



Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier

2014

Étude réalisée par :



*Le travailleur,
notre matière première*

Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Préparée par :



825, rue Raoul-Jobin
Québec (Québec) G1N 1S6

Décembre 2014

Québec 

ÉQUIPE DE TRAVAIL

Groupe DDM

Directeur de projet	Bruno Del Degan, ing. f., M. Sc.
Chargée de projet	Marion Lazarovici, M. Sc.
Rédacteurs	Marion Lazarovici, M. Sc. Bruno Del Degan, ing. f., M. Sc. Thibert Lescot, B. Sc.
Cartographe	Denis Sundström, cartographe
Révisure	Josée Trudel, adjointe administrative

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

Directrice de projet	Annie Beaupré, ing. f.
Chargées de projet	Nadia Noël, c.o., M. Sc. Christine Bouliane, ing. f.

Financement :

Cette étude a été réalisée grâce au soutien financier du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Référence à citer :

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2014. *Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier*. Rapport préparé par le Groupe DDM pour le CSMOAF, 101 pages et annexe.



LISTE DES ACRONYMES

AEC	Attestation d'études collégiales
AEP	Attestation d'études professionnelles
BMMB	Bureau de mise en marché des bois
CAAF	Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier
CSMOAF	Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DES	Diplôme d'études secondaires
GA	Garantie d'approvisionnement
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MFOR	Mesure de formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PFNL	Produits forestiers non ligneux
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

AVIS AU LECTEUR

Afin d'alléger le texte, les travailleurs des métiers manuels, les travailleurs des métiers mécanisés et les travailleurs des métiers techniques et professionnels sont appelés respectivement travailleurs manuels, travailleurs mécanisés et travailleurs techniques et professionnels dans l'ensemble du document. Pour la même raison, le masculin est utilisé pour désigner les hommes et les femmes, sans intention discriminatoire.



SOMMAIRE

Le secteur forestier québécois a connu une crise sans précédent à partir de 2005. Cette crise a engendré de nombreuses fermetures d'usines et mises à pied dans l'ensemble de la province de Québec, entraînant des conséquences directes sur les activités d'aménagement forestier. Depuis 2013, on assiste à une reprise du secteur, combinée à la mise en place du nouveau régime forestier. Ce régime modifiera l'organisation du travail pour certaines entreprises et plusieurs travailleurs. Dans ce contexte et dans la continuité d'un sondage effectué auprès des entreprises du secteur de l'aménagement forestier à l'été 2012, le présent projet vise à réaliser une étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs afin de permettre le maintien des activités du secteur, de favoriser son développement et celui de sa main-d'œuvre. L'objectif consiste à soutenir les entreprises du secteur par des actions visant à améliorer la gestion des ressources humaines et à atténuer les effets de la rareté de la main-d'œuvre.

Dans un premier temps, les informations recueillies de la littérature disponible, de l'enquête téléphonique, des groupes de discussion et des entretiens individuels ont permis de brosser un portrait complet du travail forestier, selon la vision du travailleur, ses attentes, ses besoins, les motivations l'ayant amené à travailler dans le secteur et celles qui le font y demeurer, ses appréhensions face au nouveau régime forestier et à la réforme de l'assurance-emploi.

En second lieu, à la lumière du portrait et des préoccupations exprimées par les travailleurs du secteur, des pistes d'action ont été établies.

Le secteur de l'aménagement forestier occupe une place importante dans l'économie du Québec. En 2013, il générait environ 9 526 emplois directs¹ dans plus de 1 644 entreprises² (SCIAN 113 et 1153). L'aménagement forestier comprend toutes les activités touchant l'abattage et la récolte de bois, l'implantation, l'amélioration, l'entretien et la fermeture d'infrastructures, l'exécution de traitements manuels, y compris le reboisement et l'usage du feu, la répression des épidémies d'insectes, de maladies cryptogamiques et de la végétation envahissante, de même que toute autre activité ayant un effet sur la productivité d'une aire forestière³.

Selon l'enquête menée, la grande majorité des travailleurs sont des hommes (97,4 %). Faiblement scolarisés, ils sont plutôt âgés, la moyenne étant de 49 ans. Ils sont majoritairement nés au Canada (97,5 %) et 2,4 % sont autochtones. Leur expérience de travail dans le secteur est variable, mais ils sont plus de la moitié à posséder 21 ans et plus d'expérience.

Les travailleurs manuels sont les plus âgés (50 ans en moyenne). Ils sont les plus nombreux à être sans emploi au moment de l'enquête. En 2013, ils travaillaient en moyenne 21 semaines, comparativement à 38 pour les travailleurs mécanisés et 33 pour les travailleurs techniques et professionnels. Les

¹ Source : Statistique Canada. *Tableau 281-0024 – Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel (personnes)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 19 décembre 2014) (Pour 2013 : SCIAN 113 : 6 560 ; SCIAN 1153 : 2 966)

² Source : Statistique Canada. *Tableau 551-0006 – Structure des industries canadiennes, nombre d'emplacements, tranches d'effectif et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), classes nationales, selon le Canada et les provinces, juin 2014, semestriel (nombre)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 30 décembre 2014) (Pour janvier 2014 : SCIAN 113 : 1 176 ; SCIAN 1153 : 468)

³ Source : Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier.



travailleurs manuels, dont les emplois types sont des postes de débroussaillier, d'abatteur manuel ou de reboiseur, se projettent peu dans le futur. Selon les groupes de discussion, ils se sentent davantage captifs du secteur, étant généralement peu diplômés. Les travailleurs manuels craignent que la réforme de l'assurance-emploi entraîne une difficulté accrue à se qualifier pour recevoir des prestations durant toute la période non travaillée et une diminution significative du montant de leurs prestations.

Toujours selon les groupes de discussion, les travailleurs mécanisés, dont les emplois types concernent des postes d'opérateur de machinerie forestière en récolte et en voirie, se projettent également peu dans le futur. Bien que travaillant sur une base quasi annuelle (38 semaines), près de la moitié des travailleurs mécanisés craignent les impacts du nouveau régime forestier sur leur rémunération et leur nombre de semaines de travail. Selon les groupes de discussion, à cause de leur manque d'expérience, les jeunes éprouvent certaines difficultés à se faire engager, les employeurs étant réticents à leur confier leurs équipements. Les travailleurs mécanisés ont une vision du secteur plus positive. Ils profitent de plus d'avantages sociaux et sont, en proportion, plus nombreux à être syndiqués.

Les travailleurs techniques et professionnels, dont les emplois types correspondent à des postes de personnel technique, de personnel de supervision ou de formation, s'accordent à dire que la situation du secteur s'est dégradée au fil des années. Selon les groupes de discussion, les travailleurs techniques et professionnels sont appelés à communiquer les enjeux organisationnels de même qu'à gérer les relations de travail, ce qui les place souvent dans des situations délicates face à leurs pairs, étant eux-mêmes des travailleurs et n'ayant pas toujours toutes les compétences pour assumer ce rôle. Les travailleurs techniques et professionnels cernent mieux les impacts du nouveau régime. Ils sont plus scolarisés et plus enclins à suivre des formations.

Les travailleurs forestiers ont fait part de plusieurs besoins et attentes susceptibles de les maintenir dans le secteur. Ces besoins et attentes sont liés à une amélioration sensible des conditions de travail, à une valorisation du métier, mais aussi du secteur en général, et à une sécurité d'emploi. Il demeurerait des différences entre les trois groupes de travailleurs. À titre d'exemple, les travailleurs manuels s'attendent à voir les normes de travail simplifiées; les travailleurs mécanisés souhaitent que des incitatifs financiers de la part des employeurs ou de programmes spéciaux soient disponibles pour les recrues, afin de s'assurer de leur rétention, et les travailleurs techniques et professionnels aimeraient accroître leurs compétences en gestion des ressources humaines adaptées au contexte. Plusieurs pistes d'action visent à répondre à ces besoins et attentes et permettront au CSMOAF et à ses partenaires de mettre en place une série de mesures efficaces et coordonnées pour soutenir et développer la main-d'œuvre, ainsi que relancer le développement du secteur de l'aménagement forestier. Huit pistes d'action primordiales pour entraîner un effet mobilisateur sont recommandées :

- Communiquer et informer les travailleurs sur le nouveau régime et les perspectives futures du secteur;
- Travailler à la reconnaissance des emplois saisonniers;
- Bonifier les programmes, tels que le MFOR Sylviculture, qui permettent le développement, la formation et la rétention de la main-d'œuvre;
- Améliorer les conditions d'emploi du secteur dans une perspective globale;
- Développer de nouvelles stratégies innovantes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre;
- Hausser la formation et les compétences de la main-d'œuvre afin de permettre plus de polyvalence;



- Améliorer de façon notable les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises;
- Hausser les compétences des cadres intermédiaires.

