Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

# RAPPORT ANNUEL

2018-2019

csmoaf.com

# Les 119 membres du csmoaf (au 31 mars 2018)

Le CSMOAF possède 4 catégories de membres dont voici la composition :

## Membres actifs siégeant au c.a. (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 entreprises (90)

Alliance des propriétaires forestiers des Laurentides et de l'Outaouais

Aménagement forestier Beaufor inc.

Aménagement forestier coopératif de Wolfe inc.

Association forestière de la Gaspésie

B.R.et M. Dionne Ltee

Boilon R.T. inc.

Boisaco inc.

Bois d'œuvre Cedrico inc. (Price)

Construction RSM inc.

Coopérative de Travail Inter-Nations

Coopérative de travailleurs forestiers Eaubois

Coopérative de travailleurs sylvicoles Abifor

Coopérative forestière de Girardville

Coopérative forestière de la Matapédia et ses filiales

Coopérative forestière de Petit-Paris

Coopérative forestière des Hautes-Laurentides

Coopérative forestière du Bas Saint-Maurice

Coopérative forestière Ferland-Boilleau

Coopérative forestière La Nord-Côtière

Coopérative Serres et pépinière Girardville

Domtar inc. (Windsor - Pâtes et papiers)

Débroussaillage Québec

Eacom Timber Corporation - Siège social

Entreprise forestière RLR inc.

Entreprise RSLB inc.

Exploitation forestière JRBR inc.

Force D inc.

Forélie inc.

Foremgi inc.

Foresterie D.G. inc.

Foresterie Sénaka

Forestiers 2MR inc.

Forestiers Paré Boily inc.

Forestiers R.B.E. Lasalle

Forestiers RJAS inc.

Forex Langlois inc.

Gestion forestière Lacroix

Gestion Rémabec / Rébec inc. - Siège social

Gilbro inc.

Groupe Crête division Saint-Faustin inc.

Groupe forestra coopérative forestière

Groupe Guy Harvey

Groupement agro-forestier de la Ristigouche inc.

Groupement des propriétaires de boisés privés de Charlevoix inc.

Groupement forestier Chaudière inc.

Groupement forestier coopératif Baie-des-Chaleurs

Groupement forestier coopératif St-François

Groupement forestier de Bellechasse-Lévis inc.

Groupement forestier de Champlain inc.

Groupement forestier de Kamouraska inc.

Groupement forestier de Portneuf inc.

Groupement forestier de Témiscouata inc.

Groupement forestier du Sud de Dorchester inc.

Groupement forestier Métis-Neigette inc.

Groupement forestier Rocher Percé inc.

Groupe Val

Les entreprises forestières Amtech

Les entreprises forestières Carl Séguin

Les Foresteries Mario Tremblay inc.

Les Forestiers Multi-Sim inc.

Les Reboiseurs de la Péninsule inc.

Louisiana-Pacifique Canada ltée. (Bois-Franc - Division Maniwaki)

M.C. Forêt inc. - succursale Labelle

Multi-RPM inc.

Multi Ouellet & fils

Multi S.R. inc.

PPF Synergie inc.

Produits forestiers Résolu (Opérations forestières Mauricie)

Produits forestiers Résolu Canada inc.

Produits forestiers Temrex, s.e.c (Nouvelle)

Ray R Caron Forestier Ltée.

Réal Paré & Fils inc.

Reboisement Mauricie inc.

Reboitech inc.

Ressources forestières biotiques inc.

Rexforêt

SARGIM Coopérative de travailleurs en production de plants

Scierie P.S.E. Savard et fils

Services forestiers PBR inc.

Services forestiers RGT inc.

Société d'exploitation des ressources de la Vallée inc.

Société d'exploitation des ressources des Basques inc.

Société d'exploitation des ressources des Monts inc.

Société sylvicole d'Arthabaska-Drummond

Sylviculture Tramfor inc.

Terra-Bois, coopérative de propriétaires de boisés

Transport Jolatem inc.

Travaux Forestiers Mashk inc. (9322-3048 Québec inc.)

Vert-Forêt inc.

Yoland Laflamme inc.

## Membres d'office (observateurs) (3)

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur – Direction de la formation professionnelle

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs

Secteur Emploi-Québec – Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

## Membres de soutien (21)

Agence des forêts privées de Québec 03

Centre de formation Harricana - Pavillon de la foresterie

Centre de formation professionnelle de Forestville

Centre de formation professionnelle de la Baie-James

Centre de formation professionnelle Dolbeau-Mistassini

Centre de formation professionnelle Le Granit

Centre de formation professionnelle Mont-Laurier

Cégep de Baie-Comeau

Cégep de Chicoutimi

Cégep de Limoilou

Cégep de St-Félicien

Denis D'Astous, formateur

École forestière de La Tuque

Hydromec inc.

MRC de Papineau

Office des producteurs de plants forestiers du Québec

Première Nation malécite de Viger

Signature Bois Laurentides

Société de développement Economique Ilnu

Table forêt Laurentides

Université Laval – Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique

# *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 DES COPRÉSIDENTS ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

**Une nouvelle équipe, un nouveau départ !**

L'année 2018-2019 marque sans contredit le changement et l'adaptation. Avec les départs successifs que l'équipe du CSMOAF a connu – 4 personnes sur 5 ayant quitté le CSMOAF vers de nouveaux défis en l'espace de 3 mois – nous avons dû nous adapter, apprendre à vitesse grand V, gérer plusieurs dossiers à la fois... Le défi était là ! Mais malgré ce contexte parfois difficile, nous avons réussi à minimiser les impacts et à réaliser, somme toute, plusieurs des activités prévues à notre plan d'action.

## « Le monde déteste le changement, c'est pourtant la seule chose qui lui a permis de progresser » (Charles F. Kettering)

C'est vrai, certains projets ont dû être reportés à l'année suivante. Très peu ont été abandonné. Certains comités de travail n'ont pas eu lieu pour diverses raisons. Rien de majeur finalement. Cela nous a permis de gagner du temps pour réajuster nos actions, se rebâtir comme équipe et progresser.

Il ne faut pas avoir peur du changement puisqu'il est synonyme de grandir et que grandir, changer, évoluer, cela fait partie de la vie. Au final, nous sommes fiers du chemin parcouru car cela nous a rendu encore plus unis et plus motivés à créer de nouveaux projets pour le secteur.

**La main-d'œuvre : un enjeu plus important que jamais**

En 2018, le manque de main-d'œuvre a frappé les entreprises du secteur de plein fouet. Même si on le prédit depuis des années, que la population est vieillissante, que les départs à la retraite sont imminents, les entreprises doivent redoubler d'efforts pour attirer, recruter et surtout conserver sa main-d'œuvre qualifiée. Plus que jamais, elles ont besoin d'aide pour rester attractives.

Lors de notre 3e colloque annuel portant sur la main-d'oeuvre forestière de demain, 125 membres étaient présents. L'engouement envers cet évènement était tel que nous avons dû refuser des inscriptions faute d'espace dans la salle. Cela démontre bien à quel point la main-d'œuvre est un enjeu important et qu'il est primordial de trouver des solutions pour y faire face. Parmi les solutions abordées durant l'évènement, il y a eu entre autres de reconnaitre les compétences de sa main-d'œuvre et mieux les développer, de s'assurer de l'intégration de la relève par de la formation pratique, de recruter la main-d'œuvre immigrante, d'attirer davantage les jeunes et les femmes vers le secteur forestier, de mieux composer avec les communautés autochtones.

**Promotion des métiers de la forêt**

La forêt, on l'aime et on la déteste en même temps parfois. Il y a des mouches, il fait froid, elle nous oblige à sortir de notre zone de confort constamment, c'est exigeant… Mais les personnes qui y travaillent en sont passionnées. Pas de murs, pas de patron, pas de trafic. Juste nous et les éléments de la nature, cette sensation de liberté et ce sentiment d'être vivant. C'est tout cela qu'il faut promouvoir auprès des jeunes.

