pouvaient cocher plus d'une réponse, c'est pourquoi le total n'est pas égal à 100



De façon générale, dans quelle mesure les travailleurs manuels du secteur sont-ils satisfaits de leurs conditions de travail?

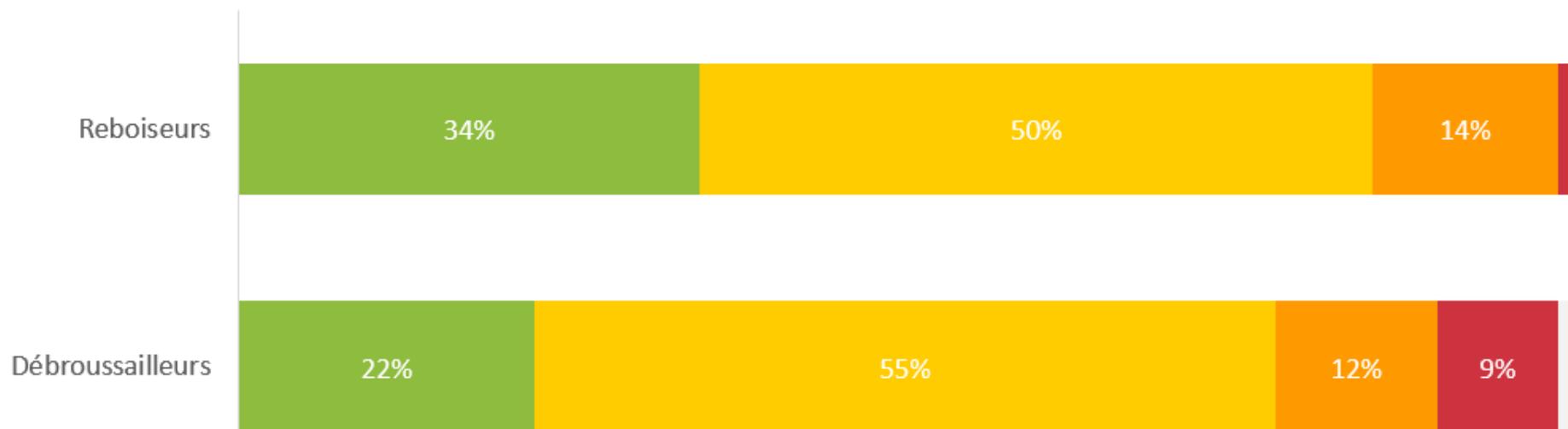
EN MAJORITÉ, LES TRAVAILLEURS FORESTIERS SONT SATISFAITS DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

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
- NSP/NRP



n = 246

PRINCIPALES SOURCES DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION DES TRAVAILLEURS

Satisfaction

- Horaire de travail (91%)
- Ambiance et relations de travail (86%)
- Nombre de semaines travaillées (86%)
- Conciliation travail-vie personnelle (81%)

(%) entre parenthèse correspond à la somme des réponses « très satisfait » et « plutôt satisfait »

Insatisfaction

- Avantages sociaux (33%)
- Salaire (23%)
- Prise en charge de certaines dépenses par l'employeur (23%)
- Transport pour se rendre au lieu de travail (21%)

(%) entre parenthèses correspond à la somme des réponses « très insatisfait » et « plutôt insatisfait »

LES $\frac{3}{4}$ DES TRAVAILLEURS SATISFAITS DE LEUR SALAIRE. MAIS IL Y A POTENTIEL D'AMÉLIORATION.

