

RAPPORT ANNUEL

2017-2018



Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

csmoaf.com

Liste des membres du CSMOAF (au 31 mars 2018)

MEMBRES ACTIFS (6)

Partie patronale

Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec
Conseil de l'industrie forestière du Québec
Fédération québécoise des coopératives forestières
Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec

Partie syndicale

Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)
UNIFOR

MEMBRES D'OFFICE (2)

Commission des partenaires du marché du travail
Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs

MEMBRES ENTREPRISES (77)

1863-2265 Québec inc.
Aménagement forestier Beaufor
Aménagement forestier coopératif de Wolfe
Aménagement M.Y.R.
Boilon RT
Bois d'œuvre Cedrico (Price)
Boisaco
Construction RSM
Coopérative de travailleurs forestiers Eaubois
Coopérative de travailleurs sylvicoles Abifor

Coopérative forestière de Girardville
Coopérative forestière de la Matapédia
Coopérative forestière de Petit-Paris
Coopérative forestière du Bas Saint-Maurice
Coopérative forestière Ferland-Boilleau
Coopérative forestière La Nord-Côtière
Coopérative Serres et pépinière Girardville
Daniel Pineau
Entreprise RLR
Entreprise RSLB
Entreprises forestières J.A.P. (9177-4828 Québec inc.)
Entreprises Ouje-Bougoumou
Exploitation forestière JRBR
Force D
Forélie
Foremgi
Foresterie D.G.
Foresterie Sénaka (9169-1543 Québec inc.)
Forestier 2MR
Forestier Paré et Boily
Forestiers R.B.E. Lasalle (9034-3864 Québec inc.)
Forestiers R.P.G.M.
Forestier RJAS
Forex Langlois
Gestion Rétabec / Rébec
Gilbro
Groupe Forestra coopérative forestière
Groupement Agro-Forestier de la Ristigouche

Groupement des propriétaires de boisés privés de Charlevoix
Groupement forestier Bellechasse-Lévis
Groupement forestier Chaudière
Groupement forestier coopératif Baie-des-Chaleurs
Groupement forestier de Champlain
Groupement forestier de Kamouraska
Groupement forestier de Portneuf
Groupement forestier de Témiscouata
Groupement forestier et agricole de Beauce-Sud
Groupement forestier du Sud de Dorchester
Groupement forestier Métis-Neigette
Les Entreprises agricoles et forestières de Percé
Les Foresteries Mario Tremblay
Les Forestiers Multi-Sim
Les Reboiseurs de la Péninsule Louisiana-Pacifique Canada
Multi-Ouellet et fils
Multi S.R.
Multi RPM
Office des producteurs de plants forestiers du Québec
Produits forestiers Résolu Canada
PPF Synergie
Ray R. Caron
Réal Paré & Fils
Reboisement Mauricie
Rexforêt
SARGIM Coopérative de travailleurs en production de plants

Scierie P.S.E. (Savard & Fils) (9005-0444 Québec inc.)
Services forestiers PBR
Services forestiers RGT
Société d'exploitation des ressources de la Vallée
Société d'exploitation des ressources des Basques
Société d'exploitation des ressources des Monts
Société sylvicole d'Athabaska-Drummond
Sylviculture Tramfor
Terra-Bois, coopérative de propriétaires de boisés
Transport Jolatem
Val-Montagne
Vert-Forêt

MEMBRES DE SOUTIEN (10)

Agence de forêts privées de Québec 03
Cégep de Chicoutimi
Cégep de St-Félicien
Centre de formation professionnelle Dolbeau-Mistassini
Centre de formation professionnelle de Forestville
Centre de formation professionnelle Mont-Laurier
Denis D'Astous, évaluateur RCMO et expert
École de foresterie de La Tuque
MRC de Papineau
Société de développement Économique Ilnu

Lexique

AETSQ : Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec
CFP : Centre de formation professionnelle
CIFQ : Conseil de l'industrie forestière du Québec
CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNP : Classification nationale des professions
CPMT : Commission des partenaires du marché du travail
CSMO : Comité sectoriel de main-d'œuvre

DEC : Diplôme d'études collégiales
DEP : Diplôme d'études professionnelles
DDCIS : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
DREQ : Direction régionale d'Emploi-Québec
FDRCMO : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
FIM-CSN : Fédération de l'industrie manufacturière
FQCF : Fédération québécoise des coopératives forestières

MEES : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MFFP : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
OPPFQ : Office des producteurs de plants forestiers du Québec
PAMT : Programme d'apprentissage en milieu de travail
RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
RESAM : Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec

MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Dans ma recherche d'inspiration pour écrire ce texte, le premier mot qui m'est venu à l'esprit est PARTENARIAT, si important pour un comité sectoriel de main-d'œuvre! Le partenariat : une association active de différents intervenants qui, tout en maintenant leur autonomie, acceptent de mettre en commun leurs efforts en vue de réaliser un objectif commun relié à un problème ou à un besoin clairement identifié. C'est pour nous plus qu'un mot, c'est notre nature même, l'essence de notre mission. En effet, l'année 2017-2018 a été marquée par un fort partenariat qui a mené à la réalisation de nombreux projets structurants.

Le secteur mobilisé pour la planification stratégique du CSMOAF

Une quarantaine de représentants d'entreprises et de travailleurs, en provenance de différentes régions du Québec, se sont déplacés afin de nous aider à orienter nos actions pour les trois prochaines années. La participation de tous ces partenaires à notre activité de réflexion stratégique était cruciale pour nous, afin de nous assurer que nos orientations répondent aux préoccupations du secteur.

Des partenaires impliqués dans le développement de compétences

Dans le cadre de nos travaux d'analyse de profession de l'ouvrier en production de plants forestiers, le CSMOAF a pu compter sur la participation de 7 pépinières forestières, de l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, ainsi que des ministères de l'Emploi et des Forêts. Ces travaux serviront ensuite de référence aux partenaires dans la structuration d'une formation adaptée aux besoins du métier.

Pour la réalisation de notre capsule promotionnelle sur la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), de nombreux partenaires, croyant à ce merveilleux outil, ont accepté de se faire filmer et de nous livrer leur témoignage.

De plus, une étroite collaboration avec le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec a permis au Comité sectoriel de répondre à plusieurs besoins de qualification de la main-d'œuvre en forêt privée par le développement et l'organisation de formations en vente et marketing, en fiscalité forestière et en utilisation d'un logiciel de gestion et de géomatique. Cette collaboration a permis la formation de 39 travailleurs de la forêt privée. D'autres formations sont encore à venir.

Le CSMOAF et les CFP unis pour une meilleure adéquation formation-compétences-emploi

En ce qui concerne la formation initiale, notre précieux partenariat avec les centres de formation professionnelle (CFP) offrant des programmes en foresterie nous a permis de revoir en entier la formation de mesurage du DEP Aménagement de la forêt pour mieux répondre aux besoins du marché du travail, et ce, sans avoir à procéder à la révision complète du DEP qui peut demander plusieurs années. C'est ainsi que les 8 CFP offrant ce DEP ont accepté de mandater des représentants pour travailler

de concert avec le Comité sectoriel à la révision de la formation. Il importe ici également de souligner l'extraordinaire collaboration du ministère des Forêts dans toutes les étapes du projet.