Plusieurs pistes énoncées ne relèvent pas de la mission et des compétences du CSMOAF, mais plutôt de celles de ses partenaires, des entreprises du secteur ou des travailleurs eux-mêmes. Le succès de la mise en œuvre de ces pistes d'action reposera donc sur une mobilisation de l'ensemble des partenaires-acteurs impliqués dans le secteur forestier. Avec la mise en place du nouveau régime forestier depuis le 1^{er} avril 2013, l'avenir du secteur occupe plus que jamais l'avant-scène de l'actualité québécoise. Pour un avenir renouvelé, la main-d'œuvre forestière doit être la principale préoccupation du secteur.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. OBJECTIFS	1
2. MÉTHODOLOGIE	2
2.1 Consultation de la littérature pertinente	2
2.2 Univers d'enquête	2
2.3 Enquête téléphonique	3
2.4 Groupes de discussion et entretiens individuels	7
2.5 Analyses statistiques	9
2.6 Remue-méninge	11
3. CONTEXTE DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER	12
4. PROFIL DES TRAVAILLEURS INTERROGÉS	14
4.1 Caractéristiques sociodémographiques	15
4.1.1 Principal métier exercé	15
4.1.2 Sexe	16
4.1.3 Âge	17
4.1.4 Région administrative de domicile et de travail	18
4.1.5 Scolarité	21
4.1.6 Citoyenneté et autochtones	24
4.2 Situation au moment de l'enquête	26
4.3 Expérience dans le secteur forestier et fidélité à l'employeur	27
4.4 Travailleurs en forêt publique et en forêt privée	30
4.5 Syndicalisation	31
4.6 Exercice d'autres métiers	32
4.6.1 Dans le secteur	32
4.6.2 Dans d'autres secteurs	35
4.7 Nombre d'employeurs	36
4.8 Conditions de travail	38
4.8.1 Aide financière et allocations de la part de l'employeur	38
4.8.2 Logement	40
4.8.3 Transport	43
4.8.4 Temps de transport	44
4.8.5 Heures travaillées et horaires de travail	45

4.8.6	Nombre de semaines de travail par année	49
4.8.7	Rémunération.....	51
4.8.8	Avantages sociaux	55
5.	FACTEURS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR.....	57
5.1	Facteurs d'attraction	57
5.2	Facteurs de rétention	60
6.	SATISFACTIONS ET INSATISFACTIONS	65
6.1	Éléments satisfaisants par rapport à l'emploi	65
6.1.1	Aide financière et allocations de l'employeur.....	67
6.1.2	Logement à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail	68
6.2	Éléments non satisfaisants par rapport à l'emploi.....	69
6.2.1	Avantages sociaux	70
6.2.2	Possibilités d'avancement	70
6.2.3	Sécurité d'emploi.....	70
6.2.4	Nombre de semaines travaillées dans l'année.....	71
6.2.5	Salaire	71
6.3	Facteurs influençant la satisfaction des travailleurs	71
6.3.1	Expérience des travailleurs.....	71
6.3.2	Syndicalisation	72
6.3.3	Exercice de plus d'un métier	72
6.3.4	Nombre de semaines travaillées dans l'année.....	73
6.3.5	Fait d'être en emploi au moment de l'enquête	73
6.3.6	Travail en forêt privée/forêt publique	74
6.3.7	Autres facteurs influençant la satisfaction des travailleurs	74
6.4	Éléments d'insatisfaction importante	75
7.	BESOINS DE FORMATION	78
8.	VISION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR.....	81
8.1	Vision de leur avenir dans le secteur	81
8.2	Vision de l'avenir du secteur	84
8.3	Nouveau régime forestier	85
9.	ASSURANCE-EMPLOI	87
10.	PRINCIPAUX CONSTATS	88
10.1	Vision des travailleurs du secteur	88
10.2	Besoins et attentes des travailleurs du secteur	89

11. PISTES D'ACTION.....	91
11.1 Pistes d'action proposées.....	91
11.1.1 Promotion et formation initiale	91
11.1.2 Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	92
11.1.3 Milieu de travail et conditions d'emploi.....	92
11.1.4 Recrutement et rétention de la main-d'œuvre	93
11.1.5 Compétences	94
11.1.6 Formation continue	94
11.1.7 Amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines	95
11.1.8 Nouveau régime forestier	96
11.1.9 Assurance-emploi	96
11.2 Priorisation des actions	97
CONCLUSION	98
RÉFÉRENCES	100

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Résultats des appels téléphoniques.....	4
Tableau 2	Répartition des répondants ayant accepté de participer à un groupe de discussion, par région administrative	7
Tableau 3	Répartition proposée des groupes de discussion par région administrative	8
Tableau 4	Précision statistique	11
Tableau 5	Répartition des travailleurs interrogés selon le principal métier ou la principale profession exercé dans le secteur forestier en 2013 (% des répondants)	16
Tableau 6	Répartition des travailleurs mécanisés interrogés selon qu'ils étaient propriétaires ou non de la machinerie forestière opérée en 2013 (% des répondants)	16
Tableau 7	Sexe des travailleurs interrogés (% des répondants).....	17
Tableau 8	Moyenne d'âge en 2013 des travailleurs interrogés	17
Tableau 9	Répartition des travailleurs interrogés par catégorie d'âge en 2013 (% des répondants).....	18
Tableau 10	Répartition des travailleurs interrogés par région administrative de domicile en 2013 (% des répondants)	19
Tableau 11	Répartition des travailleurs interrogés par regroupement de lieux de résidence en 2013 (% des répondants)	20
Tableau 12	Répartition des travailleurs interrogés selon la ou les régions administratives de travail en 2013 (% des répondants)	21

Tableau 13	Répartition des travailleurs interrogés selon le plus haut diplôme obtenu (% des répondants).....	22
Tableau 14	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'il possédait ou non un diplôme reconnu par le MELS en lien avec le secteur forestier (% des répondants).....	22
Tableau 15	Répartition des travailleurs interrogés possédant un diplôme en lien avec le secteur selon les diplômes obtenus (% des réponses)	24
Tableau 16	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils sont nés au Canada ou non (% des répondants).....	25
Tableau 17	Répartition des travailleurs interrogés nés ailleurs qu'au Canada selon leur statut au Canada en 2013 (% des répondants)	25
Tableau 18	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils sont autochtones ou non (% des répondants).....	25
Tableau 19	Répartition des travailleurs interrogés selon leur situation d'emploi au moment de l'enquête (% des répondants)	26
Tableau 20	Répartition des travailleurs sans emploi interrogés selon leur situation au moment de l'enquête (% des répondants)	27
Tableau 21	Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'années de pratique dans leur métier principal dans le secteur forestier en 2013 (% des répondants)	28
Tableau 22	Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'années de pratique dans le secteur forestier en 2013, tous métiers confondus (% des répondants).....	28
Tableau 23	Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'années travaillées chez l'employeur actuel (% des répondants)	29
Tableau 24	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils retournaient travailler pour le ou les mêmes employeurs chaque année (% des répondants)	29
Tableau 25	Répartition des travailleurs interrogés selon que leur travail en 2013 était principalement réalisé en forêt publique ou en forêt privée (% des répondants)	30
Tableau 26	Répartition des travailleurs interrogés selon que leur emploi en 2013 était syndiqué ou non (% des répondants)	31
Tableau 27	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont exercé ou prévoyaient exercer d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal durant l'année 2013 (% des répondants)	33
Tableau 28	Répartition des travailleurs interrogés ayant exercé ou prévu exercer en 2013 d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal, selon ce métier (% des répondants).....	33
Tableau 29	Répartition des travailleurs interrogés ayant exercé ou prévu exercer en 2013 d'autres métiers dans le secteur forestier, selon le métier principal exercé (% des répondants)	34
Tableau 30	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont travaillé ou prévoyaient travailler dans d'autres secteurs que le secteur forestier en 2013 (% des répondants)	36
Tableau 31	Répartition des travailleurs interrogés selon les autres secteurs de travail en 2013 (% des répondants)	36

Tableau 32	Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'employeurs pour lesquels ils ont travaillé ou prévoyaient travailler dans leur métier en 2013 (% des répondants).....	37
Tableau 33	Répartition des travailleurs interrogés affirmant avoir reçu une aide financière pour divers éléments en 2013 (% de oui)	39
Tableau 34	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils étaient logés ou non à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013 (% des répondants)	42
Tableau 35	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils affirmaient assumer ou non la totalité ou une partie des frais pour le logement à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013 (% des répondants)	42
Tableau 36	Répartition des travailleurs interrogés selon le moyen de transport utilisé pour se rendre au travail en 2013 (% des répondants).....	44
Tableau 37	Répartition des travailleurs interrogés selon le temps de transport quotidien aller-retour pour se rendre au travail en 2013 (% des répondants)	45
Tableau 38	Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'heures travaillées par semaine en 2013 (% des répondants).....	46
Tableau 39	Répartition des travailleurs interrogés selon leur horaire de travail le plus fréquent en 2013 (% des répondants)	46
Tableau 40	Répartition des travailleurs interrogés selon leur quart de travail le plus fréquent en 2013 (% des répondants)	48
Tableau 41	Répartition des travailleurs interrogés selon leur prévision du nombre de semaines travaillées en 2013 dans le cadre de leur emploi (% des répondants)	49
Tableau 42	Répartition des travailleurs interrogés selon leur prévision du nombre de semaines travaillées en 2013 tous secteurs confondus (% des répondants)	50
Tableau 43	Répartition des travailleurs interrogés selon leur principal mode de rémunération en 2013 (% des répondants)	52
Tableau 44	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont reçu des bonus en 2013 (% des répondants).....	53
Tableau 45	Répartition des travailleurs interrogés selon l'estimation de leur revenu annuel brut provenant de leur métier principal en 2013 (% des répondants)	53
Tableau 46	Répartition des travailleurs interrogés selon l'estimation de leur revenu annuel brut provenant du secteur forestier en 2013, tous métiers confondus (% des répondants).....	54
Tableau 47	Répartition des travailleurs interrogés selon les avantages sociaux reçus en 2013 (% de oui)	56
Tableau 48	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments qui les ont amenés à travailler dans le secteur forestier (% des répondants)	59
Tableau 49	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (% de oui)	62
Tableau 50	Répartition des travailleurs interrogés selon l'élément le plus important contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (% des répondants)	64
Tableau 51	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments de satisfaction (% de oui)	67