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



n = 319

■ Très satisfait

■ Plutôt satisfait

■ Plutôt insatisfait

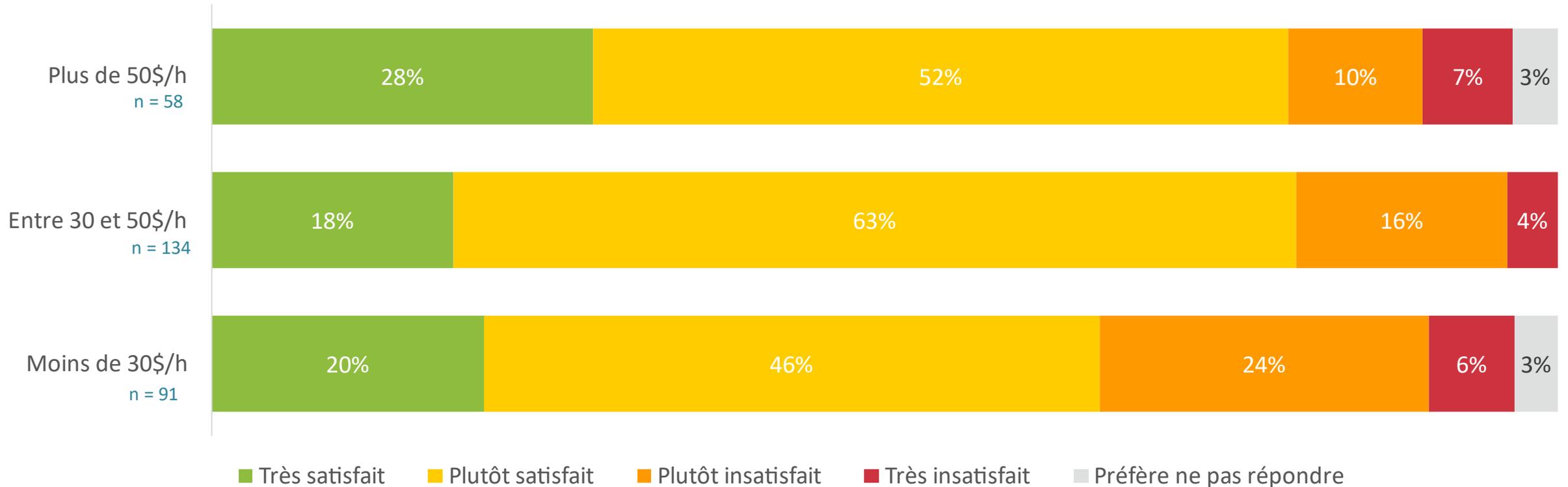
■ Très insatisfait

■ Ne s'applique pas

■ Préfère ne pas répondre

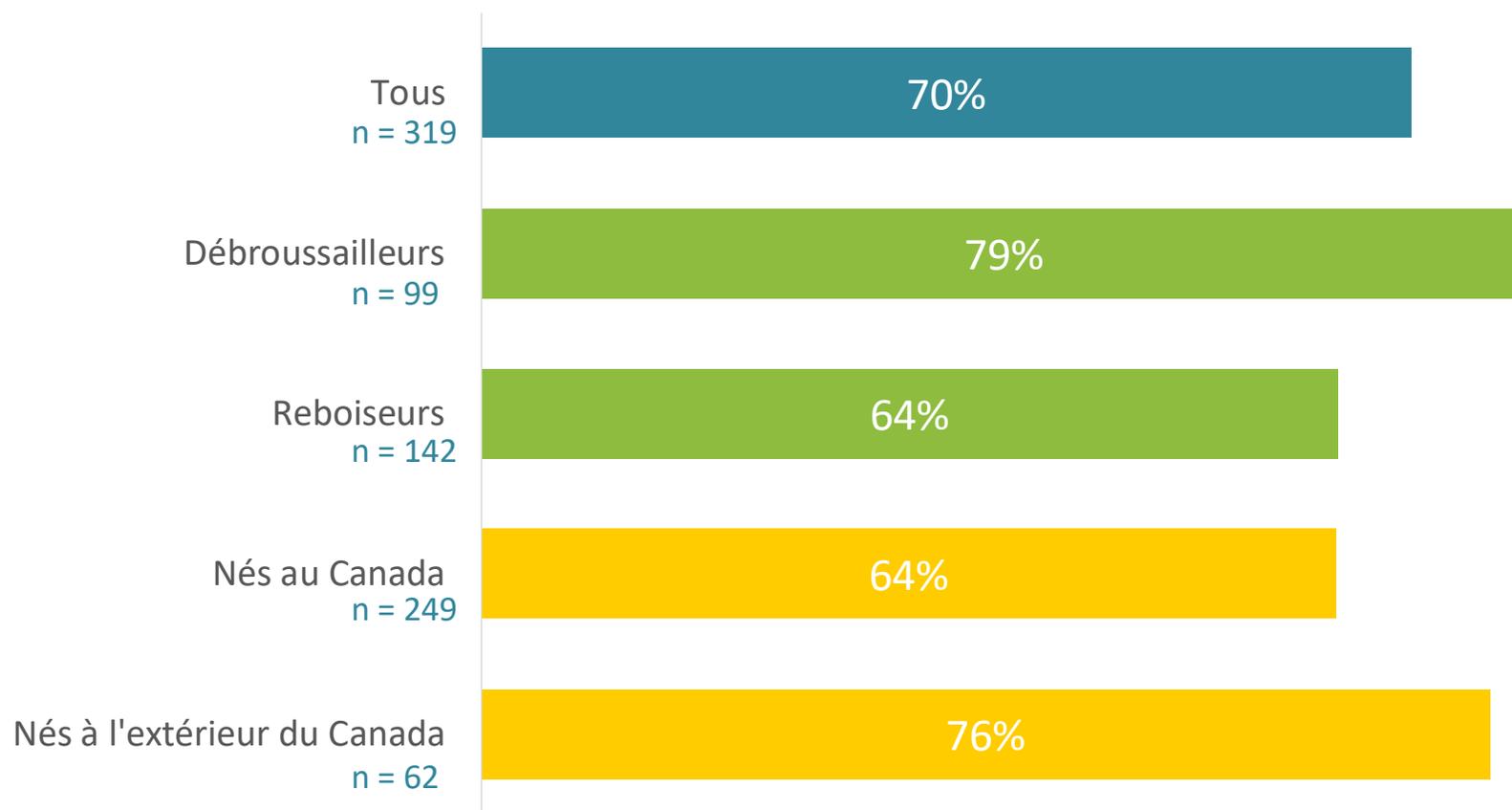
LES TRAVAILLEURS À MOINS DE 30\$/H SONT MOINS SATISFAITS DE LEUR SALAIRE

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



PEU IMPORTE LE MÉTIER OU LA PROVENANCE : L'AMÉLIORATION DU SALAIRE EN PRIORITÉ NO 1

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