Un rapprochement avec plusieurs DREQ

La formation en gestion des ressources humaines adaptée au secteur forestier a permis au CSMOAF d'établir des partenariats avec plusieurs directions régionales d'Emploi-Québec (DREQ) pour le financement de l'activité. Ces partenariats ont permis la formation de 50 personnes.

Un portrait fiable des travailleurs sylvicoles grâce aux partenaires impliqués

Pour la documentation du secteur, 76 dirigeants d'entreprises et 250 travailleurs ont accepté de répondre à notre Enquête sur les coûts assumés par les travailleurs forestiers manuels dans l'exercice de leur emploi. Cette enquête a documenté les coûts assumés par les travailleurs manuels (débroussailliers et abatteurs manuels) dans l'exercice de leur emploi pour alimenter une réflexion plus large sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

Unis pour la promotion du secteur et des métiers

Au niveau de la promotion du secteur, le CSMOAF s'est joint au Collectif pour une forêt durable (51 partenaires) et a réalisé diverses activités pour mettre de l'avant la campagne *Une forêt de possibilités*.

Pour la promotion des métiers, notre solide partenariat avec les associations forestières du Québec, qui sont maintenant les maîtres d'œuvre de *Viens vivre la forêt*, a permis la tenue de l'activité dans 5 régions. Il importe également de souligner l'importante contribution du ministère des Forêts et des partenaires régionaux, sans qui tout cela n'aurait pu se réaliser.

La force d'un Réseau

Enfin, notre partenariat avec d'autres CSMO s'est poursuivi encore cette année pour l'analyse de données du marché du travail et le suivi des avancés en regard à la saisonnalité de l'emploi.

Le CSMOAF est votre partenaire depuis plus de 20 ans! N'hésitez pas à partager vos besoins et vos réflexions pour qu'ensemble, nous bâtissons un secteur plus fort face aux défis de main-d'œuvre qui se présentent à nous!



Annie Beaupré
Directrice générale

Conseil d'administration et comité exécutif

Administrateurs

AUBIN, Clément
Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)

BEAUDOIN, Marc
Trésorier – membre du C.E.
Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)

BEAULIEU, Janick
(en remplacement de Jean Boissonneault depuis le 27 janvier 2018)
Groupe Rémabec membre du CIFQ

BÉGIN, Louis
(en remplacement d'Alain Lampron du 13 juin 2017 au 26 janvier 2018)
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)

BOISSONNEAULT, Jean
(du 13 juin 2017 au 26 janvier 2018)
Groupe Rémabec membre du CIFQ

BOUCHARD, Sébastien
Coprésident partie patronale – membre du C.E.
Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

DEMERS, Dominic
(en remplacement de Louis Bégin depuis le 27 janvier 2018)
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)

DUGAS, Martin
Unifor

GALLANT, François
Coprésident partie syndicale – membre du C.E.
Unifor

LAMBERT-JULIEN, Étienne
(jusqu'au 12 juin 2017)
Groupement forestier de Portneuf membre du RESAM

LAMPRON, Alain
(jusqu'au 12 juin 2017)
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)

LAROCHELLE, Sébastien
(en remplacement d'Étienne Lambert-Julien depuis le 13 juin 2017)
Groupement forestier de Portneuf membre du RESAM

LEPAGE, Dave
Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)

LÉVESQUE, Valérie
Force D membre de l'AETSQ

MCLEAN, Stéphane
Unifor

PERREAULT, Joël
Unifor

SIMARD, Éric
Coopérative forestière Ferland-Boilleau membre de la FQCF

TÉTREAU, Michel
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)

Observateurs

KÉBÉ, Maïmouna
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

LABRIE, Richard
Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP)

Calendrier des rencontres

INSTANCES

Assemblée générale annuelle

DATES DES RENCONTRES

11 septembre 2017

Assemblée générale annuelle publique
(dans le cadre du colloque annuel du CSMOAF)

9 novembre 2017

Conseil d'administration

13 juin 2017, 11 septembre 2017, 7 décembre 2017, 29 janvier 2018, 16 février 2018 (téléphonique), 20 mars 2018

Comité exécutif

23 mai 2017 (téléphonique), 20 juillet 2017 (téléphonique), 24 août 2017, 4 décembre 2017, 15 janvier 2018 (téléphonique), 23 février 2018 (téléphonique)

AUTRES COMITÉS DE TRAVAIL DU C.A.

Comité de travail de l'enquête sur les coûts assumés par les travailleurs forestiers manuels

DATES DES RENCONTRES

11 avril 2017

Comité de travail de la planification stratégique

2, 20 et 28 juin 2017, 7 décembre 2017, 29 janvier 2018

Comité de travail de la révision des outils en voirie forestière

23 octobre 2017

Comité de réflexion sur l'intégration des jeunes finissants du DEP Abattage et façonnage des bois dans les entreprises

20 octobre 2017

L'ÉQUIPE DU CSMOAF



BEAUPRÉ, Annie, ing.f.
Directrice générale



BOULIANE, Christine, ing.f.
Adjointe à la direction générale



BOURGEOIS, Marie-Josée
Adjointe administrative



LANGLOIS, Julie, ing.f., M.Sc.
Chargée de projet



RIOUX, Catherine, c.o.
Coordonnatrice de la formation

SOMMAIRE BUDGÉTAIRE

Produits	Exercice 2017-2018	Budget global obtenu
DDCIS-CPMT - Entente-cadre pour fonctionnement et activités	(incluant réserve budgétaire 2017-2018) 384 480 \$	383 000 \$
DDCIS-CPMT – Planification stratégique	30 000 \$	30 000 \$
DDCIS-CPMT – Coordinatrice de la formation*	02/17 à 01/18 : 59 490 \$ 02/18 à 01/19 : 13 900 \$	02/17 à 01/18 : 72 673 \$ 02/18 à 01/19 : 78 365 \$
DDCIS-CPMT – Enquête coûts assumés par travailleurs forestiers manuels	30 000 \$	30 000 \$
DDCIS-CPMT – Analyse de profession pour le métier ouvrier en production de plants forestiers*	15 628 \$	33 122 \$
DREQ Bas-Saint-Laurent – GPMO + Sommet sur l'emploi en aménagement forestier	26 514 \$	56 493 \$
DREQ Bas-Saint-Laurent – Formation en GRH adaptée au secteur forestier*	4 480 \$	10 645 \$
DREQ Saguenay – Lac-Saint-Jean – Formation en GRH adaptée au secteur forestier	10 941 \$	11 693 \$
DREQ Mauricie – Formation en GRH adaptée au secteur forestier	19 556 \$	23 932 \$
DREQ Bas-Saint-Laurent – Revenus de gestion	1 991 \$	NA
FDRCMO – Perfectionnement en affûtage*	1 802 \$	21 202 \$
FDRCMO - Promotion des normes, du PAMT et de la RCMO	04/17 à 03/18 : 6 786 \$ 04/17 à 03/18 : 12 071 \$	02/16 à 05/18 : 19 288 \$ 03/17 à 03/19 : 12 510 \$
FDRCMO – Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)*	04/17 à 03/18 : 9 082 \$ 06/17 à 03/18 : 2 561 \$	06/15 à 08/17 : 23 889 \$ 06/17 à 06/19 : 33 270 \$
FDRCMO – Révision des outils du PAMT de la norme en voirie forestière*	6 698 \$	22 966 \$
FDRCMO – Formation vente et marketing forêt privée*	3 805 \$	17 609 \$
FDRCMO – Formation logiciel gestion forêt privée*	1 043 \$	48 156 \$
FDRCMO – Revenus de gestion	3 154 \$	NA
MFFP – Activité de promotion des métiers <i>Viens vivre la forêt*</i>	16 198 \$	36 000 \$
Cotisations annuelles des membres	12 402 \$	NA
Contribution des entreprises GPMO + Sommet BSL	1 165 \$	NA
Revenus d'inscriptions à la Planification stratégique	1 700 \$	NA
Revenus d'inscriptions aux formations	47 859 \$	NA
Revenus autonomes de gestion associés aux formations	5 128 \$	NA
Revenus autonomes (carnets de dépenses, intérêts)	6 090 \$	NA
Revenus du CIFQ pour financement d'objets promotionnels	6 421 \$	NA
Charges (tous les projets confondus)	25 909 \$	NA
Excédent des produits sur les charges	25 909 \$	NA
DDCIS-CPMT – Réserve budgétaire	(1 480 \$)	(cumulative) 12 061 \$