Tableau 52	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments de satisfaction en regard des allocations en 2013 (% de oui).....	68
Tableau 53	Répartition des travailleurs interrogés selon la satisfaction de devoir loger en camp forestier en 2013 (% de oui).....	69
Tableau 54	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments de non satisfaction (% des répondants).....	69
Tableau 55	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils vivaient ou non des insatisfactions importantes dans le cadre de leur emploi en 2013 (% des répondants).....	76
Tableau 56	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments d'insatisfaction importante (% des répondants)	76
Tableau 57	Répartition des travailleurs manuels interrogés selon leur intérêt pour diverses formations (% de oui).....	78
Tableau 58	Répartition des travailleurs mécanisés interrogés selon leur intérêt pour diverses formations (% de oui).....	79
Tableau 59	Répartition des travailleurs techniques et professionnels interrogés selon leur intérêt pour diverses formations (% de oui)	80
Tableau 60	Répartition des travailleurs interrogés selon le meilleur moment pour suivre une formation (% des répondants)	81
Tableau 61	Répartition des travailleurs interrogés selon leur intention de continuer à travailler dans le secteur d'ici les trois prochaines années (% des répondants).....	82
Tableau 62	Répartition des travailleurs interrogés selon leur intention dans l'éventualité où leur poste était aboli (% des répondants)	83
Tableau 63	Répartition des travailleurs interrogés selon leur opinion sur diverses questions concernant le nouveau régime forestier (% de oui)	85
Tableau 64	Répartition des travailleurs interrogés selon leur avis concernant les nouvelles règles de l'assurance-emploi et leur impact sur leur emploi (% de oui)	87

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Répartition des travailleurs interrogés selon le principal métier ou la principale profession exercé dans le secteur en 2013	15
Graphique 2	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils étaient en emploi ou non au moment de l'enquête (n=502)	26
Graphique 3	Répartition des travailleurs interrogés selon que leur travail en 2013 était principalement réalisé en forêt publique ou en forêt privée (n=499)	30
Graphique 4	Répartition des travailleurs interrogés selon que leur emploi en 2013 était syndiqué ou non (n=501)	31
Graphique 5	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont exercé ou prévoyaient exercer d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal durant l'année 2013 (n=502).....	32

Graphique 6	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont travaillé ou prévoyaient travailler dans d'autres secteurs que le secteur forestier en 2013 (n=497)	35
Graphique 7	Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'employeurs pour lesquels ils ont travaillé ou prévoyaient travailler dans leur métier principal en 2013 (n=479).....	37
Graphique 8	Répartition des travailleurs interrogés affirmant avoir reçu une aide financière pour divers éléments en 2013 (% de oui)	39
Graphique 9	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils étaient logés ou non à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013 (n=501)	41
Graphique 10	Répartition des travailleurs interrogés selon le moyen de transport utilisé pour se rendre au travail en 2013 (n=502).....	43
Graphique 11	Répartition des travailleurs interrogés selon leur quart de travail le plus fréquent en 2013 (n=502).....	48
Graphique 12	Répartition des travailleurs interrogés selon leur principal mode de rémunération en 2013 (n=502).....	51
Graphique 13	Répartition des travailleurs interrogés selon divers avantages sociaux reçus en 2013 (% de oui)	55
Graphique 14	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments qui les ont amenés à travailler dans le secteur forestier (n=463)	58
Graphique 15	Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (% de oui)	61
Graphique 16	Répartition des travailleurs interrogés selon l'élément le plus important contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (n=489)	64
Graphique 17	Répartition des travailleurs interrogés selon leur satisfaction en 2013 quant à divers éléments (% de oui).....	66
Graphique 18	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils vivaient ou non des insatisfactions importantes dans le cadre de leur emploi en 2013 (n=499)	75
Graphique 19	Répartition des travailleurs interrogés selon le meilleur moment pour eux pour suivre une formation (n=487).....	80
Graphique 20	Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils souhaitaient ou non continuer à travailler dans le secteur forestier pour les trois prochaines années (n=499).....	82
Graphique 21	Répartition des travailleurs interrogés selon leur opinion sur diverses questions concernant le régime forestier (% de oui).....	85

ANNEXE

Questionnaire d'enquête

INTRODUCTION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) doit détenir une connaissance précise de son secteur d'activités afin d'assurer le développement optimal de la main-d'œuvre et de répondre à différentes demandes de ses partenaires. En 2012, une enquête a été effectuée auprès des entreprises de l'aménagement forestier dans le but d'établir le profil des travailleurs du secteur en ce qui concerne la rémunération, la syndicalisation, la période de travail, le roulement de personnel, etc.⁴. En continuité avec ce projet, le CSMOAF souhaitait obtenir le point de vue des travailleurs, en s'attardant sur leur vision, leurs besoins et leurs attentes quant à leur environnement de travail et à l'organisation du travail. Cette étude s'inscrivait dans un contexte de travail en plein changement, avec la mise en place du nouveau régime forestier, la réforme de l'assurance-emploi et la rareté de main-d'œuvre prévue. En effet, la reprise attendue mettra en évidence les difficultés du secteur sur le plan du recrutement, de la valorisation des métiers forestiers, des inscriptions aux programmes d'éducation, du vieillissement et de la concurrence intersectorielle pour la force de travail.

Ce contexte de changement a incité le CSMOAF à mieux documenter les facteurs d'attraction et de rétention des travailleurs, les éléments de satisfaction et d'insatisfaction par rapport à leur emploi, leurs besoins de formation, leur vision du secteur et de leur avenir à l'intérieur de celui-ci, et finalement, leurs appréhensions face au nouveau régime forestier et à la réforme de l'assurance-emploi, survenus tous deux en 2013.

Cette étude a été réalisée selon cinq étapes principales :

1. Cueillette d'informations générales et spécifiques au secteur de l'aménagement forestier;
2. Enquête téléphonique auprès des travailleurs forestiers;
3. Consultations sous forme de groupes de discussion et d'entretiens individuels;
4. Séance de remue-méninge pour l'identification de pistes d'action;
5. Rédaction du rapport.

1. OBJECTIFS

Ce mandat avait pour principal objectif la réalisation d'une étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier quant à leur environnement et à l'organisation du travail. Il visait à réaliser un portrait de la main-d'œuvre qui conduira à l'élaboration de pistes d'action découlant des besoins et des attentes exprimés par les travailleurs, afin de soutenir les entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de développer des mesures visant à contrer la rareté anticipée de la main-d'œuvre.

⁴ COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER, 2012. *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier - Enquête auprès des entreprises – 2012*. 39 p. + annexe.

Les objectifs spécifiques de cette étude étaient de :

- Caractériser le contexte du secteur de l'aménagement forestier et de la main-d'œuvre qui lui est associée;
- Recueillir des informations concernant la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier face à leur environnement de travail et à l'organisation de celui-ci;
- Élaborer des pistes d'action à mettre en œuvre afin de répondre aux besoins et aux attentes exprimés par les travailleurs ainsi que de soutenir les entreprises en matière de gestion des ressources humaines par la mise en place de mesures visant à contrer la rareté de la main-d'œuvre.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 Consultation de la littérature pertinente

Une consultation de la littérature pertinente et disponible a été conduite dans le but de caractériser le secteur de l'aménagement forestier et la main-d'œuvre qui lui est associée, ceci dans un contexte de profonds changements liés à la mise en œuvre du nouveau régime forestier et à la réforme de l'assurance-emploi.

À cet effet, plusieurs sources d'informations provenant du CSMOAF, de différents organismes publics et privés et du Groupe DDM ont été consultées. Une bibliographie est présentée à la section « Références ».

2.2 Univers d'enquête

Selon Statistiques Canada, pour les entreprises associées aux codes SCIAN 113 (Foresterie et exploitation forestière) et 1153 (Activités de soutien à la foresterie), les données non désaisonnalisées indiquaient que le nombre de travailleurs était de 10 927⁵. Cependant, pour les besoins de l'étude, seuls les travailleurs salariés qui se classaient dans l'une des trois catégories de métiers ci-dessous ont été considérés dans l'univers d'enquête. Selon une estimation par métier, basée sur la Classification nationale des professions, le nombre de travailleurs visés par l'étude était donc de 7 625, répartis dans les proportions suivantes :

- Métiers manuels : 3 750, soit environ 50 % des travailleurs de l'univers d'enquête;
- Métiers mécanisés : 1 375, soit environ 20 % des travailleurs de l'univers d'enquête;

⁵ Source : Statistique Canada. *Tableau 281-0024 – Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel (personnes)*. CANSIM (base de données) (SCIAN 113 et 1153). Au moment de la détermination de l'univers d'enquête, seules les données de 2011 étaient disponibles et indiquaient 10 927 travailleurs.

- Métiers techniques et professionnels : 2 500, soit environ 30 % des travailleurs de l'univers d'enquête.

Les travailleurs manuels regroupent les abatteurs manuels, faisant ou non du débardage, les débroussailliers et les reboiseurs. Les travailleurs mécanisés se composent des opérateurs de machines en récolte du bois (abattage, débardage, ébranchage, tronçonnage et chargement) et des opérateurs de machines en voirie forestière (construction, entretien et finition de chemins forestiers et pose de ponceaux). Quant à eux, les travailleurs techniques et professionnels incluent le personnel de supervision ou de formation (tel que contremaître, superviseur, chef d'équipe, gérant de camp, formateur ou compagnon), le personnel technique (tel que technicien et technologue forestier, marteleur, mesureur, chargé d'inventaire ou chargé de géomatique forestière) et le personnel professionnel (tel qu'ingénieur forestier et gestionnaire d'entreprise).

Les travailleurs « aux études », occupant souvent des emplois saisonniers et manuels, ont été exclus de l'enquête puisqu'ils ne se destinaient pas nécessairement au secteur forestier, ce qui pourrait influencer sur les résultats de l'étude.