Pour faire découvrir la forêt à notre relève, cette année, ce sont 1 334 jeunes en situation de choix de carrière qui ont été sensibilisés à la réalité des métiers de notre secteur au travers l'activité *Viens vivre la forêt*, qui s'est déroulée dans 5 régions. Aussi, plusieurs kiosques d'information et de promotion des métiers ont été tenus dans divers événements.

**Le CSMOAF en mode solution**

Les jeunes opérateurs de machine qui sortent de l'école ne sont pas prêts à affronter la réalité du marché du travail. Ils doivent être tout de suite performants et « rentables » alors qu'ils sont encore en apprentissage du métier. Pour faciliter l'intégration des finissants du DEP *Abattage et façonnage des bois* dans les entreprises, nous avons réalisé un projet pilote de formation pratique pour de jeunes opérateurs en récolte de bois en longueur. Cette formation a permis de former 8 personnes sur l'abatteuse, l'ébrancheuse et le porteur, pendant 9 semaines.

Nous avons aussi développé un projet pilote de formation pratique pour de jeunes opérateurs en voirie forestière et développé une offre de formation pratique pour de jeunes opérateurs en récolte de bois court. Cette dernière est d'ailleurs maintenant disponible pour toutes les entreprises désirant intégrer des jeunes dans leur milieu.

**Une offre de formation adaptée**

En 2018-2019, nous avons analysé les différents besoins en formation des entreprises et sommes actuellement en développement de projets adaptés.

Plus populaires que jamais, notre formation en gestion des ressources humaines adaptée au secteur forestier a été diffusée auprès de 5 groupes cette année, totalisant 52 personnes.

Les projets de formation spécifiques à la forêt privée continuent également de susciter l'intérêt, avec ses 30 personnes formées en *vente et marketing*, 43 personnes en *fiscalité forestière* et 21 personnes formées sur *l'utilisation d'un logiciel de gestion et de géomatique*.

**Bref**

C'est donc tournés vers l'avenir que nous avançons, que nous tissons des liens entre les organisations du milieu, que nous créons des solutions aux problématiques vécues par les entreprises. Gandhi disait que pour progresser, il ne faut pas répéter l'histoire, mais en produire une nouvelle. Si demain débutait un nouveau chapitre pour le secteur, qu'est-ce qu'on aurait envie d'y lire ? N'hésitez pas à nous contacter pour qu'on puisse en discuter !

**Sylvie Gaumond**
Directrice générale

**Marc Beaudoin**
Coprésident patronal

**François Gallant**
Coprésident syndical

# Le conseil d'administration

## Administrateurs

**AUBIN, Clément**
Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)

**DUGAS, Martin**
Unifor

**PERREAULT, Joël**
Unifor

**BEAUDOIN, Marc**
**Coprésident partie patronale depuis le 25 septembre 2018 – membre du C.E.**
Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)

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

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

**BEAULIEU, Janick**
Groupe Rémabec membre du CIFQ

**LACHAPELLE, Yves**
*En remplacement de Dave Lepage depuis le 25 septembre 2018*
**Trésorier depuis le 25 septembre 2018 – membre du C.E.**
Conseil de l'Industrie Forestière du Québec (CIFQ)

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

**BOUCHARD, Sébastien**
*Jusqu'au 25 septembre 2018*
**Coprésident partie patronale jusqu'au 25 septembre 2018**
Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

**LAROCHELLE, Sébastien**
*Jusqu'au 28 mai 2018*
Groupement forestier de Portneuf membre du RESAM

**DEMERS, Dominic**
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)

**LEPAGE, Dave**
*Jusqu'au 25 septembre 2018*
Conseil de l'Industrie Forestière du Québec (CIFQ)

**DUCHESNEAU, Sylvain**
*En remplacement de Sébastien Larochelle depuis le 25 septembre 2018*
Aménagement forestier coopératif de Wolfe membre du RESAM

**LÉVESQUE, Valérie**
Force D membre de l'AETSQ

**MCLEAN, Stéphane**
Unifor

## Observateurs

**BEAUCHEMIN, Isabelle**
*En remplacement de Maïmouna Kébé depuis le 15 novembre 2018*
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) / Secteur Emploi-Québec

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

**BOUTIN, Josianne**
*Depuis le 25 septembre 2018*
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)

# Calendrier des rencontres

| INSTANCES | DATES DES RENCONTRES |
|---|---|
| **Assemblée générale annuelle** | 25 septembre 2018 |
| **Assemblée générale annuelle publique** | 15 novembre 2018 |
| **Conseil d'administration** | 28 mai 2018 (téléphonique), 12 juin 2018, 26 juin 2018 (téléphonique), 25 septembre 2018, 15 novembre 2018, 11 décembre 2018, 29 janvier 2019, 26 mars 2019 |
| **Comité exécutif** | 12 avril 2018 (téléphonique), 11 octobre 2018 (téléphonique), 30 octobre 2018, 15 janvier 2019 |

# Le personnel régulier

## Nouvelle équipe

**GAUMOND, Sylvie, c.o.**
**Directrice générale**
*Depuis le 3 décembre 2018, auparavant coordonnatrice à la formation depuis le 17 septembre 2018*

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

**FALARDEAU, Gaétan**
**Comptable**
*Depuis le 5 février 2019*

**NOËL, Nadia, c.o.**
**Coordonnatrice de la formation et chargée de projet**
*Depuis le 7 janvier 2019*

## Anciens membres du personnel

**BEAUPRÉ, Annie, ing.f.**
**Directrice générale**
*Jusqu'au 30 novembre 2018*

**BOURGEOIS, Marie-Josée**
**Adjointe administrative**
*Jusqu'au 16 novembre 2018*

**LANGLOIS, Julie, ing.f., M.Sc.**
**Chargée de projet**
*Jusqu'au 16 novembre 2018*

**RIOUX, Catherine, c.o.**
**Coordonnatrice de la formation**
*Jusqu'au 31 août 2018*

# SOMMAIRE BUDGÉTAIRE

| Produits | Exercice 2018-2019 | Budget global obtenu |
|---|---|---|
| DDCIS-CPMT - Entente-cadre pour fonctionnement et activités | 347 797 $ | 350 000 $ |
| DDCIS-CPMT – Coordonnatrice de la formation* | 02/18 à 01/19 : 59 417 $<br>01/19 à 03/19 : 4 184 $ | 78 365 00 $<br>86 940 00 $ |
| DDCIS-CPMT Étude de pertinence sur l'élaboration d'une norme professionnelle - ouvrier en production de plants forestiers | 18 605 $ | 28 000 $ |
| DDCIS-CPMT – Analyse de profession pour le métier ouvrier en production de plants forestiers* | 5 260 $ | 33 122 $ |
| DREQ Bas-Saint-Laurent – Formation en GRH adaptée au secteur forestier* | 6 165 $ | 10 645 $ |
| DREQ Saguenay – Lac-Saint-Jean – Formation en GRH adaptée au secteur forestier #1 | 10 052 $ | 21 953 $ |
| DREQ Saguenay - Lac-Saint-Jean - Formation en GRH adaptée au secteur forestier #2 | 7 515 $ | 15 523 $ |
| DREQ Gaspésie - Formation en GRH adaptée au secteur forestier | 10 907 $ | 21 814 $ |
| MFFP - Activité de promotion des métiers *Viens vivre la forêt* | 20 065 $ | 20 000 $ |
| FDRCMO - Révision des outils du PAMT de la norme en voirie forestière* | 914 $ | 22 966 $ |
| FDRCMO - Révision des outils du PAMT de la norme en récolte* | 23 894 $ | 47 133 $ |
| FDRCMO - Formation de compagnons pour les métiers manuels* | 33 075 $ | 70 953 $ |
| FDRCMO - Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (RCMO) | 16 040 $ | 33 270 $ |
| FDRCMO - Formation vente et marketing en forêt privée | 8 761 $ | 17 609 $ |
| FDRCMO - Formation fiscalité forestière en forêt privée | 14 926 $ | 22 605 $ |
| FDRCMO - Formation logiciel géomatique en forêt privée | 37 501 $ | 48 156 $ |
| FDRCMO - Promotion des normes, du PAMT et de la RCMO* | 13 788 $ | 49 325 $ |
| FDRCMO - Élaboration formation pratique d'intégration en emploi - bois long | 423 796 $ | 473 103 $ |
| FDRCMO - Revenus de gestion | 48 208 $ | N/A |
| Revenus d'inscriptions aux formations | 107 882 $ | N/A |
| Cotisations annuelles des membres | 14 458 $ | N/A |
| Revenus autonomes (intérêts, carnets de dépenses, etc.) | 14 410 00 $ | N/A |
| **Charges (tous les projets confondus)** | **1 180 212 $** | **N/A** |
| **Excédent des produits sur les charges** | **69 611 $** | **N/A** |
| **DDCIS-CPMT – Réserve budgétaire** | **(2 203 $)** | **(cumulative) 14 264 $** |