*Ces ententes chevauchent plusieurs années financières.

2^e COLLOQUE ANNUEL DU CSMOAF : LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2018-2021

Dans le but d'établir et de prioriser les actions à entreprendre par le CSMOAF pour répondre aux besoins entourant la main-d'œuvre forestière au cours des trois prochaines années, une quarantaine de représentants d'entreprises et de travailleurs forestiers en provenance de différentes régions se sont réunis, les 9 et 10 novembre dernier, à l'Aquarium du Québec. La réflexion stratégique s'y est déroulée, suite à la présentation du rapport annuel 2016-2017 du CSMOAF et des projets en cours et à venir. L'animation de la rencontre de réflexion stratégique ainsi que l'ensemble des travaux liés à la réalisation de la planification stratégique 2018-2021 du CSMOAF ont été confiés à la firme de services-conseils Trigone.

**La planification stratégique 2018-2021
du CSMOAF est disponible au**
csmoaf.com/qui-sommes-nous.

TABLEAU DE PARTICIPATION 9-10 novembre 2018

Organisation	Administrateur / observateur du CSMOAF	Représentant d'entreprise	Travailleur
AETSQ	2	3	0
FQCF	2	9	2
CIFQ	1	5	0
RESAM	1	5	0
UNIFOR	1	---	2
FIM-CSN	1	---	6
OPPFQ	---	2	---
DDCIS – CPMPT	1	---	---
MFFP	1	---	---
Total des participants	10	24	10

Les participants ont également été conviés à un cocktail amical pour souligner les 20 ans d'existence du CSMOAF. Invités spéciaux, anciens collègues, anciens administrateurs et amis ont pu ainsi se réunir pour se remémorer les bons moments du CSMOAF!



PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

STATISTIQUES PAMT 2017-2018

Activité	Ententes signées	Certificats émis
Débroussaillage	56	22
Abattage manuel	9	5
Récolte mécanisée (abattage, débardage, façonnage et chargement)	22	10
Voirie forestière	8	2

FORMATION DE FORMATEUR/ COMPAGNON EN ABATTAGE MANUEL ET EN DÉBROUSSAILLAGE

À la suite de la révision, en 2016-2017, de la formation de compagnon offerte aux abatteurs manuels et aux débroussailliers d'expérience, le CSMOAF a fait la promotion de la nouvelle formule auprès des entreprises forestières. Ces dernières ont fait valoir que pour faciliter la participation des travailleurs à la formation, qui se déroule généralement avant le début de la saison des travaux, le nombre d'heures devrait être revu à la baisse.

Le CSMOAF a donc fait les ajustements nécessaires au contenu pour répondre aux besoins du secteur. De plus, il s'est penché sur la clientèle visée par la formation afin de l'élargir non seulement aux travailleurs qui jouent le rôle de compagnon à l'intérieur du PAMT en débroussaillage ou en abattage manuel, mais également à tout formateur, chef d'équipe ou contremaître en entreprise qui forme des travailleurs et leur apporte son support.

La formation totalise maintenant 45 heures (plutôt que 61), réparties sur une semaine (5 jours). Elle préconise l'apprentissage pratique et se déroule en grande partie en forêt, bien qu'une salle de formation adaptée aux besoins de la formation soit disponible en tout temps. Le contenu théorique y est également présent, notamment pour introduire certaines notions pédagogiques essentielles au rôle de formateur/compagnon et en support aux démonstrations pratiques.

Il importe de mentionner que les compagnons et formateurs visés sont invités à suivre cette formation sur une base régulière, en début de saison, puisque le contenu peut être adapté en fonction des besoins de la clientèle participante.



RÉVISION DES OUTILS DU PAMT

Les travaux de révision des outils du PAMT pour le métier d'opérateur de machines en voirie forestière, entamés dans l'année financière précédente, ont été finalisés en 2017-2018. Le lancement officiel des nouveaux outils auprès du réseau d'Emploi-Québec est prévu en septembre 2018.

Les travaux quant à la révision des outils du PAMT pour le métier d'opérateur de machines en récolte du bois ont pour leur part été entamés cette année.

PLAN DE FORMATION

Jour 1	Les compétences du formateur/compagnon en entreprise	7 HEURES
Jour 2	Perfectionnement en entretien mécanique et affûtage	9,5 HEURES
Jour 3	Présentation des démonstrations en forêt : affûtage et techniques d'abattage	9,5 HEURES
Jour 4	Démonstrations : entretien mécanique et affûtage	9,5 HEURES
Jour 5	Démonstrations : techniques d'abattage	9,5 HEURES
TOTAL : 45 HEURES		

à venir

Deux groupes de formation recevront la nouvelle formation de 45 heures au printemps 2018.

Dans la prochaine année, de la promotion sera effectuée pour diffuser la formation auprès d'une plus large clientèle.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

LES NORMES PROFESSIONNELLES

TRAVAUX D'ANALYSE DE PROFESSION POUR LE MÉTIER D'OUVRIER EN PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS

Les 21 et 22 novembre 2017, le CSMOAF a réuni des travailleurs et des représentants de pépinières forestières de partout au Québec afin de réaliser une analyse de profession pour le métier d'ouvrier en production de plants forestiers.

Les participants de cette journée, accompagnés du consultant spécialisé dans le domaine, M. Jean-François Pouliot, et du CSMOAF, ont travaillé à décrire de façon détaillée le métier :

- ses caractéristiques, ses tâches et ses opérations;
- les conditions et exigences de réalisation;
- les fonctions et les niveaux d'exercice;
- les connaissances, habiletés et comportements nécessaires à l'exercice du métier.

Un rapport complet a été présenté à la Commission des partenaires du marché du travail dans le cadre des travaux en cours concernant le développement éventuel d'une nouvelle norme professionnelle en production de plants forestiers. Nous remercions tous ceux et celles qui ont collaboré à cet exercice!