2.3 Enquête téléphonique

La participation de chacune des 1 384 entreprises figurant sur la liste fournie par le CSMOAF a été sollicitée par téléphone. Lors des appels téléphoniques, effectués en juillet et août 2013, les entreprises étaient invitées à transmettre une liste à jour de leurs travailleurs ou d'une partie de ceux-ci, incluant leur principale fonction exercée. Puis, le Groupe DDM a agrégé et mis à jour les différentes listes de travailleurs obtenues. Au total, la liste regroupée comptait 2 171 travailleurs des trois groupes de métiers, répartis entre les différentes régions du Québec, comme l'illustre la carte 1. Cette liste représentait une proportion d'un peu plus de 28 % des travailleurs faisant partie de l'univers d'enquête. Elle a été transmise à la firme Écho Sondage pour la réalisation des entrevues téléphoniques.

Afin de respecter une marge d'erreur inférieure à 4,5 %, 19 fois sur 20, pour l'ensemble de l'univers d'enquête (7 625 travailleurs), le sondage scientifique a été réalisé auprès de 502 travailleurs ayant accepté de répondre à l'enquête téléphonique (211 travailleurs manuels, 173 travailleurs mécanisés et 118 travailleurs techniques et professionnels). Pour les groupes de métiers, la marge d'erreur pour les travailleurs techniques et professionnels était égale ou inférieure à 8,8 %, 19 fois sur 20, pour les travailleurs manuels cette marge était de 6,5 % et pour les travailleurs mécanisés elle s'élevait à 7 %.

Une méthode d'échantillonnage stratifié a été utilisée pour sélectionner les travailleurs contactés. Ainsi, la liste totale de travailleurs a d'abord été divisée en trois sous-listes, correspondant aux trois catégories de métier visées par l'étude, selon le type d'emploi exercé par le travailleur. Dans chacune des sous-listes, les travailleurs ont été appelés de manière aléatoire jusqu'à ce que le nombre de répondants visé pour obtenir une marge d'erreur acceptable dans la catégorie de métier soit atteint. Les appels téléphoniques ont été réalisés entre le 24 septembre et le 5 novembre 2013. Afin de tenir compte de la disponibilité des travailleurs et d'accroître le taux de réponse, les appels ont été effectués en soirée, de 18 h à 20 h 30 en semaine, et durant la fin de semaine jusqu'à 18 h. Le taux de réponse s'élevait à 67,5 %⁶, ce qui représentait un excellent résultat. Généralement, pour des sondages aléatoires dans la

⁶ Taux de réponse calculé selon la méthode empirique utilisée par l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing. Pour plus d'information, consultez le site suivant : <http://mria-arim.ca/fr/a-propos-de-larim/normes/formule-du-calcul-des-taux-de-reponse>

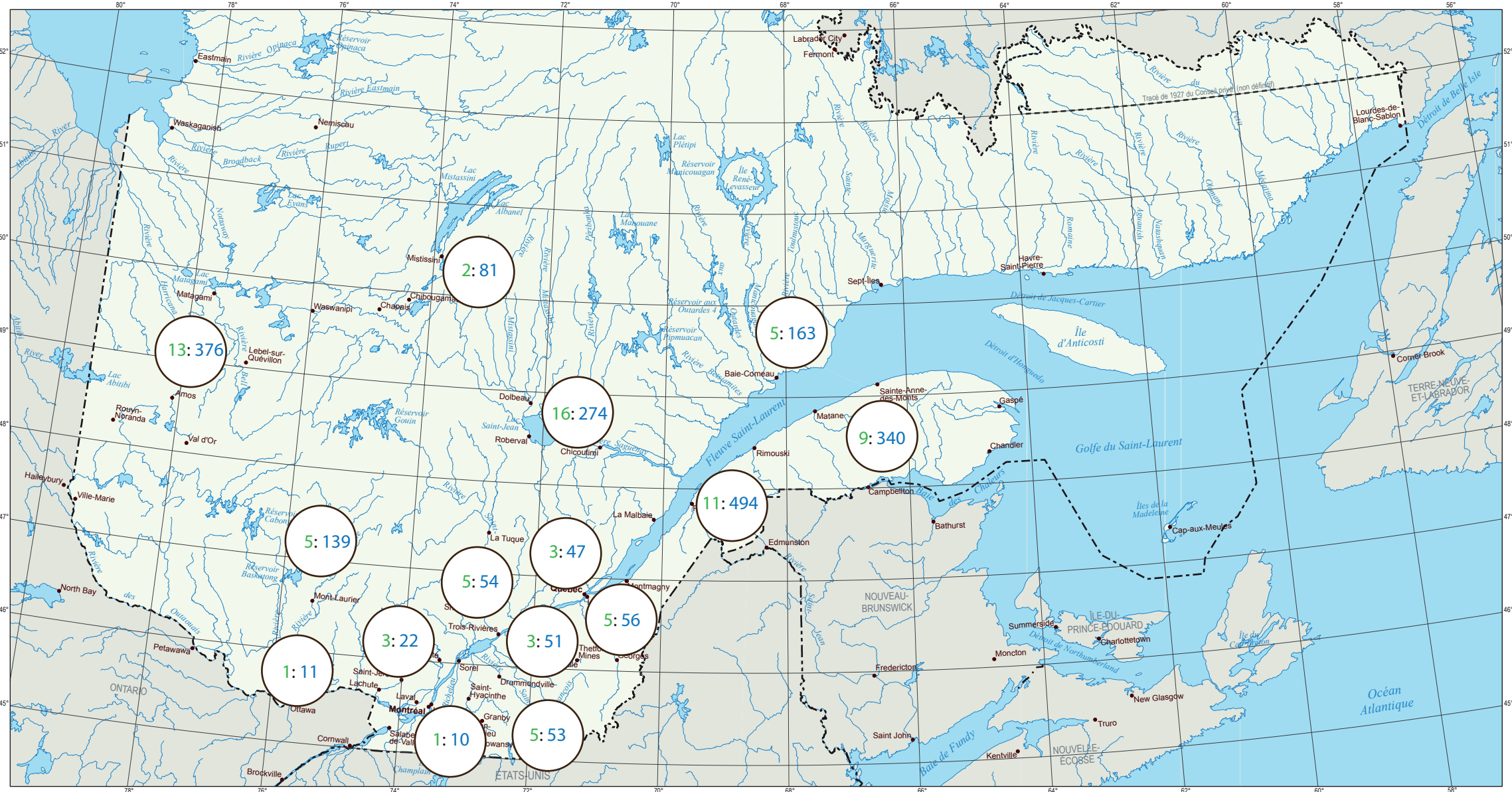
population, les meilleurs taux de réponse observés varient de 30 % à 35 %. L'intérêt des travailleurs à répondre à une enquête qui les concernait et la présence des répondants à leur domicile pendant l'enquête expliquaient ce taux de réponse. Le temps moyen de passation du questionnaire a été de 14 minutes et 26 secondes. Le tableau 1 présente les résultats des appels téléphoniques réalisés.

Tableau 1 Résultats des appels téléphoniques

Disposition finale	Numéros totaux	Nombre d'appels	Nombre d'appels moyen par numéro
A Numéros invalides	60	94	1,6
B Non résolus (non disponibles, pas de réponse, etc.)	217	1 029	4,7
D Inéligibles (ne parlent ni français, ni anglais, personne de ce nom au numéro, etc.)	95	369	3,9
E Sans réponse, éligibles (entrevues non complétées, refus de répondre)	71	168	2,4
F Entrevues complétées	502	1 367	2,7
Total	945	3 027	3,2

Le questionnaire d'enquête, présenté à l'annexe 1, a été adapté au métier des travailleurs interrogés, regroupés par catégorie de métiers (manuels, mécanisés, techniques et professionnels). Une batterie de questions fermées ainsi que quelques questions ouvertes ont permis de répondre à des interrogations de base concernant :

- Le profil des travailleurs;
- Les facteurs d'attraction et les facteurs de rétention des travailleurs dans le secteur;
- Les éléments de satisfaction/insatisfaction face à leur emploi;
- Les irritants du secteur face à leur emploi;
- La vision de leur avenir dans le secteur;
- Les appréhensions et impacts vécus face à la mise en œuvre du nouveau régime forestier et à la réforme de l'assurance-emploi;
- Leurs besoins de formation.



Le Québec méridional,
carte générale

Divisions territoriales
----- Frontière internationale
----- Frontière interprovinciale
----- Frontière Québec – Terre-Neuve-et-Labrador
(cette frontière n'est pas définitive)

Projection cartographique Conique de Lambert avec deux parallèles d'échelle conservée (46° et 60°)
0 100 km

Nombre d'entreprises
participantes

87: 2171

Nombre de noms
d'employés transmis

Réalisation
Production Ministère des Ressources naturelles et de la Faune
Direction générale de l'information géographique
Note : Le présent document n'a aucune portée légale.
© Gouvernement du Québec
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 3^e trimestre 2006

2.4 Groupes de discussion et entretiens individuels

Les groupes de discussion et les entretiens individuels ont permis d'approfondir les éléments recueillis lors de l'enquête téléphonique et de compléter les résultats. Les informations récoltées ont également servi à dégager des pistes d'action pour répondre aux besoins et aux attentes exprimés par les travailleurs. Les groupes de discussion et les entretiens individuels ont été organisés et animés par le Groupe DDM. D'après l'enquête menée auprès de 502 travailleurs du secteur, 237 ont souhaité participer à un groupe de discussion. Ces répondants étaient répartis par région administrative et par groupe de métiers, comme l'indique le tableau 2.