**Ces ententes chevauchent plusieurs années financières .*

# 3E COLLOQUE ANNUEL DU CSMOAF
## UN TAUX DE PARTICIPATION RECORD !

Le 15 novembre 2018, le CSMOAF a tenu son 3e colloque annuel sous le thème *La main-d'œuvre forestière de demain*. Le recrutement et l'intégration de la main-d'œuvre immigrante, autochtone et de la clientèle des femmes, la relève des opérateurs, la relève entrepreneuriale ont tour à tour été abordés lors des discussions de ce colloque.

Les préoccupations reliées aux enjeux de main-d'œuvre sont plus que jamais présentes au sein des entreprises forestières de sorte que le thème du colloque de cette année a attiré un nombre record de participants dans la courte histoire des colloques annuels du CSMOAF. C'est ainsi que nous avons dû limiter à 125 personnes les inscriptions à ce 3e colloque, faute d'espace !

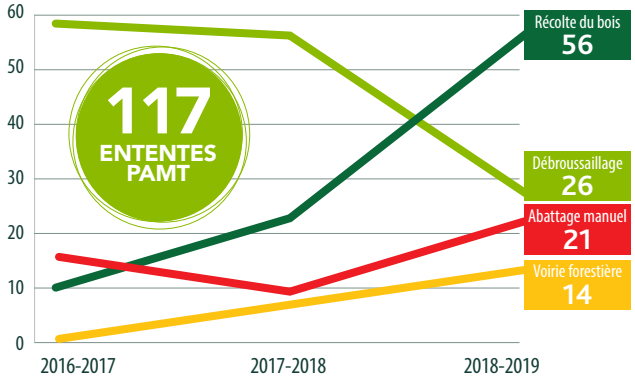
**Mais ce n'est que partie remise : votre Comité sectoriel vous accueillera en grand nombre dans un nouveau lieu plus vaste en novembre 2019 !**

**125**
**PARTICIPANTS**

**Le colloque a également été l'occasion privilégiée pour souligner le départ de la directrice générale du CSMOAF, après plus de 9 ans à la direction, et de la remercier chaleureusement pour sa contribution importante dans le développement de l'organisation et de la main-d'œuvre forestière. Les coprésidents du CSMOAF ont tenu à la remercier.**

# PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

## STATISTIQUES PAMT




## FORMATION DE FORMATEUR/COMPAGNON EN ABATTAGE MANUEL ET EN DÉBROUSSAILLAGE

Offerte aux personnes qui occupent 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, cette formation préconise l'apprentissage pratique et se déroule en grande partie en forêt, bien qu'une salle adaptée aux besoins de la formation soit disponible en tout temps. Les notions pédagogiques essentielles au rôle de formateur/compagnon y sont également abordées.

**Maintenant offerte dans une formule de 45 heures, la formation de formateur/compagnon a été diffusée auprès de deux groupes en 2018-2019 :**

Groupe 1 : 30 avril au 4 mai 2018, Saint-Alexandre-de Kamouraska

Groupe 2 : 7 au 11 mai 2018, New Richmond

**9 TRAVAILLEURS FORMÉS**

### ENTREPRISES PARTICIPANTES :

- Coopérative forestière des Hautes-Laurentides
- Force-D
- Groupement agroforestier de la Ristigouche
- Groupement forestier coopératif Baie-des-Chaleurs
- Groupement forestier de Kamouraska
- Société d'exploitation des ressources des Monts
- Yoland Laflamme inc.

PLAN DE FORMATION DE FORMATEUR/COMPAGNON
**ABATTAGE MANUEL ET DÉBROUSSAILLAGE**

| | | |
|---|---|---|
| **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**

## UNE FORMATION À FAIRE… ET À REFAIRE!

Le CSMOAF recommande aux compagnons et formateurs de suivre cette formation sur une base régulière, en début de saison de travail, afin de partir la saison du bon pied !

# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

## LE PAMT ET LE COMPAGNONNAGE

### FORMATION DE FORMATEUR/COMPAGNON EN RÉCOLTE DU BOIS ET EN VOIRIE FORESTIÈRE

La formation de compagnon dans les métiers mécanisés a été initialement élaborée en 2014-2015 et un premier groupe pilote a été offert en 2015. Les PAMT pour les métiers mécanisés étant plus récents et encore méconnus, peu d'ententes ont été signées dans les dernières années. Mais depuis 2016-2017, le nombre d'ententes signées pour les deux métiers est en augmentation constante, particulièrement pour le métier d'opérateur en récolte du bois qui compte 56 ententes PAMT en 2018-2019.

Ce nouvel engouement pour le PAMT, combiné à la révision des outils du PAMT (guide du compagnon et carnet d'apprentissage) en voirie forestière et en récolte du bois indiquent au CSMOAF qu'il est temps de relancer la promotion de sa formation de compagnon !

La formation est d'une durée de deux jours (16 heures) et est axée sur l'acquisition des compétences relationnelles et pédagogiques que tout bon compagnon ou formateur en entreprise se doit de développer. Une nouvelle section portant sur l'utilisation des outils du PAMT y a été ajoutée. La formation se déroule en salle et contient de nombreuses activités qui la rend dynamique et interactive!

PLAN DE FORMATION DE FORMATEUR/COMPAGNON

### RÉCOLTE DU BOIS ET VOIRIE FORESTIÈRE

**JOUR 1**

**MODULE 1 : SITUER LE RÔLE DU COMPAGNON DANS UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE**

- S'approprier la norme professionnelle et le Programme d'apprentissage en milieu de travail
- S'informer sur la nature et les exigences du compagnonnage

**MODULE 2 : DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES EN TANT QUE COMPAGNON**

- Développer sa compétence relationnelle
- Développer sa compétence de pédagogue
- Utiliser les outils d'évaluation

**JOUR 2**

**MODULE 3 : CONFIRMER SON INTÉRÊT À DEVENIR COMPAGNON**

- Retour sur la formation et activité de clôture

**TOTAL : 16 HEURES**

## RAPPEL

**Pour vous assurer de la maîtrise des compétences techniques de vos opérateurs pressentis pour devenir compagnon dans le cadre du PAMT, faites appel au service de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre !**

*(plus de détails en page 9)*

## à venir

Un groupe de formation de compagnon en débroussaillage aura lieu en mai 2019 à Maria et un groupe en récolte et voirie forestière est en préparation pour l'été 2019 au Saguenay - Lac-Saint-Jean. Une demande de financement sera également déposée en prévision d'offrir d'autres groupes de formation au printemps 2020.

La révision des outils du PAMT en récolte du bois sera achevée en 2019-2020.

**CONTACTEZ-NOUS DÈS MAINTENANT SI VOUS PRÉVOYEZ AVOIR DU PERSONNEL À FORMER !**

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

En 2018-2019, des évaluations RCMO ont été réalisées seulement pour le métier d'opérateur de machine utilisées en récolte du bois.

**7** ÉVALUATIONS RÉALISÉES

## STATISTIQUES RCMO 2018-2019

| Activité | Évaluations réalisées |
|---|---|
| Récolte mécanisée du bois : | |
| Abattage (multifonctionnelle) | 4 |
| Débardage (porteur forestier) | 3 |

### ENTREPRISES QUI ONT UTILISÉ LE SERVICE DE RCMO :

- B.R. et M. Dionne ltée.
- Entreprises forestières Serge Gagné inc.