COLLABORATION AUX TRAVAUX D'ANALYSE DE PROFESSION

- Bechedor
- Pépinière de Saint-Modeste
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Consultant : Jean-François Pouliot
- Coopérative Serres et pépinière Girardville
- Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
- Ministère des Forêts, de la Faune et des parcs
- Office des producteurs de plants forestiers du Québec
- Pépinière Boucher division Plants Forestiers
- Pépinière de Berthier
- Pépinière de Grandes-Piles
- Pépinière de Normandin
- Pépinière de Sainte-Luce

? Une analyse de profession a pour but de faire le portrait le plus complet possible du plein exercice d'un métier afin de permettre, par la suite, le développement d'un profil de compétences et, ultimement, de structurer de la formation adaptée aux besoins du métier.

à venir

Une étude de pertinence sera réalisée en 2018-2019 afin d'évaluer si l'élaboration d'une norme professionnelle est l'avenue à privilégier pour répondre aux besoins de qualification et de formation des ouvriers en production de plants forestiers.





RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (RCMO)

STATISTIQUES RCMO 2017-2018

Activité	Évaluations réalisées
Débroussaillage	0
Abattage manuel	0
Récolte mécanisée du bois :	
Abattage (multifonctionnelle)	1
Débardage (porteur forestier)	4
Voirie forestière :	
Construction de chemins forestiers (pelle hydraulique)	1

ENTREPRISES QUI ONT UTILISÉ LE SERVICE DE RCMO

- Foremgi (filiale de Gestion Rémabec/Rébec)
- Groupement forestier de Portneuf

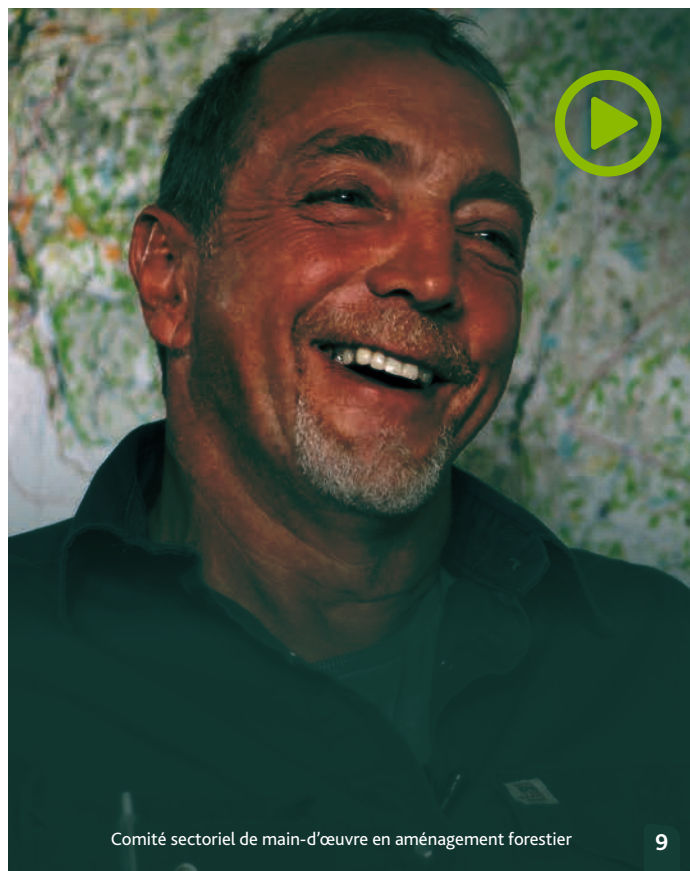
ACTIVITÉS DE PROMOTION DE LA RCMO

En 2016-2017, le CSMOAF a travaillé à faire connaître à plus grande échelle le service de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre aux entreprises et travailleurs du secteur, afin d'augmenter la participation et de maximiser les retombées positives de la RCMO. Pour ce faire, une capsule vidéo promotionnelle a été créée afin d'illustrer les bienfaits de ce service unique en son genre et offert dans toutes les régions du Québec. Le tournage a été rendu possible grâce à la collaboration d'entreprises qui nous ont généreusement ouvert les portes de leurs chantiers et qui ont accepté de témoigner à la caméra.

PARTICIPATION AU TOURNAGE DE LA CAPSULE :

- Coopérative forestière Ferland-Boilleau
- Gestion Rémabec
- Groupement forestier de Portneuf

Le CSMOAF a organisé une rencontre visant à présenter le service de RCMO auprès d'entrepreneurs forestiers du secteur de Saint-Ludger-de-Milot, le 31 janvier 2018. Cette activité, qui s'est déroulée en camp forestier, a permis de rencontrer plusieurs entrepreneurs et, dans un deuxième temps, de réaliser des évaluations auprès de leurs équipes de travail. D'autres évaluations sont encore à venir.



La capsule est disponible sur YouTube ainsi que sur le site Internet et la page Facebook du CSMOAF. Elle est également présentée lors des diverses rencontres promotionnelles effectuées par le CSMOAF auprès des entreprises forestières et des partenaires du secteur.

csmoaf.com [facebook](#) [YouTube](#)

La capsule est une réalisation de la maison de production vidéo IFX Productions.

à venir

Un nouvel évaluateur en voirie forestière recevra la formation du CSMOAF pour agir dans le cadre du service de RCMO.

Le CSMOAF travaille également à développer un service de formation continue et de perfectionnement des opérateurs pour répondre aux besoins identifiés lors des évaluations RCMO.

FORMATION CONTINUE

FORMATION POUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN FORÊT PRIVÉE

L'État et les entreprises forestières œuvrant en forêt privée cherchent de plus en plus à adapter leurs façons de faire afin de maximiser leur apport au sein de l'industrie forestière. Pour y arriver, le personnel technique et professionnel a besoin plus que jamais de s'adapter aux nouvelles réalités : profils de propriétaires variés (retraités, travailleurs, producteur à temps plein, etc.), objectifs d'utilisation multiples, méconnaissance et préjugés envers la récolte mécanisée, etc.

Pour répondre à ce besoin, le CSMOAF, en collaboration avec le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM), a obtenu du financement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour réaliser 3 projets de formation visant l'amélioration des compétences du personnel technique et professionnel, pour 2017-2019.



FORMATION VENTE ET MARKETING

Approche client et principes de marketing auprès des techniciens et des contremaîtres forestiers des entreprises qui œuvrent en forêt privée.

Formateur : M. Daniel Bélanger

Groupe 1 : 12-13 février 2018, Lévis

Groupe 2 : 6-7 mars 2018, Rimouski

Groupe 3 : 20-21 mars 2018, Lévis

16 HEURES

28 TRAVAILLEURS FORMÉS

ENTREPRISES PARTICIPANTES :

- Groupement agroforestier de la Ristigouche
- Groupement coopératif de Wolfe
- Groupement des propriétaires de boisés de Charlevoix
- Groupement forestier Bellechasse-Lévis inc.
- Groupement forestier Champlain
- Groupement forestier du Sud de Dorchester
- Groupement forestier Neigette-Métis
- Société sylvicole d'Arthabaska-Drummond

Commentaires des participants :

« Des solutions régionales, applicables et concrètes. »

« Très enrichissant comme formation ! »

FORMATION LOGICIEL DE GESTION ET DE GÉOMATIQUE POUR LA FORÊT PRIVÉE

Adaptation d'un contenu de formation et diffusion pour améliorer les compétences sur le logiciel de géomatique du personnel technique et professionnel qui œuvre en forêt privée.