DES CENTAINES DE COMMENTAIRES REÇUS EN LIEN AVEC LE SALAIRE

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



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



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



D'AUTRES ATTENTES DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LIÉES AUX RÉALITÉS DU MÉTIER PRATIQUÉ

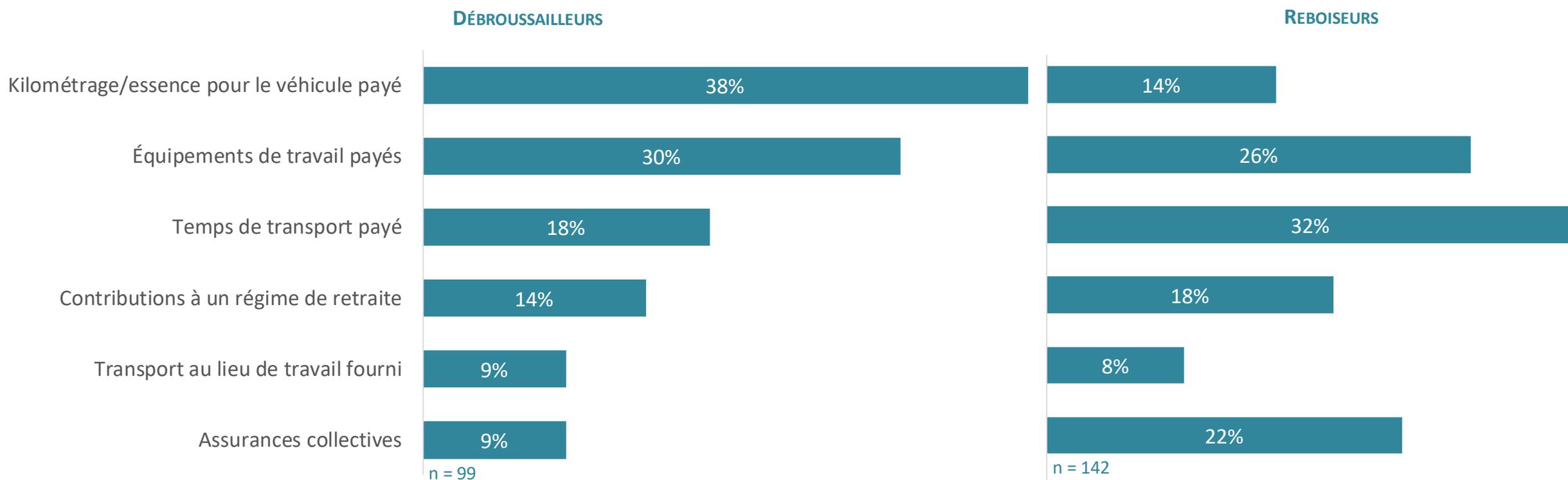
Pour améliorer vos conditions de travail, quels sont les 3 éléments que vous souhaiteriez obtenir de la part de votre employeur en priorité?