## *Faire reconnaître ses compétences !*

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

- Évaluation de vos équipes d'opérateurs pour améliorer la performance et la qualification
- Évaluateurs d'expérience sur VOS chantiers, sans que vos travailleurs n'aient à se déplacer
- Certification officielle délivrée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Service disponible partout au Québec

**OFFERT GRATUITEMENT aux entreprises membres du CSMOAF**

## LE SERVICE RCMO EST DISPONIBLE POUR LES MÉTIERS SUIVANTS :

- **Abatteur manuel**
- **Ouvrier sylvicole – débroussailleur**
- **Opérateur de machine en récolte du bois** (abatteuse-façonneuse, abatteuse groupeuse, abatteuse à tête directionnelle, débardeur à câble, débardeur à pince, porteur forestier, ébrancheuse à flèche, ébrancheuse-tronçonneuse, tronçonneuse, chargeuse)
- **Opérateur de machine en voirie forestière** (pelle hydraulique, bouteur, niveleuse)

## PROMOTION DES NORMES PROFESSIONNELLES ET DE LA FORMATION CONTINUE

Chaque année, le CSMOAF participe à plusieurs événements organisés par des partenaires du secteur forestier afin de promouvoir auprès des entreprises ses différents services et projets visant le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs forestiers. Le CSMOAF tient également des kiosques dans des salons et foires de l'emploi, afin de faire connaître les métiers forestiers à la relève.

### LISTE DES ÉVÉNEMENTS AUXQUELS LE CSMOAF A PARTICIPÉ EN 2018-2019

**12 AVRIL 2018**
Congrès annuel de la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)

**26 AVRIL 2018**
Colloque *La sécurité en forêt,* FP Innovations, Rexforêt, Prévibois, OIFQ

**10-11 MAI 2018**
Congrès annuel du Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)

**11 MAI 2018**
Rencontre réseau de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue

**11-12 MAI 2018**
*Portes ouvertes sur notre forêt*, Association forestière de l'Abitibi-Témiscamingue

**31 MAI 2018**
Congrès de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ)

**13 JUIN 2018**
Rencontre réseau de Services Québec du Saguenay – Lac-Saint-Jean

**10 SEPTEMBRE 2018**
Congrès annuel du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)

**10 AU 12 OCTOBRE 2018**
Salon national de l'éducation de Montréal

**18 AU 20 OCTOBRE 2018**
Salon Carrière Formation de Québec

**23 OCTOBRE 2018**
Congrès du Réseau des carrefours jeunesse-emploi (RCJE)

**25 OCTOBRE 2018**
Congrès annuel de l'Association forestière du Saguenay – Lac-Saint-Jean

**21 FÉVRIER 2019**
Congrès annuel de l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

# FORMATION POUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN FORÊT PRIVÉE

Amorcés en 2017-2018, les projets de formation pour la main-d'œuvre en forêt privée se sont poursuivis en 2018-2019 avec la réalisation de deux groupes de formation sur la fiscalité forestière et un groupe sur le logiciel de gestion et de géomatique pour la forêt privée.

## FORMATION
## FISCALITÉ FORESTIÈRE EN FORÊT PRIVÉE

**Objectif : Améliorer les compétences du personnel technique au niveau de la transmission d'informations concernant la fiscalité forestière auprès des propriétaires de lots boisés.**

Groupe 1 : 5 et 6 septembre 2018, Amqui

Groupe 2 : 19 et 20 septembre 2018, Lachute

**16 HEURES**

**43 TRAVAILLEURS FORMÉS**

### ENTREPRISES PARTICIPANTES :

- Alliance des propriétaires forestiers des Laurentides et de l'Outaouais
- Coopérative de services forestiers Maxifor
- Coopérative forestière de la Matapédia et ses filiales
- Coopérative forestière des Hautes-Laurentides
- Groupement forestier coopératif Abitibi
- Groupement forestier du Pontiac
- Groupement forestier Métis-Neigette
- Philipe Nantel, travailleur autonome
- Ray R. Caron forestier
- Société d'exploitation des ressources de la Vallée
- Société sylvicole de la Haute-Gatineau Ltée
- Sylvafor Inc.
- Terra-Bois, coopérative de propriétaires de boisés
- Yoland Laflamme Inc.

## FORMATION
## LOGICIEL DE GESTION ET DE GÉOMATIQUE POUR LA FORÊT PRIVÉE

**Objectif : Améliorer les compétences du personnel technique et professionnel œuvrant en forêt privée sur l'utilisation du logiciel de gestion et de géomatique.**

Groupe 1 : 16 au 19 avril 2018, Victoriaville

**32 HEURES**

**10 TRAVAILLEURS FORMÉS**

### ENTREPRISES PARTICIPANTES :

- Groupement des propriétaires de boisés de Charlevoix
- Groupement forestier Champlain
- Groupement forestier coopératif St-François
- Société sylvicole d'Arthabaska-Drummond

## Autre formation disponible!

### Formation VENTE ET MARKETING

**Objectif : Améliorer les compétences du personnel technique au niveau de leur approche client et des principes de marketing auprès des propriétaires de lots boisés.**

**16 HEURES**

## à venir

Un groupe bénéficiera de la formation en vente et marketing en mai 2019 dans la région du Bas-Saint-Laurent.

Du budget est disponible dès maintenant pour offrir les formations en vente et marketing et en fiscalité forestière à vos travailleurs, contactez-nous!

# FORMATION EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ADAPTÉE AU SECTEUR FORESTIER

Devant le succès rencontré par cette formation offerte depuis maintenant 2016, le CSMOAF a offert 5 groupes de formation en 2018-2019.

| DIFFUSION 2018-2019 DE LA FORMATION EN GRH | | |
|---|---|---|
| **Saguenay — Lac-Saint-Jean** | | |
| Dolbeau | 16 participants | 1 entreprise |
| Chicoutimi | 11 participants | 3 entreprises |
| Saint-Prime | 6 participants | 1 entreprise |
| **Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine** | | |
| Carleton | 9 participants | 2 entreprises |
| **Côte-Nord** | | |
| Les Bergeronnes | 10 participants | 1 entreprise |

## ENTREPRISES PARTICIPANTES :

- Coopérative forestière de Girardville
- Coopérative forestière La Nord-Côtière
- Gestion forestière Lacroix
- Groupe Forestra coopérative forestière
- Groupe Val inc.
- PPF Synergie
- Produits forestiers Temrex
- Reboitech inc.

*Commentaires des participants :*

***« La formation met en contexte des problèmes concrets et donne des stratégies pour les régler! »***

***« La formation m'a permis d'identifier des points à améliorer pour devenir meilleur dans mon travail. »***

***« Dans le cadre de notre métier, je crois que cette formation est indispensable. »***

***« Le formateur s'adapte et se sert de notre quotidien pour donner des exemples. »***

## à venir

La diffusion de la formation est prévue dans 4 autres groupes en avril et mai 2019.

Une nouvelle demande de financement sera déposée au FDRCMO pour offrir d'autres groupes de formation au printemps 2020. Contactez-nous pour plus d'informations et réserver des places !

## PLAN DE FORMATION

### MODULE 1 – LA PERSONNE ET SES MOTIVATIONS — JOUR 1 (7 HEURES)

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

### MODULE 2 – L'ÉQUIPE ET SON FONCTIONNEMENT — JOUR 2 (7 HEURES)

- Valeurs et mobilisation en équipe

### 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

### MODULE 4 – LA COMMUNICATION, L'ÉCOUTE ET LE FEEDBACK — JOUR 3 (7 HEURES)

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

### MODULE 5 – LA GESTION EFFICACE DU QUOTIDIEN — JOUR 4 (7 HEURES)

- 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

### 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 — JOUR 5 (7 HEURES)

- 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.