Formateur : M. Guy Geneau

Groupe 1 : 27 février au 2 mars 2018, Saint-Martin

32 HEURES

11 TRAVAILLEURS FORMÉS

ENTREPRISES PARTICIPANTES :

- Groupement forestier Chaudière
- Groupement forestier du Sud de Dorchester
- Groupement forestier et agricole Beauce-Sud

Commentaires des participants :

« Excellente présentation : claire, nette et bien délivrée... Merci ! »

« J'ai découvert plusieurs facettes du logiciel que je ne connaissais pas, très intéressant de les apprendre. »

à venir

Un 2^e groupe bénéficiera de la formation sur le logiciel de gestion et de géomatique pour la forêt privée en avril 2018.

De plus, une formation en FISCALITÉ FORESTIÈRE sera offerte auprès de 2 groupes, prévus à l'automne, dans les régions du Bas-Saint-Laurent et de l'Outaouais.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE



PROMOTION DES NORMES PROFESSIONNELLES ET DE LA FORMATION CONTINUE

Le CSMOAF participe à chaque année à plusieurs événements promotionnels organisés par ses différents partenaires, notamment par la tenue d'un kiosque. Le but est de mieux faire connaître l'éventail des programmes, services et projets offerts par le CSMOAF aux entreprises.

LISTE DES ÉVÉNEMENTS AUXQUELS LE CSMOAF A PARTICIPÉ

6 AVRIL 2017

Congrès annuel de la Fédération québécoise des coopératives forestière (FQCF)

10 AVRIL 2017

Rencontre de la table des PFNL de la région du Saguenay – Lac-St-Jean

20 AVRIL 2017

Présentation sur les besoins en développement des compétences lors de la rencontre printanière du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)

28 AVRIL 2017

Atelier sur l'avenir de l'entrepreneuriat forestier

16 MAI 2017

Présentation au Conseil fédéral de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM)

18 MAI 2017

Congrès annuel du Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)

PRODUITS FORESTIERS NON LIGNEUX: OUTIL SUR LES SAINES PRATIQUES DE CUEILLETTE

Le financement quant à l'élaboration d'un outil sur les saines pratiques de cueillette de PFNL visant à sensibiliser les cueilleurs, entre autres, aux enjeux liés à la pérennité de la ressource, a été accepté par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les travaux sont en cours d'exécution.



14 JUIN 2017

Assemblée générale annuelle de l'Association pour la commercialisation des produits forestiers non ligneux (ACPFNL)

11 SEPTEMBRE 2017

Congrès annuel du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)

2 NOVEMBRE 2017

4^e édition du Symposium forestier de l'Association forestière de la Vallée-du-Saint-Maurice

23 NOVEMBRE 2017

Congrès Prévibois

21 FÉVRIER 2018

Présentation dans le cadre de la journée technique de l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec

21-22 FÉVRIER 2018

Congrès de l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DE LA RELÈVE EN RÉCOLTE DU BOIS ET EN VOIRIE FORESTIÈRE

Depuis 2016, le CSMOAF travaille à documenter les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes opérateurs finissants en récolte de bois court et, plus récemment, en récolte de bois long et en voirie forestière. En effet, les résultats du projet pilote de formation pratique effectué auprès de finissants du DEP *Abattage et façonnage des bois* pour les activités de récolte de bois court avaient été très concluants!

Depuis, le CSMOAF a amorcé une réflexion plus large avec les partenaires concernés sur la recherche de solutions concrètes et durables :

- Lors de la 1^{re} rencontre de partenaires (mars 2017), il avait été discuté que le CSMOAF fasse des démarches auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) afin de rendre prioritaire ce dossier qui se décline en deux volets :
 - continuer à financer la réalisation de tels projets de formation pratique d'intégration en emploi;
 - procéder à la révision du programme d'études professionnelles *Abattage et façonnage des bois*.
- À l'été 2017, le CSMOAF a donc fait les démarches nécessaires auprès du MEES et du MTESS, en prenant soin de traiter distinctement des problématiques associées aux activités de récolte de bois court de celles de bois long. À l'automne 2017, le CSMOAF a reçu la décision positive de priorisation de la part des deux ministères.
- Le CSMOAF a organisé une 2^e rencontre pour les partenaires du marché du travail le 20 octobre 2017, à Québec, pour faire le suivi du dossier.
- Pour sonder la possibilité de financement par le FDRCMO de nouveaux projets de formation pratique d'intégration en emploi de jeunes finissants, le CSMOAF a rencontré les représentants du Fonds le 19 décembre 2017, à Montréal.

À la suite de ces démarches, le CSMOAF a fait la promotion des opportunités existantes en matière de formation pratique d'intégration en emploi. La promotion a porté fruit et d'autres projets de formation seront mis en œuvre en 2018-2019 en collaboration avec des entreprises forestières.

à venir

Projets de formation pratique :

- Rencontre avec les entreprises ayant manifesté un intérêt à participer afin de bien circonscrire les besoins et d'identifier le CFP qui pourra y répondre.
- Dépôt de 3 demandes de financement au FDRCMO lors de la période d'appel de projets du printemps 2018 pour l'élaboration et la diffusion de projets de formation pratique d'intégration en emploi de jeunes opérateurs finissants 1) en voirie forestière, 2) en récolte de bois long et 3) en récolte de bois court.

Révision de programmes du MEES :

- Début des travaux de révision du DEP *Abattage et façonnage des bois*.
- Dépôt d'une demande de révision du DEP *Conduite de machinerie lourde en voirie forestière* auprès du MTESS et du MEES.



FORMATION EN MESURAGE DU DEP AMÉNAGEMENT DE LA FORÊT

En 2016-2017, le CSMOAF est arrivé au constat de l'existence d'une problématique d'adéquation entre la formation et l'emploi au niveau du mesurage de bois au Québec.

En effet, les entreprises peinaient à trouver des mesureurs alors que de plus en plus d'aspirants mesureurs échouaient l'examen du MFFP pour l'obtention du permis de mesureur. En outre, l'édition 2017-2018 du *Manuel de mesurage des bois récoltés sur les terres du domaine de l'État*, publié en 2017-2018 par le MFFP, a fait l'objet d'une réorganisation afin d'en simplifier l'application.

Face à ce constat, le CSMOAF a convoqué une rencontre avec les directions des centres de formation professionnelle offrant le DEP *Aménagement de la forêt* et le MFFP pour trouver une solution à la problématique. Comme une solution rapide était requise pour répondre aux besoins du marché du travail, il a été convenu de procéder à la révision du contenu en mesurage du DEP, en travaillant à l'intérieur des balises du programme d'études pour l'adapter à la réalité du marché du

travail (c'est-à-dire sans procéder à la révision officielle du DEP par le MEES).

