

Un sondage éclairant sur les travailleurs sylvicoles

En contexte de pénurie généralisée de main-d'œuvre, pouvoir compter sur des équipes complètes de reboiseurs, débroussaillers et abatteurs manuels représente tout un défi pour les entreprises sylvicoles. À la recherche de conseils pour y arriver ? ForêtCompétences en a pour vous !

DANY ROUSSEAU

Adjointe à la direction générale chez ForêtCompétences, **NADIA NOËL** a profité du Colloque sur l'emploi saisonnier qui a eu lieu, le 28 mars dernier, à Lac-Beauport, pour présenter les résultats d'un sondage réalisé par son organisme d'août à octobre 2023 auprès de pas moins de 327 reboiseurs, débroussaillers et abatteurs manuels. Il en ressort des données très éclairantes.

Ainsi, les abatteurs manuels et les débroussaillers sont généralement plus vieux, environ le tiers d'entre eux ayant 55 ans et plus. En comparaison, les reboiseurs sont plus jeunes, 72 % ayant moins de 35 ans et à peine 5 % a plus de 45 ans. On compte très peu de femmes parmi les abatteurs manuels et les débroussaillers, alors que la représentation de la gent féminine compte pour environ un reboiseur sur quatre. De même, les personnes nées à l'extérieur

du Canada représentent aussi un travailleur sur quatre parmi les reboiseurs et les débroussaillers. Le sondage s'est également attardé à savoir ce que ces travailleurs font une fois la saison forestière terminée. Il en ressort que 53 % sont sur le chômage, 27 % travaillent pour une autre entreprise et 15 % retournent aux études. Fait notable, à peine 5 % des travailleurs œuvrent dans le domaine de la foresterie à l'année.

Quels sont les principaux éléments de satisfaction qui amènent tous

ces braves gens à faire un travail réputé aussi difficile ? De façon intéressante, plusieurs de ces éléments sont liés à l'horaire et à la saisonnalité, les répondants se disant très satisfaits ou plutôt satisfaits, respectivement, à 91 % de l'horaire de travail, à 86 % du nombre de semaines travaillées et à 81 % de la conciliation travail et vie personnelle.

« Cela peut paraître paradoxal pour des gens qui sont amenés à être hébergés loin de leur famille dans des camps pour leur travail, mais c'est la saisonnalité de l'emploi qui permet de contrebalancer le tout, par exemple, en ayant accès à l'assurance-chômage ou en reprenant les études à l'automne », fait valoir Mme Noël.

Quels sont les trois éléments qui devraient être améliorés en priorité pour augmenter davantage la satisfaction envers le travail ? Sans grande surprise, la réponse la plus populaire (70 % des répondants) a été un salaire plus élevé. Chez les débroussaillers, on retrouve ensuite le kilométrage payé pour l'utilisation du véhicule (38 %), de même que les équipements de travail payés (18 %). Les réponses de leurs collègues reboiseurs diffèrent quelque peu, ceux-ci identifiant comme particulièrement attractifs des mesures telles que le temps de transport payé (32 %), les équipements de travail payés (26 %) et une éventuelle offre d'assurances collectives (22 %).

À la lumière de ces données, Mme Noël y est allée de quelques recommandations pour les entre-

prises sylvicoles. La première consiste à mettre en priorité de l'énergie pour conserver ses bons employés. À cet égard, les résultats actuels sont très respectables, 89 % des répondants indiquant retourner travailler chez le même employeur chaque année. « Malgré ces chiffres, on voit des entreprises qui mettent beaucoup de temps à recruter et qui, une fois les gens en poste, ne se préoccupent plus de leur satisfaction jusqu'à tant qu'ils démissionnent. »

Prendre le temps de parler avec ses employés, être à l'écoute de leurs besoins, leur dire qu'on est reconnaissants et satisfaits de leur travail, sont autant de bonnes façons de faire qui peuvent contribuer à conserver une bonne ambiance de travail et à garder sa main-d'œuvre.

Mme Noël indique qu'il peut aussi être avisé de miser sur les aspects positifs du métier qui sont déjà appréciés en les renforçant encore davantage, comme l'autonomie, la liberté et la conciliation travail et vie personnelle avec la possibilité de choisir son horaire.

« Une entreprise m'a dit, par exemple, qu'elle s'était mise à accorder des semaines de congés en plein été pour partir en voyage. Un travailleur forestier en voyage l'été, on n'aurait pas vu ça il y quelques années, mais maintenant oui. Il faut s'adapter ! » Aussi, l'ambiance et

les relations de travail étant parmi les éléments les plus appréciés, pourquoi pas renforcer cet aspect en organisant des activités spéciales de groupe au camp le soir ?