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

D'AUTRES ATTENTES DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LIÉES AUX RÉALITÉS DU MÉTIER PRATIQUÉ

Pour améliorer vos conditions de travail, quels sont les 3 éléments que vous souhaiteriez obtenir de la part de votre employeur en priorité?



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

DES ATTENTES EXPRIMÉES SUR D'AUTRES AMÉLIORATIONS SOUHAITÉES

« 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 »



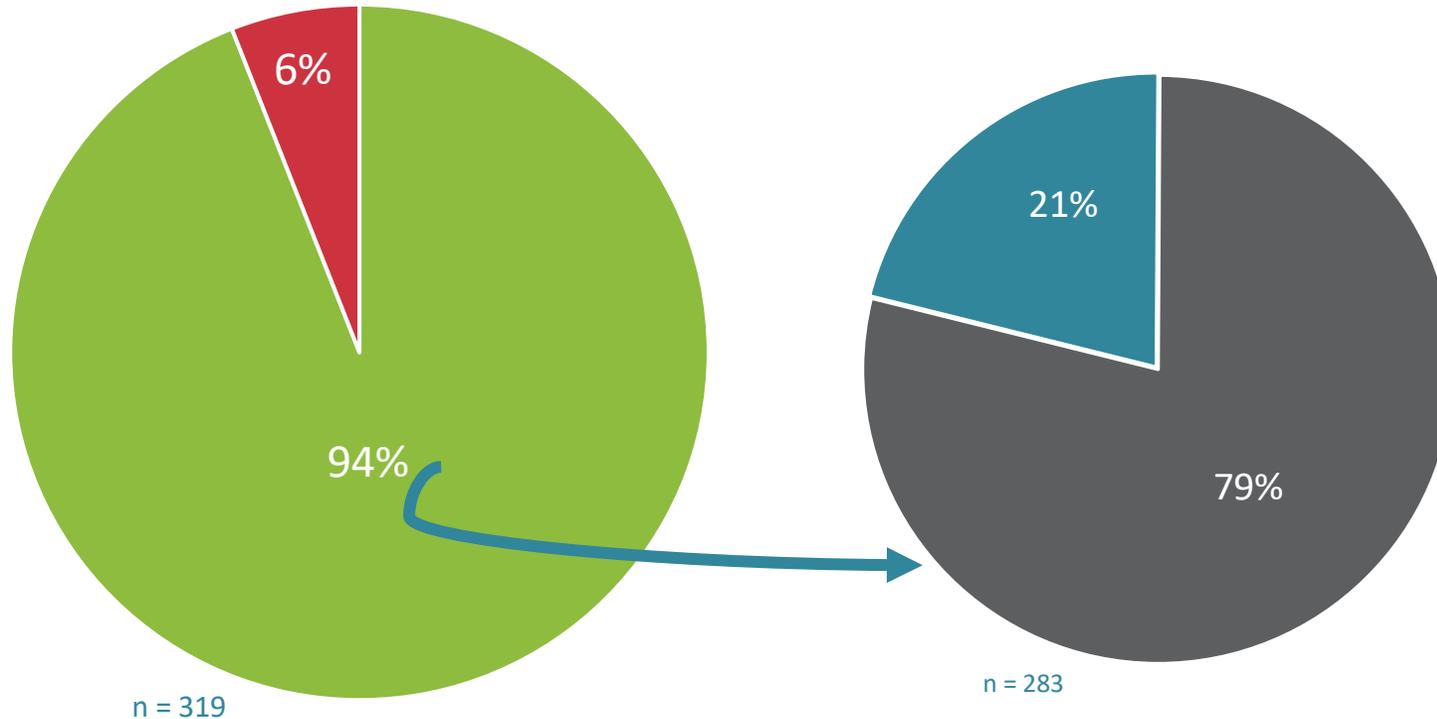
« Nous avons parfois à faire 3 heures par jour de transport pour aller et revenir des blocs, et ce 3h n'est pas payé, ça n'a pas de bon sens.»