Un comité de travail a ensuite été formé, composé notamment de professeurs en mesurage et de conseillers pédagogiques de 8 centres de formation professionnelle offrant le DEP *Aménagement de la forêt*, de représentants du marché du travail, du MFFP ainsi que de la Direction des services en évaluation et information scolaire du GRICS. Des représentants du MEES ont également été invités à collaborer.

C'est ainsi que les quatre compétences en mesurage du programme d'études, leur contexte de réalisation, leurs éléments de compétence ainsi que leurs critères de performance ont fait l'objet d'une analyse en regard de leur pertinence pour le marché du travail. Il a été convenu de donner plus d'importance à certaines compétences ou à certains éléments de compétence et moins d'importance à d'autres pour répondre davantage aux besoins du marché du travail. Comme l'objectif n'était pas de réviser le programme, chaque nouvel élément soulevé était rattaché à un élément de compétence ou à une compétence existante.

à venir

Une rencontre est prévue les 7 et 8 mai 2018 à Québec avec le comité de travail pour procéder à l'actualisation des spécifications qui seront utilisées aux fins de la sanction de chacune des compétences en mesurage du programme d'études. La pondération des critères de performance et le seuil de réussite attribué à chaque compétence seront également revus.

La dernière étape prévue sera la tenue d'une session d'élaboration des épreuves pour les compétences de mesurage du DEP, le 31 août 2018, avec la Direction des services en évaluation et information scolaire du GRICS.

Une démarche d'adaptation du contenu en mesurage est également prévue au niveau du DEC en *Technologie forestière* dans la prochaine année.

COMPOSITION DU COMITÉ DE TRAVAIL

- CFP Amos
- CFP Causapscal
- CFP Duchesnay
- CFP Forestville
- CFP Lac-Mégantic
- CFP La Tuque
- CFP Mont-Laurier
- CFP Pays-des-Bleuets
- Conseil de l'industrie forestière
- Coopérative forestière de Petit Paris
- Direction des services en évaluation et information scolaire du GRICS (Banque d'instruments de mesure (BIM) en formation professionnelle)
- Groupe PG SCF
- MEES
- MFFP



FORMATION EN GRH ADAPTÉE AU SECTEUR FORESTIER

À la suite de la bonification du contenu de formation et de la promotion effectuée auprès des entreprises forestières à l'hiver 2017, le CSOAF a diffusé la formation en GRH auprès de 2 groupes en mai 2017. De plus, après une relance à l'hiver 2018, le CSOAF a formé un 3^e groupe en mars 2018.

La diffusion de ces groupes de formation a été rendue possible grâce au financement obtenu par les directions régionales d'Emploi-Québec de chacune des régions ciblées, via la mesure « MFOR-Entreprises ». Le CSOAF agit à titre d'organisme délégué dans ce projet.

La formation en GRH adaptée au secteur forestier est une formation dite "sur-mesure" puisqu'avant la diffusion de la formation, les gestionnaires de chacun des groupes participants ont la possibilité de rencontrer le formateur afin de discuter de leurs enjeux, besoins et attentes et ainsi mieux cerner les réalités de chacune des entreprises participantes. Enfin, les appréciations sont recueillies à la fin de chaque diffusion pour assurer l'amélioration et l'évolution en continu de cette formation.



à venir

Diffusion de la formation auprès de 5 groupes en avril et en mai 2018 dans les régions du Saguenay – Lac-Saint-Jean, de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord.

Dépôt d'une demande de financement au FDRMO durant la période d'appel de projets (du 10 au 28 septembre 2018).

ENTREPRISES PARTICIPANTES

- Coopérative forestière Ferland-Boilleau (8 participants)
- Entreprise RSLB inc. (1 participant)
- Force D inc. (1 participant)
- Forélie inc. (4 participants)
- Groupe Forestra Coopérative forestière (7 participants)
- Groupement Agro-forestier de la Ristigouche (1 participant)
- Ray R. Caron (1 participant)
- Rébec inc. (20 participants)
- Société d'exploitation des ressources de la Vallée (7 participants)

PLAN DE FORMATION

MODULE 1 – LA PERSONNE ET SES MOTIVATIONS

- Mieux se connaître pour bien connaître l'autre
- Mécanismes de la motivation
- Utilisation des stratégies appropriées selon les particularités de chacun

JOUR 1
(7 HEURES)

MODULE 2 – L'ÉQUIPE ET SON FONCTIONNEMENT

- Valeurs et mobilisation en équipe

JOUR 2
(7 HEURES)

MODULE 3 – LE RÔLE DU PERSONNEL DE GESTION/SUPERVISION

- Découverte du rôle de leader
- Identification de son profil comme leader
- Stratégies pour accroître le soutien à l'équipe

JOUR 3
(7 HEURES)

MODULE 4 – LA COMMUNICATION, L'ÉCOUTE ET LE FEEDBACK

- Attitudes et comportements en matière de communication
- Découverte des exigences personnelles de l'écoute active
- Habiletés pour un feedback approprié

JOUR 4
(7 HEURES)

MODULE 5 – LA GESTION EFFICACE DU QUOTIDIEN

- Questionnement de ses habitudes de travail
- Méthodes et techniques d'efficacité et d'efficience au travail
- Organisation du travail simple et efficace
- Planification au travail

JOUR 5
(7 HEURES)

MODULE 6 – L'APPRÉCIATION DU TRAVAIL RÉALISÉ

- Fixation d'objectifs de rendement (technique SMART)
- Enjeux liés à l'appréciation du rendement
- Moyens pour une appréciation du rendement réussie

MODULE 7 – LA GESTION DES COMPORTEMENTS DIFFICILES

- Reconnaissance des comportements répréhensibles
- Estimation de son degré d'habileté à intervenir
- Élaboration de stratégies d'intervention

TOTAL : 5 JOURS (35 HEURES DE FORMATION)

Mode d'apprentissage : histoires de cas, discussions, jeux de rôle, auto-évaluation, tours de table, etc.

DIFFUSION 2017-2018 DE LA FORMATION EN GRH

Saguenay — Lac-Saint-Jean, Chicoutimi	15 participants, 2 entreprises
Mauricie, Parent (en camp forestier)	25 participants, 3 entreprises
Bas-Saint-Laurent, Amqui	10 participants, 4 entreprises

ENQUÊTE SUR LES COÛTS

Dans un contexte où la main-d'œuvre forestière est de plus en plus difficile à recruter, le CSMOAF a documenté les coûts assumés par les travailleurs manuels (débroussailleurs et abatteurs manuels) pour alimenter une réflexion plus large sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. Plus spécifiquement, le CSMOAF souhaitait documenter le temps de travail non productif (temps d'entretien du matériel, temps de déplacement, etc.) ainsi que les coûts directs assumés par la main-d'œuvre dans l'exercice de leur emploi (coûts de transport, achat d'équipement, etc.).

Le CSMOAF a confié à BIP Recherche la réalisation de l'enquête, qui s'est déroulée entièrement en 2017-2018. L'enquête comportait deux volets :

1. Enquête téléphonique auprès de 76 dirigeants d'entreprises forestières qui embauchent des abatteurs manuels et/ou des débroussailleurs pour connaître leur contribution au remboursement des dépenses de leurs travailleurs.
2. Sondage auprès de 193 débroussailleurs et de 57 abatteurs manuels au moyen d'un registre, compilé quotidiennement durant 4 semaines, des dépenses effectuées dans l'exercice de leur emploi.