Tableau 2 Répartition des répondants ayant accepté de participer à un groupe de discussion, par région administrative

Régions administratives	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	14	15	16	17	Total
Travailleurs manuels	39	5	1	1		3	2	7			30	8		6		2	104
Travailleurs mécanisés	23	12			5			8	4	1	6	1	3				63
Travailleurs techniques et professionnels	26	11		1				5	3	1	12	4	1	2	2	2	70
Total	88	28	1	2	5	3	2	20	7	2	48	13	4	8	2	4	237

01 = Bas-Saint-Laurent; 02 = Saguenay – Lac-Saint-Jean; 03 = Capitale-Nationale; 04 = Mauricie; 05 = Estrie; 06 = Montréal; 07 = Outaouais; 08 = Abitibi-Témiscamingue; 09 = Côte-Nord; 10 = Nord-du-Québec; 11 = Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine; 12 = Chaudière-Appalaches; 14 = Lanaudière; 15 = Laurentides; 16 = Montérégie; 17 = Centre-du-Québec

Aux vues des résultats, il était prévu de réaliser 6 groupes de discussion dans 4 régions du Québec. Chaque groupe devait réunir entre 7 et 12 travailleurs du secteur de l'aménagement forestier. Les régions choisies pour les groupes de discussion étaient le Bas-Saint-Laurent, la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, l'Abitibi-Témiscamingue et le Saguenay – Lac-Saint-Jean, étant donné la plus forte proportion de travailleurs provenant de ces régions ayant accepté d'y participer.

Le tableau 3 montre la répartition proposée des groupes de discussion selon la région administrative.

Tableau 3 Répartition proposée des groupes de discussion par région administrative

Groupes	Bas-Saint-Laurent (01)	Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)	Abitibi-Témiscamingue (08)	Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (11)
Travailleurs manuels	1	1	1	1
Travailleurs mécanisés	1			
Travailleurs techniques et professionnels				1

Des appels téléphoniques ont été effectués aux 237 répondants ayant manifesté leur intérêt à participer à un groupe de discussion lors de l'enquête téléphonique. Cependant, cette liste n'a pas permis d'obtenir suffisamment de travailleurs pour réaliser les 6 groupes prévus initialement. Une deuxième tentative pour accroître le nombre de participants a été réalisée à partir d'une liste de travailleurs qui n'avaient pu être joints lors de l'enquête téléphonique. Cette liste, fournie par Écho Sondage, a permis de compléter un groupe de discussion. Au total, 4 groupes de discussion ont donc été formés.

Les groupes de discussion ont été répartis de la manière suivante :

- 2 dans la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean – 1 groupe de travailleurs techniques et professionnels (7 participants) et 1 groupe de travailleurs manuels (4 participants);
- 1 groupe mixte de travailleurs manuels, techniques et professionnels dans la région de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (10 participants);
- 1 groupe mixte dans la région du Bas-Saint-Laurent, c'est-à-dire composé de travailleurs des trois catégories (12 participants).

Après plusieurs tentatives infructueuses de former des groupes avec des travailleurs mécanisés (difficulté à rencontrer les travailleurs sur les chantiers, nombre insuffisant de travailleurs dans chacune des régions pour constituer un groupe d'au moins 8 participants), des entrevues individuelles avec 17 travailleurs mécanisés répartis sur l'ensemble du Québec ont été privilégiées. Ces entrevues ont été effectuées au cours du mois de mars 2014 et se répartissent de la manière suivante :

- 5 travailleurs dans la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean;
- 3 travailleurs dans la région de la Côte-Nord;
- 3 travailleurs dans la région du Bas-Saint-Laurent;
- 3 travailleurs dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue;
- 1 travailleur dans la région du Centre-du-Québec;
- 1 travailleur dans la région de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine;
- 1 travailleur dans la région des Laurentides.

Un guide d'animation définissant le format des séances, leur déroulement et les thèmes abordés a d'abord été élaboré préalablement aux rencontres. Une période d'environ 2 h 30 a été nécessaire au déroulement de chaque groupe de discussion, tandis que les entretiens téléphoniques ont été complétés en 1 h en moyenne. Au début de chaque rencontre, que ce soit lors des groupes de discussion ou lors des entretiens individuels, les résultats préliminaires de l'enquête téléphonique ont été exposés aux participants (à l'aide d'une présentation PowerPoint dans le cas des groupes de discussion). À la suite de

cette présentation, les participants ont discuté des résultats en fonction de thèmes préalablement sélectionnés :

- Motivations à demeurer ou à quitter le secteur;
- Éléments de satisfaction et d'insatisfaction au travail;
- Besoins, attentes et vision de l'avenir du secteur;
- Recrutement et rétention de la nouvelle main-d'œuvre dans le secteur;
- Appréhensions et impacts du nouveau régime forestier et de la réforme de l'assurance-emploi;
- Compétences et besoins de formation.

Une rétribution était versée à chaque travailleur à la fin des groupes de discussion, afin de rembourser leurs frais de déplacement, lorsque requis. Les participants aux groupes de discussion et aux entretiens individuels ont également pris part à un tirage au sort de scies à chaîne et de débroussailleuses.

Les groupes de discussion ont permis de dégager certaines pistes d'action et d'apporter un éclairage de même qu'une compréhension plus approfondis des résultats de l'enquête téléphonique.

2.5 Analyses statistiques

Les analyses statistiques découlant des résultats de l'enquête téléphonique ont été effectuées en deux temps.

Une première phase de travail a été réalisée par Écho Sondage. Cette analyse statistique a permis de dresser un portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'aménagement forestier en fonction des trois catégories de métier. Toutes les questions posées ont été analysées. Les différences significatives observées entre les groupes ont été notées.

Une deuxième phase de travail, effectuée par le Groupe DDM, consistait à réaliser une analyse croisée des données de l'enquête en posant l'hypothèse que chacune des variables (questions posées) était explicative des résultats observés. Par exemple, des analyses ont été effectuées pour vérifier si les données se rapportant au profil du travailleur, soit l'âge, le métier exercé, la région de résidence, le salaire, le temps de transport, le fait de vivre en camp forestier, avaient un effet sur les éléments de satisfaction et d'insatisfaction au travail, sur leurs motivations à demeurer dans le secteur, etc. Tous les croisements pertinents et possibles ont été effectués entre les variables, mais seulement ceux pertinents et présentant des différences statistiques significatives ont été présentés.

Biais d'échantillonnage

En statistiques, un ensemble d'individus d'une population censés la représenter, mais dont la sélection a introduit un biais qui ne permet plus de conclure directement pour l'ensemble de la population constitue un échantillon biaisé. Par conséquent, il s'agit d'un échantillon dont la sélection s'est faite de façon biaisée⁷. Le biais d'échantillonnage se manifeste lorsque l'échantillon sélectionné dans la population étudiée contient, non pas des individus biaisés, mais bien une méthode biaisée de sélection des individus. Un exemple classique consiste à évaluer la qualité de l'enseignement d'un professeur en

⁷ http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89chantillon_biais%C3%A9

interrogeant uniquement les élèves ayant un excellent niveau académique. Cette méthode de sélection des élèves dans la classe d'enseignement est biaisée puisqu'elle ne tient pas compte de l'opinion des individus possédant un niveau académique moyen et faible. En effet, cette méthode de sélection peut surévaluer la qualité de l'enseignement du professeur.

Dans le cadre du présent projet, l'échantillon de 502 travailleurs interrogés provenait d'entreprises ayant volontairement soumis des listes de travailleurs. Dans certains cas, les listes soumises pouvaient être partielles, ne comportant qu'une partie des travailleurs de l'entreprise. La participation des travailleurs à l'entrevue téléphonique était également volontaire et libre. La population totale de travailleurs forestiers ciblés par l'enquête (7 625), comme les 2 171 travailleurs faisant partie de la liste de départ ayant servi à composer l'échantillon final de 502 travailleurs, se composaient de travailleurs de différents profils : satisfaits et insatisfaits, provenant de différentes régions administratives du Québec et de différents types d'entreprises forestières, souhaitant ou non suivre des formations continues, etc. Bien que rien n'indique que les entreprises ayant soumis leur liste de travailleurs ou que les travailleurs ayant participé à l'étude aient répondu différemment des autres travailleurs forestiers composant la population totale, il est possible que la méthode d'échantillonnage utilisée ait engendré une surreprésentation dans les résultats obtenus. Ainsi, lorsque l'on compare les présents résultats avec ceux d'autres études sur le secteur, on constate notamment une surreprésentation du taux de travailleurs syndiqués et de travailleurs dont le lieu de domicile se situe au Bas-Saint-Laurent. Des analyses statistiques croisées ont été réalisées afin de vérifier si les variables pouvant occasionner une surreprésentation avaient eu un effet sur les réponses obtenues au questionnaire et si celles-ci sont concluantes. À la lumière de ces analyses, on peut affirmer que les résultats de l'étude sont représentatifs de l'ensemble des travailleurs forestiers du Québec, mais il faut tout de même rester prudent dans leur interprétation, lorsque les marges d'erreur sont dépassées.

Significativité statistique des analyses

La *significativité* statistique signifie qu'un résultat observable dans un échantillon a moins de 5 % de chance d'avoir été obtenu par hasard. Si les travailleurs d'une région A sont proportionnellement plus nombreux à être satisfaits de leur emploi que ceux d'une région B, et que cette observation s'avère significative, alors ce résultat a plus de 95 % de chance de s'expliquer par le changement de région et moins de 5 % de chance par le hasard.