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



FIERS DE TRAVAILLER DANS LE SECTEUR : DES AMBASSADEURS PRÉCIEUX



- Je suis fier de travailler dans le secteur forestier
- Je ne suis pas fier de travailler dans le secteur forestier

- Je ne recommanderais pas à mes amis ou à ma famille de travailler dans le secteur forestier
- Je recommanderais à mes amis ou à ma famille de travailler dans le secteur forestier



72% des répondants là par le bouche-à-oreille (famille ou un ami)

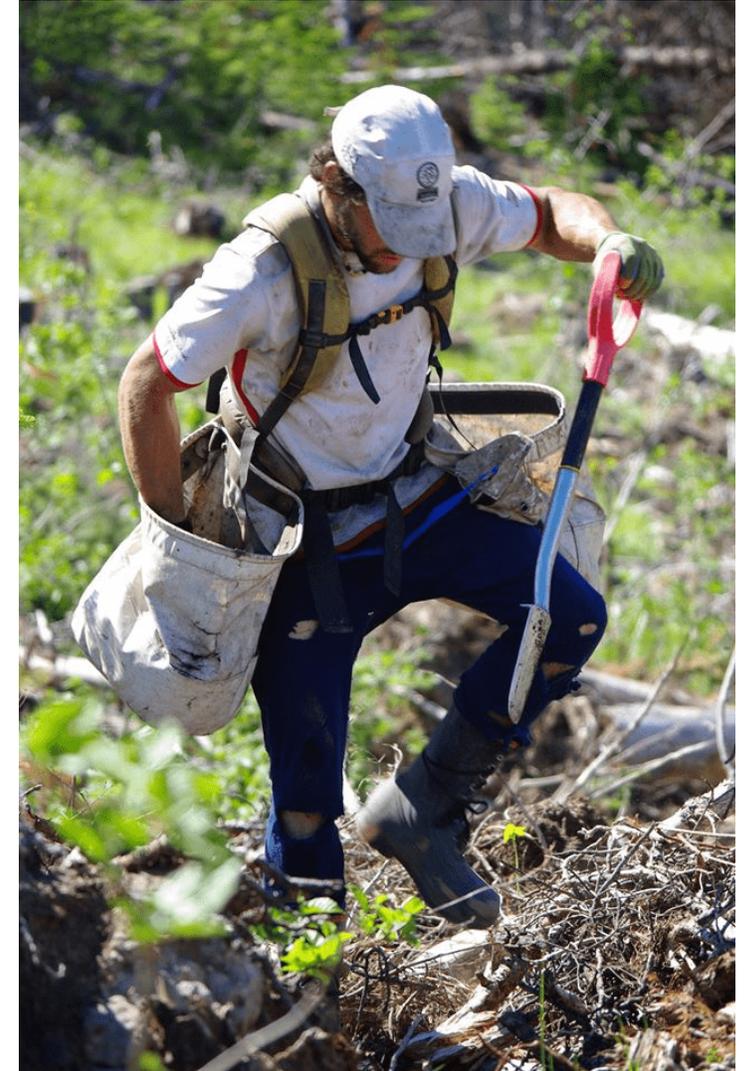
3

Recommandations préliminaires



SATISFACTION GÉNÉRALE, FIERTÉ ET ATTRAITS DU MÉTIER/SECTEUR : DES ATOUTS À VALORISER

- Les travailleurs manuels sylvicoles y sont majoritairement pour le métier comme tel
 - Liberté, autonomie, plein air, saisonnalité
 - Possibilité d’y être en inc.
- Des éléments qui peuvent faire la différence face à d’autres options d’emploi aux conditions intéressantes, dans d’autres secteurs d’activités
 - Ex. secteur de la construction, manufacturier, transport
- Jusqu’où ces atouts peuvent-ils contrebalancer des insatisfactions salariales?