Le tableau suivant est extrait du rapport d'enquête et présente un récapitulatif de l'ensemble des dépenses effectuées par les abatteurs manuels et les débroussailleurs pour une saison de travail.

COÛT ANNUEL MOYEN POUR L'ENSEMBLE DES DÉPENSES EFFECTUÉES

Dépense	Coût annuel moyen	
	Abatteurs manuels	Débroussailleurs
Coût d'utilisation du véhicule pour la saison	3 270 \$	4 525 \$
Achat de la scie à chaîne / débroussailleuse	531 \$	568 \$
Accessoires pour l'entretien de la scie à chaîne / débroussailleuse	554 \$	488 \$
Équipements de protection individuelle *	245 \$	8 \$
Entretien préventif de la scie à chaîne / débroussailleuse	26 \$	94 \$
Essence mélangée (et huile à chaîne dans le cas de la scie à chaîne)	1 254 \$	766 \$
Total	5 880 \$	6 449 \$

*Le coût des équipements de protection individuelle assumé par les travailleurs a été calculé en déduisant les remboursements effectués par les employeurs, selon les données du volet 1 de l'enquête.



Le CSMOAF met à la disposition des débroussailleurs et des abatteurs manuels un registre fait sur mesure pour eux.

Le Carnet des dépenses du travailleur forestier permet aux travailleurs de compiler quotidiennement les dépenses effectuées ainsi que le nombre de kilomètres parcourus dans le cadre de l'emploi, dans le but de les aider à rassembler les renseignements nécessaires à la déduction des dépenses admissibles dans leur déclaration annuelle de revenus.



L'enquête peut être consultée dans son intégralité au csmoaf.com/documentation. Rappelons qu'en tant qu'organisme de référence reconnu dans le secteur, le CSMOAF vise notamment à rendre disponibles des données utiles qui donnent l'heure juste sur les réalités forestières qui touchent la main-d'œuvre.



SUIVI ANNUEL D'INDICATEURS

INFORMATION SECTORIELLE SUR LA MAIN-D'OEUVRE

Le CSMOAF a poursuivi son travail visant à recueillir et analyser des données sur le marché du travail et la main-d'œuvre, dans le but ultime de mieux connaître, comprendre et prévoir le secteur de l'aménagement forestier. Bien que le CSMOAF s'affaire depuis plusieurs années déjà à effectuer un suivi périodique de certains indicateurs de son secteur, la création d'un groupe de travail composé de plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) a permis d'augmenter significativement la quantité d'indicateurs recueillis au cours des deux dernières années en permettant l'acquisition, le traitement et le suivi de données secondaires propres aux différents secteurs représentés par les CSMO impliqués.

La création d'un groupe de travail composé de plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre a permis d'augmenter significativement la quantité d'indicateurs recueillis.

? *Le groupe de travail des CSMO, maintenant connu sous le nom de « Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre » ou SISMO, a produit plusieurs indicateurs de base en 2017-2018 pour les secteurs des CSMO participants et a offert un accompagnement individuel pour des projets spécifiques. À cet effet, le CSMOAF a bénéficié du support de la ressource commune du SISMO pour élaborer un tableau de bord. Ce dernier vise à suivre différents indicateurs en lien avec la main-d'œuvre forestière et le secteur dans lequel elle évolue en présentant notamment des indicateurs économiques, des données sur la ressource forestière, et bien sûr des données sur la main-d'œuvre en aménagement forestier ainsi que sur la main-d'œuvre en général au Québec.*

à venir

Le tableau de bord du secteur de l'aménagement forestier sera disponible à partir de 2018-2019, sur une base périodique, et sera diffusé par voie électronique, notamment à tous les membres et partenaires du CSMOAF.

Suivez-nous sur nos différentes plateformes pour le recevoir!



PROFESSIONS EN DEMANDE

Comme à chaque année, le CSMOAF a produit une liste des professions en demande dans son secteur sur une base bisannuelle (automne/hiver 2017-2018 et printemps/été 2018), tel que demandé par la Commission des partenaires du marché du travail. La liste des professions en demande est disponible sur le site IMT en ligne d'Emploi-Québec.

De plus, au début de l'année 2018, Emploi-Québec a sollicité les CSMO pour évaluer les déséquilibres de main-d'œuvre par profession (voir tableau synthèse).

Ces constats serviront d'intrants dans la production des diagnostics d'Emploi-Québec.

POSTES EN DÉFICIT DE CANDIDATURES

Titre professionnel de la CNP	État de la profession
Conducteurs de machines d'abattage d'arbres	• Problématique d'adéquation formation-emploi : les jeunes finissants au DEP manquent de formation pratique pour être intégrés aux équipes régulières dans les entreprises. • Postes les plus difficiles à combler (diagnostic sectoriel 2015-2016).
Technologues et techniciens en sciences forestières	• Diplômés de formation collégiale très recherchés. • Certaines entreprises refusent des travaux. • Certaines entreprises comblent leurs besoins avec des travailleurs ayant une qualification moindre et forment à l'interne des travailleurs manuels. • Déficit important de mesureurs de bois : problématique d'adéquation formation-emploi et exigences du MFFP.
Conducteurs équipement lourd (sauf grues)	• Déficit dans la majorité des régions minières. • Compétition avec les mines et la construction.
Ouvriers de pépinières et de serres	• 9 pépinières forestières sur 15 ont affirmé avoir eu de la difficulté à combler leurs postes d'ouvriers (diagnostic sectoriel 2015-2016).
Professionnels des sciences forestières	• Équilibre fragile en raison des nombreux départs à la retraite à prévoir au cours des prochaines années.



SAISONNALITÉ

UNE ANNÉE CHARNIÈRE POUR LES ENJEUX DE SAISONNALITÉ!

L'année 2017-2018 a été une année charnière, où les enjeux de saisonnalité ont finalement trouvé écho auprès des décideurs qui semblent désormais reconnaître l'importance de l'économie saisonnière.

D'abord, la mobilisation de nombreux partenaires patronaux et syndicaux de l'industrie de l'aménagement forestier et de la transformation du bois autour d'enjeux partagés sur la saisonnalité de l'emploi, en vue du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre de février 2017, a généré de nombreux gains qui n'auraient pas été possibles sans la réunion des forces des partenaires rassemblés. En parallèle, au niveau national, les représentations effectuées par le Collectif sur l'emploi saisonnier durable nous ont permis d'obtenir des alliés entourant les enjeux saisonniers.

Le Collectif sur l'emploi saisonnier durable est formé par des associations du secteur forestier (FQCF, RESAM et AETSQ) et d'autres secteurs (Union des producteurs agricoles, Alliance de l'industrie touristique du Québec, Association québécoise de l'industrie de la pêche, Fédération interdisciplinaire en horticulture ornementale du Québec).