# ÉTUDE DE PERTINENCE SUR L'ÉLABORATION D'UNE NORME PROFESSIONNELLE POUR LE MÉTIER D'OUVRIER EN PRODUCTION DE PLANTS FORESTIERS

En 2018-2019, le CSMOAF a réalisé une étude de pertinence afin d'évaluer si l'élaboration d'une norme professionnelle était l'avenue à privilégier pour répondre aux besoins de qualification et de formation des ouvriers en production de plants forestiers. Les travaux ont débuté en juillet 2018 avec la firme BIP Recherche.

L'ensemble des pépinières publiques (6) et privées (13) ont été consultées dans le cadre de cette étude afin de circonscrire le mieux possible les besoins en développement et reconnaissance des compétences. L'étude visait également à explorer les différentes avenues pour répondre aux besoins de qualification établis.

**Voici quelque faits saillants provenant de l'étude :**

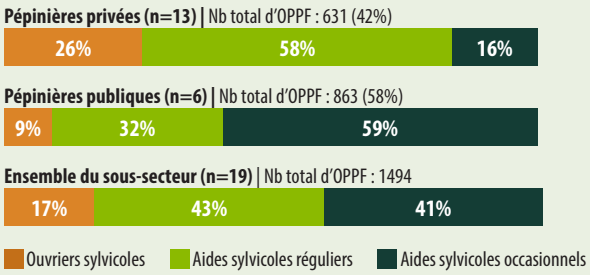
**La fonction de travail d'ouvrier en production de plants forestiers est constituée de deux métiers distincts :**

- L'**ouvrier sylvicole :** effectue les tâches plus complexes et spécialisées et assume plus de responsabilités que l'aide sylvicole.
  Exemples de tâches : irrigation, fertilisation, entretien des serres et des tunnels, conduite de tracteurs et machinerie lourde.
- L'**aide sylvicole :** effectue les tâches simples et son niveau de responsabilité est moindre que l'ouvrier sylvicole.
  Exemples de tâches : ensemencement, triage, désherbage, éclaircie-repiquage, manutention des récipients et préparation des livraisons.

**Il existe deux catégories d'aide sylvicole :**

- L'**aide sylvicole régulier :** tout comme l'ouvrier sylvicole, il travaille à temps plein et durant toute la saison.
- L'**aide sylvicole occasionnel :** travaille durant une moins longue période, parfois quelques semaines seulement, lors des périodes de travail intensif.

**Répartition des ouvriers en production de plants forestiers (OPPF) selon les catégories d'emplois, 2018**




## SYNDICALISATION

Tous les ouvriers sont syndiqués dans les pépinières publiques (postes de la fonction publique), mais 11 % seulement le sont dans les pépinières privées, pour une proportion de 62 % pour l'ensemble du sous-secteur.

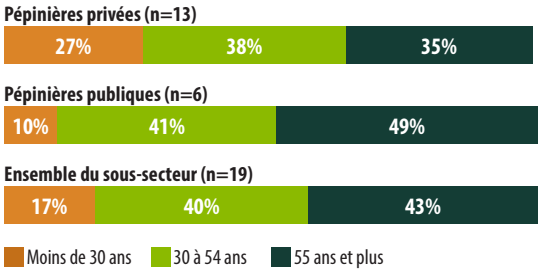
## SEXE

Alors que les femmes comptent pour les deux tiers (67 %) des ouvriers des **pépinières privées,** les hommes sont très légèrement majoritaires (51 %) dans les **pépinières publiques**. Pour l'ensemble du sous-secteur, les femmes représentent 57 % des ouvriers.

## ÂGE

Les ouvriers en production de plants forestiers sont assez âgés : 43 % ont 55 ans et plus et seulement 17 % ont moins de 30 ans. Les pépinières – davantage les publiques – font et feront face à un problème majeur de départ à la retraite et de remplacement de leur main-d'œuvre ouvrière.

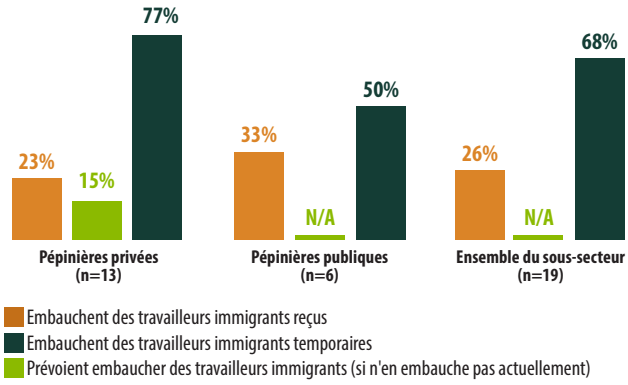
**Répartition des ouvriers en production de plants forestiers selon l'âge, 2018**




## IMMIGRATION

Si on considère à la fois la situation actuelle et l'intention des pépinières en matière d'immigration, ce sont 84 % des pépinières privées et 67 % des pépinières publiques qui embauchent ou prévoient embaucher des travailleurs immigrants. Exprimée en pourcentage sur le total des ouvriers en production de plants forestiers, la proportion de travailleurs immigrants demeure toutefois actuellement très basse (seulement 1 %).

**Proportion des entreprises qui embauchent ou prévoient embaucher des travailleurs immigrants**



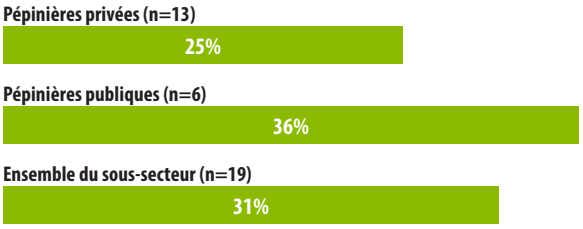
# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

## LES NORMES PROFESSIONNELLES

## RÉTENTION

Le fait que la proportion des ouvriers à remplacer annuellement soit significativement plus élevée chez les pépinières publiques s'explique en partie par la présence beaucoup plus importante des aides sylvicoles occasionnels, le taux de roulement étant beaucoup plus élevé parmi cette catégorie de travailleurs.

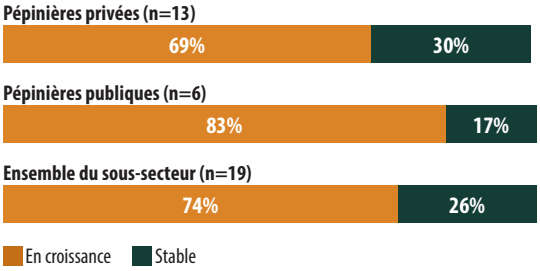
**Proportion des ouvriers en production de plants forestiers à remplacer annuellement, au cours des trois dernières années**




## TENDANCES

En nette majorité, les pépinières privées (69 %) et les pépinières publiques (83 %) interrogées estiment que le sous-secteur de la production de plants forestiers est en période de croissance. Les autres croient que ce sous-secteur est stable. Personne n'estime qu'il est en ralentissement.

**Tendance dans le sous-secteur de la production de plants forestiers**




## 5 ENJEUX

**Cinq enjeux, obstacles ou contraintes liés au métier d'ouvrier en production de plants forestiers sont présents dans les pépinières :**

- la **pénurie de main-d'œuvre,** principalement due aux départs à la retraite et à l'insuffisance de relève;
- la **nature saisonnière de l'emploi,** qui contribue à la pénurie de main-d'œuvre;
- la **rétention du personnel**;
- la **difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée,** qui manque de formation et d'expérience;
- la **non-valorisation du métier,** en partie dû à la méconnaissance du secteur et du métier chez les jeunes (notamment en raison de l'absence de formation initiale), mais aussi à sa nature saisonnière.