NÉCESSITÉ D'UNE RÉMUNÉRATION ADÉQUATE POUR RETENIR ET ATTIRER DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS

- Les taux rémunérés à la productivité ne semblent pas avoir suivi l'inflation
- 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 ET FIDÉLISATION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

- Dans l'environnement d'affaires encadré de votre secteur, s'assurer que la **rémunération à la productivité**, soit ajustée pour tenir compte de **l'inflation** des dernières années
 - À la fois pour les reboiseurs et les débroussailliers
 - Ajustement des taux de reboisement pour tenir compte de la difficulté des terrains
- Documenter et suivre l'évolution du **salaire net** des travailleurs salariés (en tenant compte des dépenses assumées par le travailleur)
 - Le coût de certaines dépenses (équipement, essence, etc.) peut augmenter plus rapidement que le salaire, lorsque l'inflation est plus élevée
- Considérer la **bonification des conditions de travail**, en particulier :
 - Compensation pour le temps de transport des reboiseurs vers les sites de travail
 - Remboursement de certains coûts assumés par les débroussailliers salariés (essence, débroussailleuse, etc.)
 - Octroi de congés (maladie/ mobiles/conditions météorologiques difficiles)

Reboiseurs

- **Profil**
 - Travailleurs plus jeunes, scolarisés, avec une part importante de femmes
 - Surtout logés en camps forestiers
- **Défis**
 - Difficile de générer un revenu intéressant avec peu d'expérience
- **Potentiels à explorer ou à exploiter ++**
 - Miser sur le recrutement des étudiant(e)s, au Cégep et à l'Université (possibilité d'un revenu intéressant pour payer les études)
 - Explorer les primes de fidélisation pour la période des études
 - Miser sur les atouts de travail en plein air et la participation au renouvellement de l'écosystème forestier (valeur de développement durable plus forte chez les jeunes)

Débroussaillers

- **Profil**
 - Travailleurs d'expérience, surtout des hommes, part importante (20%) de travailleurs « INC »
 - Surtout logé à leur lieu de résidence personnel
- **Défis**
 - Métier potentiellement plus difficile à exercer pour les travailleurs à l'approche de la retraite
 - Important besoin de recruter de nouveaux travailleurs
 - Les travailleurs doivent assumer une part importante de leurs dépenses
- **Potentiels à explorer ou exploiter ++**
 - Un métier intéressant pour les travailleurs nouvellement arrivés au Canada
 - Revoir les modalités de rémunération pour les travailleurs avec peu d'expérience pour compenser le manque de productivité

DISCUSSIONS EN TABLES RONDES

15H40 TABLE RONDE 1: STRATÉGIES DE FIDÉLISATION

16H00 PLÉNIÈRE 1

16H10 TABLE RONDE 2: STRATÉGIES DE RECRUTEMENT

16H30 PLÉNIÈRE 2

16H40 CONCLUSION



TABLE RONDE 1

STRATÉGIES DE FIDÉLISATION/RÉTENTION

À la lumière des faits saillants du sondage...

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. Quelles sont les **2-3 stratégies de fidélisation/rétention** à mettre de l'avant?

TABLE RONDE 2

DES STRATÉGIES DE RECRUTEMENTS INNOVANTES EN 2025



Nous sommes en 2025.

Un **article de presse est publié** sur le secteur forestier.

L'article décrit le succès des **stratégies innovantes** pour **recruter** des travailleurs forestiers manuels, en particulier chez

- les travailleurs immigrants,
- les femmes
- les étudiants

TABLE RONDE 2

DES STRATÉGIES DE RECRUTEMENTS INNOVANTES EN 2025

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 fruits pour le secteur d'ici 2025? En particulier pour les profils suivants :
 - Immigrants
 - Femmes
 - Étudiants
3. Quelles sont les 2-3 stratégies de recrutement à mettre de l'avant?