Concernant les travailleurs immigrants qui constituent un bon bassin de main-d'œuvre, Mme Noël a aussi des recommandations comme de se rapprocher des organismes d'aide à l'intégration des nouveaux arrivants, ou d'organiser des soirées d'informations sur les emplois offerts à Montréal, le tout en collaboration avec des employés actuels qui agiraient comme des ambassadeurs.

Concernant les femmes, comme celles qui ont été sondées semblent se sentir bien accueillies, elle suggère de poursuivre les efforts en ce sens et d'améliorer encore davantage les aménagements des camps forestiers pour qu'elles puissent s'y sentir à l'aise et en sécurité.

WEBINAIRE

Envie d'en savoir plus ? ForêtCompétences tiendra un webinaire le 19 juin prochain de 10h30 à 12h00 au cours duquel seront présentés plus en détails les faits saillants de son étude, ainsi que des conseils et recommandations qui en découlent. À ne pas manquer !

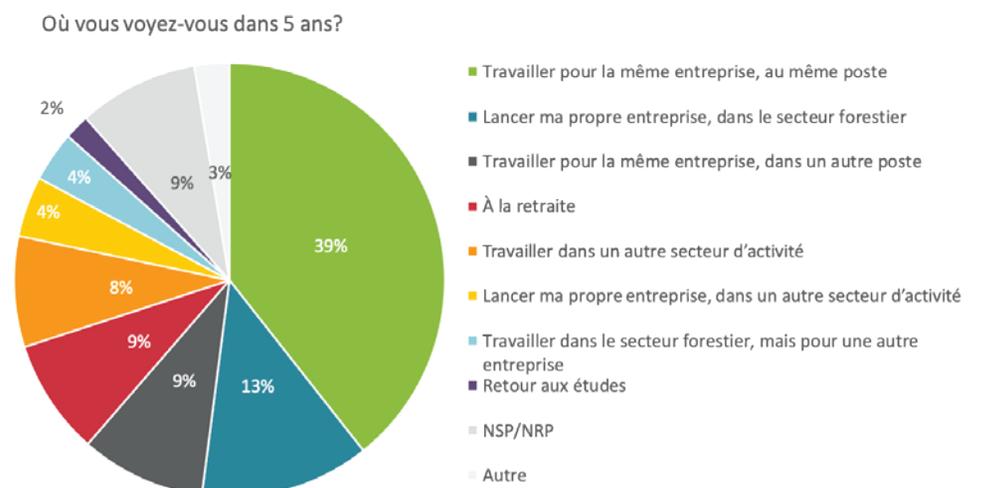
Vous pouvez vous inscrire gratuitement dès maintenant sur leur site Internet : www.foretcompetences.ca

Répartition des répondants selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie

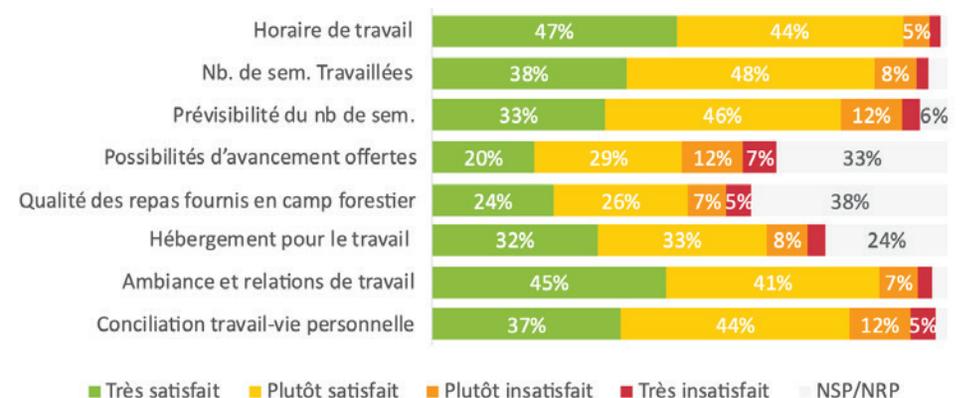
Quelles sont les 2 principales raisons pour lesquelles vous occupez cet emploi ?



Répartition des répondants selon l'occupation visée dans 5 ans



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



Source des graphiques: ForêtCompétences