## PRINCIPAUX BESOINS DE FORMATION

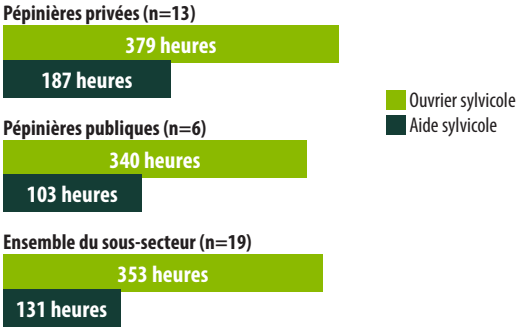
**Les principaux besoins de formation mentionnés par les pépinières sondées sont :**

- techniques de production de plants forestiers; méthodes de travail pour chacune des grandes tâches;
- opération, installation et désinstallation des systèmes d'irrigation;
- application de pesticides, fertilisation;
- santé et sécurité au travail;
- conduite de tracteurs (remorque, chargeur sur roue) et de chariots élévateurs.

Selon les pépinières sondées, les principaux défis en matière de formation des ouvriers, à court et moyen terme, sont liés au transfert de connaissances.

Il n'existe aucune formation initiale visant spécifiquement le métier d'ouvrier en production de plants forestiers.

**Nombre d'heures de formation nécessaires pour former un ouvrier en production de plants fonctionnel dans toutes ses tâches**




## CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE

Au terme de l'étude de pertinence, il ressort que le bassin restreint d'ouvriers (ouvriers sylvicoles et aides sylvicoles réguliers) ainsi que le niveau moins complexe des tâches effectuées par les aides sylvicoles – qui constituent la vaste majorité des effectifs parmi les ouvriers –, ne permettent pas l'implantation d'une norme professionnelle et d'un PAMT spécifique à la fonction de travail d'ouvrier en production de plants forestiers.

**Toutefois, les recommandations de l'étude proposent d'autres options envisageables pouvant répondre aux besoins de formation des ouvriers en production de plants forestiers, telles que :**

- le développement d'une attestation d'études professionnelles;
- l'élaboration d'un profil de compétences;
- l'élaboration d'un plan de formation pour offrir de la formation sur mesure;
- le développement d'une 3e voie à la norme professionnelle déjà existante *ouvrier serricole* (les deux actuelles étant *Production de cultures maraîchères* et *Production de cultures de plantes ornementales*), qui serait adaptée au contexte spécifique de l'ouvrier en production de plants forestiers.

**à venir** En 2019-2020, le CSMOAF évaluera les différentes avenues afin de répondre à la problématique de formation des ouvriers en production de plants forestiers. Ces travaux se feront en étroite collaboration avec les partenaires du sous-secteur tels l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec, la direction de la production de semences et de plants forestiers du MFFP et le ministère de l'Emploi.

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

## RÉCOLTE DE BOIS COURT

Pour faire suite au projet pilote qui s'est terminé en 2016-2017 et qui visait l'élaboration d'une formation pratique pour opérateurs d'abatteuse et de porteur forestier, le CSMOAF a déposé cette année une demande de financement au FDRCMO pour diffuser plus largement la formation pratique d'intégration en emploi pour jeunes opérateurs finissants du DEP en *Abattage et façonnage des bois*.

À la suite de l'acceptation du financement, le CSMOAF a effectué la promotion du projet auprès des entreprises du secteur dans plusieurs événements. De plus, des approches ont été faites auprès de différents centres de formation professionnelle offrant le DEP et avec qui le Comité sectoriel collabore afin d'offrir une formation de qualité, avec des formateurs qualifiés, en vue de préparer la diffusion de la formation dans les différentes régions forestières.

**Objectif**

L'objectif de la formation est d'aider les entreprises à intégrer de la nouvelle main-d'oeuvre dans leurs équipes régulières, en permettant aux jeunes finissants du DEP d'acquérir au préalable plus de pratique sur la conduite de la machine afin d'améliorer leurs techniques de travail, leur productivité et la qualité des opérations.

**Déroulement de la formation :**

- Les jeunes opérateurs opèrent la machinerie en continu;
- La formation a lieu sur des chantiers en marge des opérations régulières afin de permettre un contexte favorable d'apprentissage, avec un formateur présent en tout temps;
- La formation a une durée de 8 semaines consécutives de 32 heures (4 jours de 8 heures);
- Le financement couvre 50 % des dépenses admissibles;
- Les participants doivent être à l'emploi de l'entreprise participante (remboursement de 50% des salaires);
- Le bois récolté dans le cadre de la formation permet de couvrir l'autre portion du 50% des coûts du projet.

**La formation est disponible en 2018-2019 et en 2019-2020. Il est donc possible de s'inscrire, tant que des places sont disponibles. Communiquez avec nous pour plus d'informations !**

## à venir

À l'été 2018, il a été décidé de reporter la diffusion du projet en voirie forestière au printemps 2019 afin de permettre une meilleure intégration des jeunes opérateurs en entreprise après le projet.

Par ailleurs, dans le cas des deux projets pilotes en récolte de bois long et en voirie forestière, les formations ont permis de documenter la problématique du manque d'heures de pratique en mesurant notamment l'évolution de leur productivité au fil des semaines par le biais de tests de productivité et en évaluant la progression dans la qualité des travaux et de la conduite de la machine (vitesse d'exécution, temps de réaction rapide, prise de décisions efficaces, précision des manœuvres, etc.). Au terme de ces projets, le CSMOAF évaluera la pertinence de déposer d'autres projets de diffusion ouverts à toutes les entreprises du secteur.

**Si vous croyez qu'une telle formation serait bénéfique pour votre entreprise, n'hésitez pas à nous le signifier !**

## RÉCOLTE DE BOIS LONG

Toujours dans le but d'améliorer l'intégration en emploi des jeunes finissants, le CSMOAF a élaboré un projet pilote de formation pratique de 360 heures visant aussi les jeunes finissants du DEP en *Abattage et façonnage des bois*, mais cette fois au niveau de la récolte de bois en longueur.

L'entreprise Produits forestiers Résolu Mauricie ayant manifesté un besoin de relève pour la récolte du bois en longueur, c'est en collaboration avec le CFP de Mont-Laurier, soit le centre le plus à proximité à offrir le DEP, que le CSMOAF a travaillé.

Le projet pilote a eu lieu du 10 septembre au 16 novembre 2018, soit sur 9 semaines, sur des chantiers situés au nord de La Tuque. La formation a permis de former 8 nouveaux opérateurs polyvalents et performants sur les différentes machines impliquées dans la récolte de bois en longueur (abatteuse conventionnelle, débardeur à grappin, ébrancheuse). L'évolution de la productivité des participants au fil des semaines de formation démontre l'optimisation et l'amélioration de la chaîne de travail ainsi qu'un gain net en productivité.

## VOIRIE FORESTIÈRE

Finalement, le CSMOAF a procédé au dépôt d'une 3e demande de financement visant l'intégration professionnelle de la relève, celle-ci pour la voirie forestière. Il s'agit ici encore d'un projet pilote visant l'élaboration d'une formation pratique de 320 heures pour intégrer en emploi des jeunes finissants du DEP en *Conduite de machinerie lourde en voirie forestière*, plus spécifiquement des opérateurs de pelle hydraulique et de bouteur.

L'entreprise Produits forestiers Résolu Maniwaki a approché le CSMOAF afin d'obtenir du soutien pour trouver de la relève qualifiée et intégrer cette nouvelle main-d'oeuvre. Le CFP de Mont-Laurier agit comme partenaire dans l'élaboration du contenu et la diffusion de la formation du projet pilote, qui se fera en 2019-2020.

# FORMATION EN MESURAGE DU DEP *AMÉNAGEMENT DE LA FORÊT*

À la suite des travaux réalisés en 2017-2018, quelques rencontres ont eu lieu en 2018-2019 pour achever ce dossier. Rappelons que le CSMOAF avait initialement convoqué une rencontre avec les directions des centres de formation professionnelle offrant le DEP *Aménagement de la forêt* et le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) afin de trouver une solution à la problématique d'adéquation entre la formation au niveau du mesurage de bois au Québec et l'emploi. En effet, le constat était que plusieurs aspirants mesureurs échouaient l'examen du MFFP, nécessaire à l'obtention du permis de mesureur.