Les CSMO impliqués dans le Chantier sur la saisonnalité ont rendu possibles la rencontre et la mobilisation de ces partenaires de divers horizons. **À la clôture du Rendez-vous, lorsque le premier ministre a affirmé vouloir en priorité améliorer les conditions des travailleurs saisonniers, nous savions qu'un pas de géant venait d'être fait!**

Au cours de l'année 2017-2018, des discussions ont donc été réalisées au sein des gouvernements, qui se sont reflétées de différentes façons :

Régime d'assurance-emploi

En février 2018, le gouvernement du Canada a publié des modifications au régime d'assurance-emploi, dont certaines touchent plus particulièrement les travailleurs occupant un emploi saisonnier :

- Annulation des changements apportés en 2012 qui définissaient de façon stricte les responsabilités des chômeurs en matière de recherche d'emploi et qui les obligeaient à s'éloigner de leur collectivité et à accepter des emplois moins bien rémunérés;
- Diminution du délai de carence de deux semaines à une semaine;
- Possibilité, pour un travailleur qui reçoit des prestations, d'occuper un emploi à temps partiel ou occasionnel et de conserver une portion de ses prestations d'assurance-emploi ainsi que toute la rémunération découlant de son emploi, selon certains critères.

Initiatives gouvernementales

Les taux de chômage et d'assistance sociale n'ont jamais été aussi bas au Québec. Plusieurs régions ont donc vu augmenter leur nombre d'heures nécessaires pour être éligible à l'assurance-emploi et diminuer leur nombre de semaines de prestations admissibles. Cette situation a donc pour effet d'augmenter le

nombre de travailleurs victimes du «trou noir» de l'assurance-emploi (période entre la fin du versement des prestations et le retour au travail). Pour régler cette problématique, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il comptait octroyer 240 millions de dollars au Canada pour les trois prochaines années, et le gouvernement du Québec de son côté a mis en place une table de concertation nationale sur l'emploi saisonnier ainsi que quatre tables régionales (Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Charlevoix-Portneuf) pour discuter de l'enjeu du trou noir et assurer le meilleur soutien possible aux travailleurs et aux entreprises par l'intermédiaire de mesures actives d'emploi. La création de cette table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier constituait la principale recommandation des partenaires du Chantier sur la saisonnalité depuis 2012!

Mesures actives d'emploi

La mesure Soutien aux travailleurs saisonniers a été mise en place le 9 avril 2018 par le MTESS pour venir en aide aux travailleurs sujets au trou noir. L'expérimentation se déroulera au cours de l'année 2018-2019 et pourrait se poursuivre dans les années subséquentes, si son utilisation le justifie. Cette mesure consiste essentiellement à permettre aux travailleurs concernés de continuer à recevoir leurs prestations hebdomadaires régulières d'assurance-emploi s'ils acceptent de suivre de la formation.

La mesure Soutien aux entreprises saisonnières pour la formation des travailleurs assure pour sa part le maintien en emploi des travailleurs pour éviter le trou noir en prolongeant leur période d'emploi par l'offre d'une formation en entreprise, soit à la fin de la saison ou avant le début de la suivante. Cette mesure offre un soutien financier bonifié aux entreprises saisonnières afin de les encourager à déposer davantage de projets de formation en entreprise pour leurs travailleurs.

Dans les deux cas, la formation peut viser autant les besoins d'acquisition de compétences essentielles (lecture, calcul, travail d'équipe, etc.) que les compétences spécialisées en lien avec l'emploi.

Révision des normes du travail

Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Quelques mesures touchent plus particulièrement les emplois saisonniers :

- L'autorisation de la Commission n'est plus requise pour appliquer l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire (période maximale de 4 semaines). L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un accord, pourvu qu'il soit constaté par écrit. Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements;
- Il est désormais possible pour les entreprises à activités saisonnières de verser l'indemnité de vacances sur chaque paye.



UNE FORÊT DE POSSIBILITÉ / COLLECTIF POUR UNE FORÊT DURABLE

En tant que membre du collectif pour une forêt durable, qui regroupe l'ensemble des partenaires de la campagne « Une forêt de possibilité », le CSMOAF, en plus de participer aux rencontres organisées durant l'année, a entrepris initiatives dans le cadre de ses activités promotionnelles 2017-2018 pour mettre de l'avant la campagne :

- Tenue du kiosque de la campagne et sensibilisation des participants sur les mythes liés au travail forestier lors des 2 plus importants salons de l'éducation et de l'emploi du Québec :
 1. Salon national de l'éducation de Montréal, Place Bonaventure, 12-13 octobre 2017;
 2. Salon Carrière Formation de Québec, Centre de foires ExpoCité, 19 au 21 octobre 2017.
- Publications sur les réseaux sociaux.
- Impression du logo de la campagne sur divers objets promotionnels qui seront distribués lors des événements auxquels le CSMOAF participera en 2018-2019.



ACTIVITÉ VIENS VIVRE LA FORÊT

L'activité *Viens vivre la forêt* s'est déroulée dans 5 régions du Québec en 2017-2018 afin de faire découvrir les métiers du secteur forestier aux jeunes de 3^e, 4^e et 5^e secondaires ou en situation de choix de carrière. Près de 1400 jeunes ont pris part aux multiples ateliers interactifs et dynamiques cet automne.

JOURNÉES VVF – 2017

Capitale-Nationale (Duchesnay) : 26 septembre

Saguenay – Lac-Saint-Jean (Forêt d'Enseignement et de Recherche Simoncouche de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)) : 28 septembre

Mauricie (Grandes-Piles) : 28 septembre

Laurentides (Mont-Tremblant) : 3 octobre

Estrie (Lac-Mégantic) : 5 octobre

La réalisation des journées *Viens vivre la forêt* ne pourrait se faire sans la généreuse contribution financière du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et de la Commission des partenaires du marché du travail. De même, la précieuse collaboration des partenaires régionaux, et tout spécialement des associations forestières impliquées, qui sont dorénavant les maîtres d'œuvre dans cette belle aventure, fait que cette activité est, toujours et encore, un incontournable depuis plus de 13 ans! Les préparatifs sont déjà entamés pour l'édition 2018.

1400
PARTICIPANTS
POUR L'ÉDITION
2017



à venir

CALENDRIER DES JOURNÉES VVF – ÉDITION 2018

- Estrie (Lac-Mégantic) : **25 septembre**
- Mauricie (Grandes-Piles) : **27 septembre**
- Abitibi-Témiscamingue (Amos) : **2 octobre**
- Saguenay — Lac-Saint-Jean (Dolbeau-Mistassini) : **4 octobre**
- Chaudière-Appalaches (Saint-Just-de-Bretenières) : **10 octobre**



NOUS TRAVAILLONS À TROUVER DES **SOLUTIONS CONCRÈTES** AUX PROBLÉMATIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE QUI AFFECTENT LE SECTEUR

Pour en savoir plus, consultez la reddition de comptes 2017-2018 au csmoaf.com



**Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier**

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

csmoaf.com

Édition et diffusion

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

Conception graphique : Tommy Ferland, La Fabrik

© Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier,
2018, Tous droits réservés.

ISBN 978-2-922986-13-6 (imprimé) | ISBN 978-2-922986-14-3 (pdf)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018

Avec l'aide financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**
Québec