À l'opposé, la *non-significativité* statistique signifie qu'un résultat observable dans un échantillon a plus de 5 % de chance d'avoir été obtenu par hasard. Si les travailleurs d'une région A sont proportionnellement plus nombreux à être satisfaits de leur emploi que ceux d'une région B, et que cette observation est non significative, alors ce résultat a plus de 5 % de chance d'être dû au hasard et moins de 95 % de chance d'être réellement expliqué par le changement de région. Par conséquent, les proportions de travailleurs satisfaits de chaque région n'apparaissent pas significativement différentes et sont reconnues égales, même si l'échantillon observe une différence.

Précision statistique et marge d'erreur

La marge d'erreur d'échantillonnage maximale pour la taille de l'échantillon total (n=502), 19 fois sur 20, est présentée au tableau 4. Pour des pourcentages mesurés qui varient entre 45 % et 55 %, la marge d'erreur sera de 4,4 % alors qu'elle diminue à 1,9 % lorsque les pourcentages observés se situent aux extrémités (5 % et 95 %).

Tableau 4 Précision statistique

Pourcentage mesuré	Marge d'erreur			
	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Tous les travailleurs
5 % et 95 %	± 2,9 %	± 3,0 %	± 3,9 %	± 1,9 %
10 % et 90 %	± 3,9 %	± 4,2 %	± 5,3 %	± 2,6 %
15 % et 85 %	± 4,7 %	± 5,0 %	± 6,3 %	± 3,1 %
20 % et 80 %	± 5,3 %	± 5,6 %	± 7,1 %	± 3,5 %
25 % et 75 %	± 5,7 %	± 6,1 %	± 7,7 %	± 3,8 %
30 % et 70 %	± 6,0 %	± 6,4 %	± 8,1 %	± 4,0 %
35 % et 65 %	± 6,3 %	± 6,7 %	± 8,4 %	± 4,2 %
40 % et 60 %	± 6,4 %	± 6,8 %	± 8,7 %	± 4,3 %
45 % et 55 %	± 6,5 %	± 7,0 %	± 8,8 %	± 4,4 %

À titre d'exemple, les résultats globaux indiquent que 97,4 % des travailleurs sont des hommes, la marge d'erreur est de l'ordre de $\pm 1,9$ %, alors que 74,7 % de ces mêmes travailleurs étaient à l'emploi lors de l'enquête, pour une marge de l'ordre de $\pm 3,8$ %.

2.6 Remue-méninge

Le remue-méninge, dernière étape de ce travail, a consisté à réfléchir sur l'ensemble des données recueillies lors des précédentes étapes, en mettant en relief les actions et pistes à mettre de l'avant.

Le remue-méninge, d'une durée d'une journée, a permis de développer et de réviser chacune des pistes proposées, de les préciser, de les rejeter au besoin et de les prioriser. L'ensemble de l'équipe de réalisation, les autorités du CSMOAF, dont certains membres du conseil d'administration, ont participé à la séance.

3. CONTEXTE DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

En vertu de la Loi sur le développement durable du territoire (art. 4), une « activité d'aménagement forestier » est une activité liée à l'abattage et à la récolte de bois, à la culture et à l'exploitation d'une érablière à des fins acéricoles, à la construction, à l'amélioration, à la réfection, à l'entretien et à la fermeture d'infrastructures, à l'exécution de traitements sylvicoles, y compris le reboisement et l'usage du feu, ainsi que le contrôle des incendies, des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente, de même que toute autre activité de même nature ayant un effet tangible sur les ressources du milieu forestier. En 2013, le secteur regroupait plus de 1 644 entreprises⁸ et 9 526 travailleurs⁹ occupant différents postes et fonctions.

Deux marchés principaux emploient l'essentiel de la main-d'œuvre : la récolte de bois jusqu'à leur transport à l'usine et les travaux sylvicoles non commerciaux visant la production de matière ligneuse. En 2013, on estimait le marché de la récolte de bois à plus de 1,6 G\$¹⁰, incluant l'ensemble des frais, dont les droits de coupe ou les redevances. Au strict plan des opérations de récolte et d'approvisionnement, le marché annuel avoisinait les 550 M\$¹¹ pour une récolte totale de 25 Mm³¹². Pour la partie des travaux sylvicoles non commerciaux (forêt publique et forêt privée), le marché annuel s'élevait à plus de 240 M\$¹³. Par conséquent, le secteur de l'aménagement forestier du Québec totalisait près de 790 M\$ d'activités.

Une importante crise forestière, débutée en 2005, a durement frappé le secteur, entraînant de nombreuses fermetures d'usines et des mises à pied massives dans toutes les régions du Québec. Ces événements ont eu un effet direct sur les activités de récolte. Les travaux sylvicoles non commerciaux ont été moins touchés puisque l'État a poursuivi ses investissements sylvicoles en guise de soutien. Les pertes totales d'emplois étaient estimées à plus de 7 774 pour les secteurs « Foresterie et exploitation » et « Activités de soutien à la foresterie », SCIAN 113 et 1153, passant de 17 301 travailleurs en 2005 à 9 526 en 2013¹⁴.

⁸ Source : Statistique Canada. *Tableau 551-0006 - Structure des industries canadiennes, nombre d'emplacements, tranches d'effectif et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), classes nationales, selon le Canada et les provinces, juin 2014, semestriel (nombre)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 30 décembre 2014) (Pour janvier 2014 : SCIAN 113 : 1 176; SCIAN 1153 : 468)

⁹ Source : Statistique Canada. *Tableau 281-0024 – Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel (personnes)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 19 décembre 2014)

¹⁰ Basé sur une récolte en forêt privée et publique de 25 Mm³ à 65 \$/m³ livré usine

¹¹ Basé sur une récolte en forêt privée et publique de 25 Mm³ à 22 \$/m³ récolté bord de chemin

¹² <http://www.mern.gouv.qc.ca/publications/forets/connaissances/portrait-statistique-2013.pdf>

¹³ Dépenses prévues de sylviculture du gouvernement du Québec en 2013 (240 M\$, incluant la forêt privée)

¹⁴ Source : Statistique Canada. *Tableau 281-0024 – Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel (personnes)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 19 décembre 2014)

Depuis le milieu de 2013, une reprise lente et durable des marchés du bois d'œuvre aux États-Unis est en cours¹⁵. Par conséquent, le retour à la récolte de la quasi-totalité de la possibilité forestière est à prévoir dans les années à venir. Ce retour entraînera d'importantes difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre nécessaire, compte tenu de la forte baisse des effectifs depuis le début de la crise en 2005 et du vieillissement de la main-d'œuvre.

Depuis le 1^{er} avril 2013, le nouveau régime forestier instaure une autre dynamique sur le plan de la gouvernance et de la gestion de la forêt publique. L'État récupère la pleine responsabilité de la planification des travaux d'aménagement, de même que de l'exécution des travaux d'aménagement non commerciaux. Cette reprise en main par l'État force les entreprises à une révision et à une adaptation à de nouveaux modèles d'affaires. Le régime instaure l'attribution de garantie d'approvisionnement (GA) aux anciens bénéficiaires de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF), introduit la mise à l'enchère de près de 25 % des volumes de bois publics, met en place des ententes de réalisation de travaux sylvicoles (gré à gré) et octroie 10 % des travaux sylvicoles non commerciaux par appels d'offres publics, par l'entremise de l'organisme Rexforêt.

Ces changements majeurs dans les relations d'affaires entre les anciens bénéficiaires de CAAF et les entreprises œuvrant dans le secteur de l'aménagement forestier ont eu des impacts à plusieurs niveaux. Dans l'ancien régime, le bénéficiaire de CAAF agissait comme élément pivot dans les relations d'affaires, en octroyant, par appels d'offres ou plus souvent de gré à gré, des contrats tant de récolte que de travaux sylvicoles non commerciaux, et ce, en lien avec la stratégie d'aménagement des forêts prévue pour chacune des unités d'aménagement, sur une base quinquennale. Bien sûr, la dynamique et la cohérence de ces activités étaient directement liées aux marchés nord-américains du bois d'œuvre et des pâtes et papiers, qui déterminaient les volumes requis selon la demande et, par extension, les superficies à aménager. Cette synergie entre les acteurs générait une certaine forme de stabilité, permettant plus de prévisibilité.

Sur le plan des travaux sylvicoles non commerciaux, à l'heure actuelle, la prévisibilité des volumes d'affaires est précaire, car l'État détermine annuellement les budgets de travaux, lesquels sont dépendants des crédits gouvernementaux découlant du budget provincial. De plus, l'octroi par appels d'offres de ces travaux génère une certaine volatilité des prix, compte tenu des volumes impliqués. En fait, les prix soumis depuis l'entrée en vigueur du processus d'octroi par Rexforêt sont à la marge des ententes de gré à gré. Cela signifie que les soumissionnaires détenant déjà 75 % de leur volume de travail (donc, ayant payé une partie de leurs frais fixes) sont prêts à baisser les prix pour accroître leur volume d'affaires et ainsi espérer des bénéfices. Cette situation engendre des diminutions importantes des prix et contribue à alimenter le sentiment d'incertitude des employeurs et des travailleurs. Il faut également mentionner qu'une forme de restructuration des entreprises est en cours.

Sur le plan des travaux d'aménagement liés à la récolte et à l'approvisionnement des usines, la mise à l'enchère de 25 % des volumes de bois publics occasionne son lot de problèmes. Sur un même territoire, on peut trouver des bois destinés aux GA et d'autres à l'enchère, ce qui implique souvent la cohabitation de deux entreprises de récolte concurrentes, possédant des structures et des organisations différentes (syndicalisation ou non des travailleurs). Le partage des chemins d'accès et de transport, leur entretien, l'usage des camps forestiers, les conditions de la main-d'œuvre, le traitement différent des travailleurs selon le type de mandat sont autant d'éléments qui entraînent l'incertitude dans la réalisation des

¹⁵ <http://affaires.lapresse.ca/portfolio/affaires-internationales/201311/18/01-4711769-bois-doeuvre-une-reprise-en-vue.php>

travaux et la tiédeur dans les investissements en équipements. De plus, il faut garder à l'esprit le contexte majeur de rareté de la main-d'œuvre dans le secteur.