**Au terme de la démarche, les épreuves du DEP visant les compétences de mesurage ont pu être révisées de façon à ce que la formation initiale prépare mieux les étudiants à répondre aux attentes du MFFP.**

# CARNET DES DÉPENSES DU TRAVAILLEUR FORESTIER

**Comme à chaque année, 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.

**Le CSMOAF encourage les entreprises à faire l'achat de ces carnets pour le bénéfice de leurs débroussailleurs et de leurs abatteurs manuels.**

Communiquez avec le CSMOAF pour commander

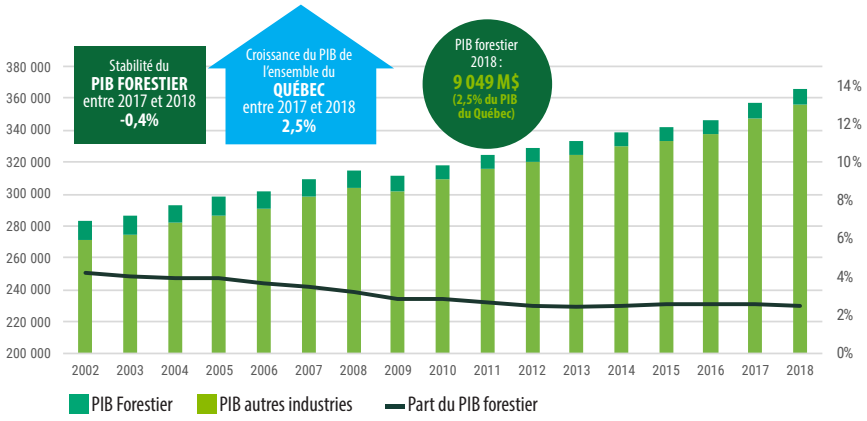
SEULEMENT
8,50$
*TAXES INCLUSES*

# SUIVI ANNUEL D'INDICATEURS

Dans le cadre de son mandat de documentation du secteur, le CSMOAF recueille différentes statistiques.
**Voici un extrait des données disponibles dans son tableau de bord.**

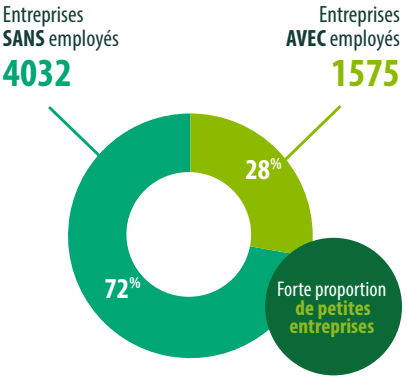
## QUELQUES INDICATEURS ÉCONOMIQUES

### PIB forestier (aménagement forestier + transformation du bois) et ensemble du Québec (M$)




*Source : Statistique Canada, Produit intérieur brut par industrie – Provinces et territoires*

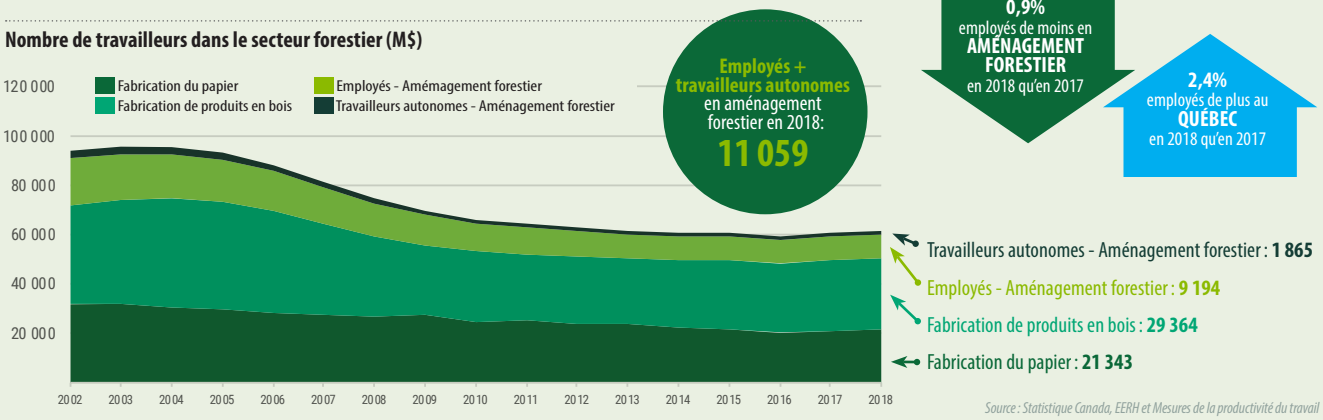
### Répartition des entreprises FORESTIÈRES




*Source : Statistique Canada. Tableaux 552-0007 et 553-0007, décembre 2018.*
*SCIAN 113 Foresterie et exploitation forestière et SCIAN 1153 Activités de soutien à la foresterie*

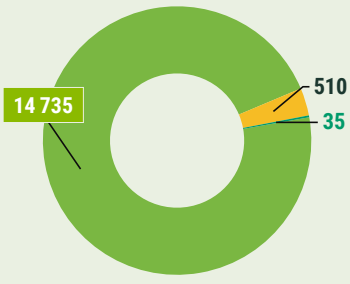
## LA MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

### Nombre de travailleurs dans le secteur forestier (M$)




*Source : Statistique Canada, EERH et Mesures de la productivité du travail*

### Statut d'immigration des travailleurs en aménagement forestier

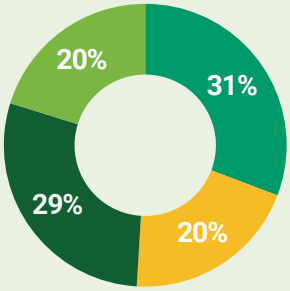



**3,6%** des travailleurs en aménagement forestier en 2016 étaient issus de l'immigration

**16,1 %** des travailleurs au Québec en 2016 étaient issus de l'immigration

*Source: Recensement de 2016*

### Période d'arrivée au Québec des immigrants en aménagement forestier




**20,2 %** des immigrants en aménagement forestier sont arrivés au Québec depuis moins de 10 ans

Avant 2001
2001 à 2005
2006 à 2010
2011 à 2016

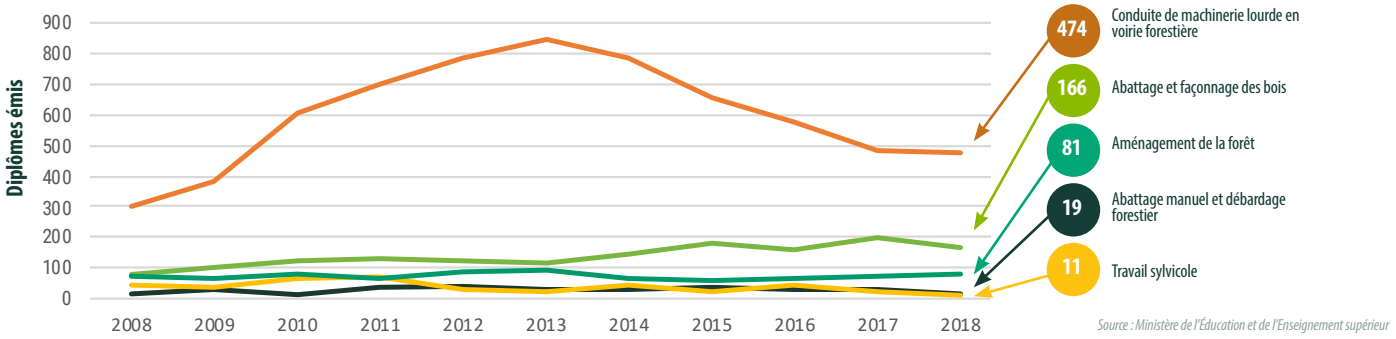
*Source: Recensement de 2016*

# DOCUMENTATION DU SECTEUR

## LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

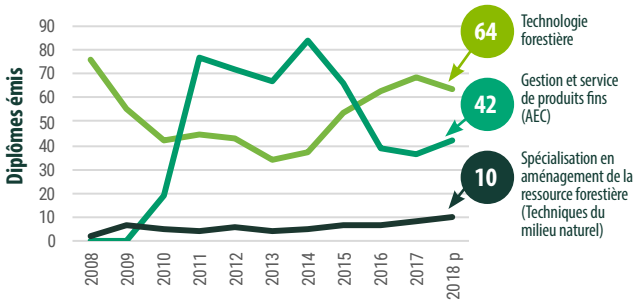
**Diplômes émis dans les programmes d'études en foresterie**