À tout cela s'ajoutent les nouveaux paramètres de l'assurance-emploi entrés en vigueur au mois de janvier 2013 :

- Fin du projet pilote (septembre 2012) prolongeant de 5 semaines la durée des prestations dans des régions à haut taux de chômage, qui permettait d'éviter aux travailleurs occupant des emplois saisonniers le « trou noir », période sans revenus entre la fin des prestations et la reprise du travail.
- Création de trois catégories de prestataires avec de nouvelles définitions d'un emploi convenable (travailleurs de longue date, prestataires occasionnels, prestataires fréquents), où les prestataires fréquents sont expressément ciblés : à partir de la septième semaine de leur demande d'assurance-emploi, ils sont tenus d'accepter n'importe quel emploi pour lequel ils sont qualifiés, à 70 % de leur salaire antérieur et à une heure et moins de transport de leur domicile, 100 km.
- Surveillance et contrôle accrus des démarches de recherche d'emploi : tout prestataire doit faire des démarches de recherche d'emploi tous les jours.
- Nouveau calcul des gains admissibles durant la période de prestation : coupure de 0,50 \$ de la prestation pour chaque 1,00 \$ gagné, au lieu de permettre 40 % du montant hebdomadaire des prestations.

Les travailleurs occupant des emplois saisonniers se heurtent à cette nouvelle réalité qui augmente leur insécurité et un potentiel décrochage du secteur.

Les deux prochaines années seront cruciales. Il est de notre avis que le secteur se restructurera davantage, que des ajustements seront apportés au régime forestier afin d'en améliorer l'efficacité. Des mesures concernant la main-d'œuvre seront nécessaires pour maintenir et développer le dynamisme de cette industrie.

4. PROFIL DES TRAVAILLEURS INTERROGÉS

Ce chapitre traite du profil des travailleurs interrogés en référant d'abord aux caractéristiques générales qui les définissent, aux métiers qu'ils ont exercés dans le secteur et au nombre d'employeurs.

On entend par caractéristiques générales du travailleur forestier, l'étude des différents paramètres qui le définissent, soit :

- Les caractéristiques sociodémographiques;
- La situation au moment de l'enquête;
- L'expérience et la fidélité à l'employeur;
- La différence entre les travailleurs de la forêt privée et ceux de la forêt publique.

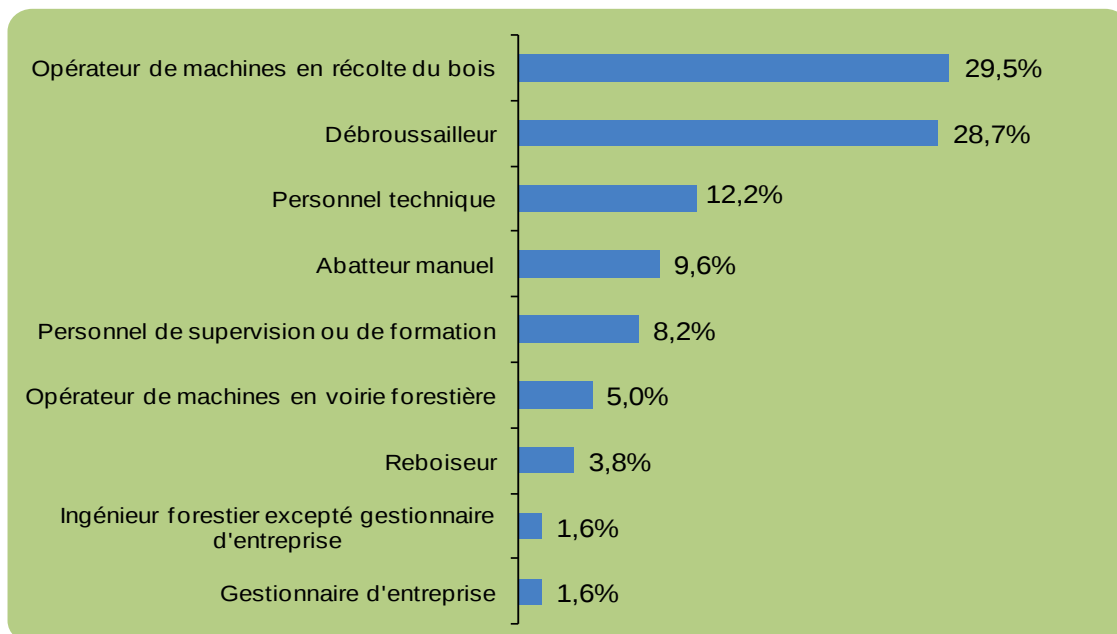
4.1 Caractéristiques sociodémographiques

Les caractéristiques sociodémographiques définissent le travailleur selon le métier qu'il exerce, son âge, son sexe, la région administrative de travail et celle de domicile, sa scolarité, sa citoyenneté et son statut.

4.1.1 Principal métier exercé

Cette première section présente, pour l'ensemble des travailleurs interrogés, les proportions selon les métiers exercés. Le graphique 1 indique la répartition des travailleurs forestiers interrogés selon le principal métier ou la principale profession exercé dans le secteur, tandis que le tableau 5 montre la répartition des répondants selon le principal métier ou la principale profession exercé dans le secteur, par groupe de métiers.

Selon le graphique 1, près de 60 % des travailleurs forestiers de l'échantillon étaient soit opérateurs de machines en récolte du bois (29,5 %), soit débroussailliers (28,7 %). Environ 1 travailleur sur 10 faisait partie du personnel technique (12,2 %), était abatteur manuel (9,6 %) ou membre du personnel de supervision ou de formation (8,2 %).



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 1 Répartition des travailleurs interrogés selon le principal métier ou la principale profession exercé dans le secteur en 2013

Tableau 5 Répartition des travailleurs interrogés selon le principal métier ou la principale profession exercé dans le secteur forestier en 2013 (% des répondants)

Situation actuelle	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Opérateur de machine en récolte	0,0	85,5	0,0	29,5
Débroussaillieur	68,2	0,0	0,0	28,7
Personnel technique	0,0	0,0	51,7	12,2
Abatteur manuel	22,7	0,0	0,0	9,6
Personnel de supervision ou de formation	0,0	0,0	34,7	8,2
Opérateur de machine de voirie forestière	0,0	14,5	0,0	5,0
Reboiseur	9,0	0,0	0,0	3,8
Ingénieur forestier	0,0	0,0	6,8	1,6
Gestionnaire	0,0	0,0	6,8	1,6

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Parmi les travailleurs interrogés occupant un poste d'opérateur de machine de récolte de bois ou de voirie forestière (n=173), 16,8 % étaient propriétaires de la machine qu'ils opéraient (tableau 6). Rappelons qu'il s'agissait ici de propriétaires de machines étant salariés d'une entreprise. On peut constater qu'une proportion assez élevée de travailleurs mécanisés étaient propriétaires de leurs équipements de travail, ce qui pourrait présenter des différences significatives pour plusieurs paramètres étudiés.

Tableau 6 Répartition des travailleurs mécanisés interrogés selon qu'ils étaient propriétaires ou non de la machinerie forestière opérée en 2013 (% des répondants)

Propriétaire de la machinerie forestière	Travailleurs mécanisés (n=173)
Oui	16,8
Non	83,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

4.1.2 Sexe

La très grande majorité des travailleurs forestiers étaient des hommes (97,4 %). Les femmes occupaient une proportion plus importante chez les travailleurs techniques et professionnels (6,8 %) que parmi les autres groupes de métiers du secteur (moins de 2 %). Le tableau 7 présente la répartition des

répondants selon leur sexe, par groupe de métiers. Ce résultat démontre que les métiers de la forêt sont encore largement occupés par les hommes.

Tableau 7 Sexe des travailleurs interrogés (% des répondants)

Sexe du répondant	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Féminin	1,9	0,6	6,8	2,6
Masculin	98,1	99,4	93,2	97,4

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

4.1.3 Âge

Comme l'indique le tableau 8, l'âge moyen des travailleurs était de 49 ans, ce qui est relativement élevé puisque l'âge moyen de la population active au Québec était de l'ordre de 41 ans¹⁶. Les travailleurs techniques et professionnels étaient un peu plus jeunes (46 ans) que les autres. Ces résultats indiquent un plus faible renouvellement en jeunes travailleurs, ce qui pourrait avoir des conséquences à long terme.

Tableau 8 Moyenne d'âge en 2013 des travailleurs interrogés

Type de travailleurs	Moyenne d'âge (ans)
Travailleurs manuels	50
Travailleurs mécanisés	49
Travailleurs techniques et professionnels	46
Moyenne	49

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Selon le tableau 9, plus de la moitié des travailleurs étaient âgés de plus de 50 ans. Ceux de 30 ans et moins représentaient 10 % des effectifs. De plus, 14,4 % de la main-d'œuvre avait plus de 60 ans, ce qui présage un important potentiel de départ à la retraite.