### Formation professionnelle



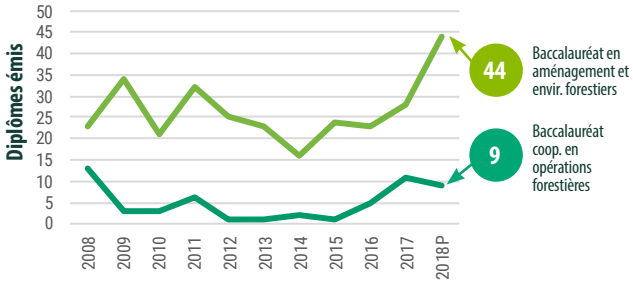

*Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*

### Formation collégiale




*Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*

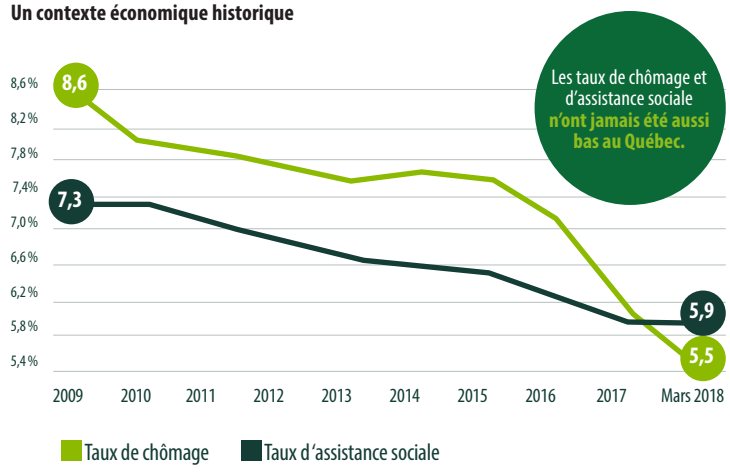
### Formation universitaire




*Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*

## LA SITUATION DE L'ENSEMBLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU QUÉBEC

### Un contexte économique historique




*Source: Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale*

## LE BILAN DE L'EMPLOI 2018 DE L'INSTITUT DU QUÉBEC RÉVÈLE QUE LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS EST EN PLEINE MÉTAMORPHOSE:

- Le vieillissement de la population deviendra le principal frein à la croissance de l'emploi au Québec.
- Un clivage entre la réalité du marché du travail de la région métropolitaine de Montréal et celle des autres régions du Québec est en émergence. Sur trois ans, plus de 85% de la création d'emploi est survenue dans la métropole. Cette situation n'est pas étrangère à la concentration de l'immigration à Montréal. Cet écart devrait s'exacerber d'ici 2030, limitant ainsi le potentiel de croissance de l'emploi dans plusieurs régions du Québec, et plus particulièrement dans le Bas-Saint-Laurent, la Côte-Nord et la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine.
- L'écart entre le taux de chômage des natifs et celui des immigrants commence à s'atténuer.
- Alors qu'aucune croissance significative n'a été enregistrée en matière d'emploi à temps plein en 2018, la proportion de travailleurs à temps partiel (qui le sont de façon volontaire) est à un sommet. Le nombre de travailleurs autonomes s'est également accru en 2018 pour une 2e année consécutive.

# SAISONNALITÉ

## MESURE *SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS*

C'est en 2018-2019, plus précisément le 9 avril 2018, que le MTESS a mis en place la mesure *Soutien aux travailleurs saisonniers,* pour venir en aide aux travailleurs sujets au trou noir. L'expérimentation, initialement prévue au cours de l'année 2018-2019, sera prolongée d'une année, nous conduisant au 31 mars 2020, et pourrait se poursuivre dans les années subséquentes si son utilisation le justifie. Rappelons que 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.

**Dans ces mesures, 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.**

## MESURE *SOUTIEN AUX ENTREPRISES SAISONNIÈRES* POUR LA FORMATION DES TRAVAILLEURS

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.

# à venir

### PROJETS À VENIR POUR LE CHANTIER SUR LA SAISONNALITÉ

De toute évidence, les préoccupations à l'égard de la stabilisation de l'emploi saisonnier sont de plus en plus présentes et cette situation est propulsée par les difficultés de recrutement accrues reliées au contexte de rareté de main-d'œuvre. C'est dans ce contexte en mouvance que le chantier sur la saisonnalité juge pertinent d'intervenir dans une perspective intersectorielle afin, d'une part, de cartographier l'emploi saisonnier et, d'autre part, de documenter des maillages d'emplois réussis. Cela permettra d'établir un portrait de la fluctuation saisonnière de l'emploi au Québec et de collaborer à la mise en place d'une veille plus continue des données sur l'emploi saisonnier ainsi que de réaliser un projet de recherche-action intersectorielle afin de mieux définir les conditions dans lesquelles les maillages d'emplois peuvent émerger. En projetant que l'analyse réalisée permettra également de mettre en lumières certaines contraintes aux maillages d'emplois, on peut aussi faire l'hypothèse qu'il sera alors possible de mettre en œuvre des initiatives structurantes pour contribuer à la stabilisation de l'emploi saisonnier. Une demande de subvention a été déposée à la présidente de la CPMT à l'été 2019 afin de soutenir ces actions.

**De toute évidence, les préoccupations à l'égard de la stabilisation de l'emploi saisonnier sont de plus en plus présentes et cette situation est propulsée par les difficultés de recrutement accrues reliées au contexte de rareté de main-d'œuvre.**

# ACTIVITÉ *VIENS VIVRE LA FORÊT*

En 2018-2019, l'activité *Viens vivre la forêt* a eu lieu dans 5 régions du Québec. Ces journées ont pour but de faire découvrir les métiers du secteur forestier aux jeunes de 3e, 4e et 5e secondaires ou en situation de choix de carrière. C'est ainsi qu'à l'automne 2018, plus de 1300 jeunes ont pris part à l'événement !

## 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

**1334**
**PARTICIPANTS POUR L'ÉDITION 2018**

La réalisation des journées *Viens vivre la forêt* ne pourrait se faire sans le travail remarquable des associations forestières, qui en sont les maîtres d'œuvre, ainsi que des partenaires régionaux qui font de cet événement, année après année, un véritable succès ! De plus, la contribution financière du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) rend possible la réalisation de l'activité.

Québec

## Prochaine édition

### CALENDRIER DES JOURNÉES VVF ÉDITION 2019

- **Bas-Saint-Laurent** (Forêt d'enseignement et de recherche du Centre de formation professionnelle CFPRO – Matanie, Vallée & Foresterie) | **17 septembre**
- **Mauricie** (Grandes-Piles) | **24 septembre**
- **Estrie** (Lac-Mégantic) | **26 septembre**
- **Saguenay-Lac-Saint-Jean** (Forêt d'enseignement et de recherche Simoncouche de l'Université du Québec à Chicoutimi) | **3 octobre**
- **Laurentides** (Mont-Tremblant) | **8 octobre**
- **Lanaudière** (Berthierville) | **9 octobre**

VIENS VIVRE LA FORÊT

**Dès le début de l'année 2019, les associations forestières et les partenaires régionaux se sont remis au travail pour débuter l'organisation de l'édition 2019 de VVF.**

DEPUIS
*1997*

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 2018-2019 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


GARDEZ CONTACT ! /foretcompetences


**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, 2019, Tous droits réservés.



ISBN 978-2-922986-15-0 (imprimé) | ISBN 978-2-922986-16-7 (pdf)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Avec l'aide financière de :

*Commission des partenaires du marché du travail*
Québec