¹⁶ Source : Statistique Canada. *Tableau 111-0004 – Revenu et démographie selon les quartiers, tableau sommaire, annuel (pourcentage sauf indication contraire)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 12 janvier 2015)

Tableau 9 Répartition des travailleurs interrogés par catégorie d'âge en 2013 (% des répondants)

Classe d'âge	Travailleurs manuels (n=210)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=116)	Total (n=499)
30 ans et moins	9,5	9,8	11,2	10,0
31 à 40 ans	13,8	18,5	29,3	19,0
41 à 50 ans	19,0	17,9	20,7	19,0
51 à 60 ans	38,6	39,3	32,8	37,5
61 ans et plus	19,0	14,5	6,0	14,4

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

La problématique liée au vieillissement de la main-d'œuvre dans les prochaines années risque de toucher les trois catégories de travailleurs. Elle pourrait d'abord frapper le groupe des travailleurs manuels, car la proportion des plus de 60 ans (19 %) y était significativement supérieure à celle des deux autres groupes (14,5 % pour les travailleurs mécanisés et 6 % pour les travailleurs techniques et professionnels).

La proportion de travailleurs techniques et professionnels âgés de 31 à 40 ans (29,3 %) étant plus élevée que celle des deux autres groupes, il est raisonnable de penser que la force de la relève y était plus importante.

Il faut noter que les travailleurs âgés de moins de 30 ans étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de 30 ans et plus à exercer le métier de reboiseur (14,6 % pour les travailleurs de moins de 30 ans contre 3,1 % pour les travailleurs âgés de 30 à 54 ans et 2,1 % pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus). Pour leur part, les travailleurs âgés de 30 ans et plus étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de moins de 30 ans à exercer le métier de débroussaillier (62,6 % pour les 30 ans et plus contre 10,4 % pour les moins de 30 ans). En effet, on note que les reboiseurs étaient significativement plus jeunes que les débroussailliers, ce qui pourrait suggérer deux sous-groupes de travailleurs manuels distincts en termes de besoins et d'attentes.

Aussi, les travailleurs âgés de 30 à 54 ans étaient significativement plus nombreux à exercer des métiers de personnel technique (16,1 %) que les travailleurs âgés de 55 ans et plus (5,8 %). L'hypothèse de départs plus rapides à la retraite des travailleurs techniques de plus de 55 ans, en opposition aux autres travailleurs du secteur, pourrait expliquer cette différence significative.

De façon globale, la pyramide d'âge est inversée. Il y a insuffisance de jeunes travailleurs pour remplacer ceux qui vont quitter, ce qui entraînera une problématique majeure de recrutement à long terme.

4.1.4 Région administrative de domicile et de travail

Le tableau 10 présente la répartition des répondants, par groupe de métiers, selon leur région administrative de domicile. La lecture du tableau montre que près de 74 % des répondants habitaient

dans 4 régions administratives du Québec (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, Saguenay – Lac-Saint-Jean et Abitibi-Témiscamingue) et que près du tiers (32,3 %) demeuraient au Bas-Saint-Laurent.

Tableau 10 Répartition des travailleurs interrogés par région administrative de domicile en 2013 (% des répondants)

Région administrative	Travailleurs manuels (n=210)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=501)
01 Bas-Saint-Laurent	37,6	27,7	29,7	32,3
02 Saguenay – Lac-Saint-Jean	7,6	22,5	20,3	15,8
03 Capitale-Nationale	1,9	1,7	0,0	1,4
04 Mauricie	2,9	0,0	0,8	1,4
05 Estrie	1,4	4,0	0,8	2,2
06 Montréal	1,9	0,0	0,0	0,8
07 Outaouais	1,4	0,0	0,0	0,6
08 Abitibi-Témiscamingue	6,2	16,8	7,6	10,2
09 Côte-Nord	0,5	8,1	2,5	3,6
10 Nord-du-Québec	1,4	5,2	2,5	3,0
11 Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	24,3	4,6	16,1	15,6
12 Chaudière-Appalaches	5,2	1,2	5,9	4,0
14 Lanaudière	0,5	4,6	3,4	2,6
15 Laurentides	4,8	3,5	5,1	4,4
16 Montérégie	0,0	0,0	1,7	0,4
17 Centre-du-Québec	2,4	0,0	3,4	1,8

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Afin de détecter s'il existait des différences régionales dans les réponses des travailleurs, trois grandes régions ont été créées selon leurs similitudes quant au territoire forestier. Le regroupement de régions administratives s'inscrivait sur la même base que celui de l'enquête du CSMOAF auprès des employeurs du secteur effectuée à l'été 2012¹⁷. Par conséquent, les régions administratives du domicile ont été regroupées en trois zones géographiques :

- Nord du Québec, regroupant le Saguenay – Lac-Saint-Jean, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec;
- Centre du Québec, regroupant le Bas-Saint-Laurent, la Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, la Mauricie et Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine;
- Sud du Québec, regroupant l'Estrie, Montréal, l'Outaouais, Laval, Lanaudière, les Laurentides, la Montérégie et le Centre-du-Québec.

¹⁷ COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER, 2012. *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier - Enquête auprès des entreprises – 2012*. 39 p. + annexe.

La répartition des répondants, par groupe de métiers, en fonction des trois zones géographiques est présentée au tableau 11.

Tableau 11 Répartition des travailleurs interrogés par regroupement de lieux de résidence en 2013 (% des répondants)

Zone géographique	Travailleurs manuels (n=210)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=501)
Nord du Québec	15,7	52,6	33,1	32,5
Centre du Québec	71,9	35,3	52,5	54,7
Sud du Québec	12,4	12,1	14,4	12,8

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Selon le tableau 11, plus de la moitié des travailleurs interrogés (54,7 %) habitaient la zone géographique du centre du Québec, près du tiers d'entre eux (32,5 %) étaient domiciliés dans le nord du Québec et le reste se retrouvait dans le sud du Québec. Les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux à habiter dans le nord du Québec (52,6 %) que les travailleurs manuels (15,7 %) et les travailleurs techniques et professionnels (33,1 %), ces deux derniers groupes étant significativement plus nombreux à résider au centre du Québec (respectivement 71,9 % et 52,5 % contre 35,3 % pour les travailleurs mécanisés).

Le tableau 12 présente la répartition des travailleurs répondants, par groupe de métiers, selon leur région administrative de travail. Plusieurs travailleurs ont œuvré dans plus d'une région, ce qui explique des pourcentages supérieurs à 100 %. De façon générale, 10,2 % de la main-d'œuvre a travaillé dans au moins deux régions administratives. Ce pourcentage atteignait 21,1 % chez les travailleurs techniques et professionnels. Le croisement des tableaux 10 et 12 montre que les travailleurs les plus mobiles provenaient du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay – Lac-Saint-Jean et de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine. Pour leur part, la Côte-Nord et l'Abitibi-Témiscamingue accueillait une main-d'œuvre provenant d'autres régions. La mobilité de la main-d'œuvre se définit ici par le fait de travailler dans une autre région administrative que celle du domicile. La distance entre le lieu de travail et la résidence n'a pas été mesurée dans cette enquête. Ce calcul de distance pourrait confirmer la tendance à la mobilité spatiale pour les travailleurs du secteur.

Tableau 12 Répartition des travailleurs interrogés selon la ou les régions administratives de travail en 2013 (% des répondants)

Région administrative	Travailleurs manuels (n=209)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=500) ¹⁸
01 Bas-Saint-Laurent	39,2	18,5	32,2	30,4
02 Saguenay – Lac-Saint-Jean	10,5	14,5	17,8	13,6
03 Capitale-Nationale	1,4	1,2	0,8	1,2
04 Mauricie	4,3	4,6	3,4	4,2
05 Estrie	1,9	5,2	3,4	3,4
06 Montréal	0,5	0,0	0,0	0,2
07 Outaouais	1,4	0,0	1,7	1,0
08 Abitibi-Témiscamingue	9,1	22,0	15,3	14,9
09 Côte-Nord	4,8	27,7	6,8	13,2
10 Nord-du-Québec	2,4	5,2	5,9	4,2
11 Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	21,5	4,0	17,8	14,6
12 Chaudière-Appalaches	5,7	0,6	4,2	3,6
14 Lanaudière	1,4	2,3	2,5	2,0
15 Laurentides	5,3	2,3	4,2	4,0
16 Montérégie	0,5	0,0	1,7	0,6
17 Centre-du-Québec	0,5	0,0	3,4	1,0

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

À première vue, la main-d'œuvre était peu mobile. Les travailleurs mécanisés et les travailleurs manuels étaient les moins mobiles, semblant préférer demeurer près de leur domicile compte tenu de la disponibilité de travail et de la localisation de la machinerie. Les travailleurs techniques et professionnels, pour leur part, changeaient de région plus facilement dans le but de prolonger leur période d'emploi ou parce que leur emploi l'exige. De plus, la forte proportion de travailleurs mécanisés résidant dans les régions plus nordiques s'explique par les volumes de récolte plus importants dans ces régions.

4.1.5 Scolarité

Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur et la proportion de travailleurs possédant un diplôme ou une attestation scolaire en lien avec le secteur de l'aménagement forestier sont présentés aux tableaux 13, 14 et 15.

¹⁸ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les travailleurs pouvaient nommer plus d'une région administrative de travail.

Tableau 13 Répartition des travailleurs interrogés selon le plus haut diplôme obtenu (% des répondants)

Plus haut diplôme	Travailleurs manuels (n=209)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=117)	Total (n=499)
Aucun diplôme	56,9	49,1	8,5	42,9
DES ou équivalent	27,3	17,9	29,1	24,4
AEP ou DEP	11,5	27,7	15,4	18,0
AEC ou DEC	4,3	5,2	36,8	12,2
Universitaire	0,0	0,0	10,3	2,4

AEC : Attestation d'études collégiales; AEP : Attestation d'études professionnelles; DEC : Diplôme d'études collégiales; DEP : Diplôme d'études professionnelles; DES : Diplôme d'études secondaires

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Globalement, plus de 4 répondants sur 10 n'ont pas terminé leurs études secondaires (42,9 %) et le quart ne possédaient qu'un diplôme d'études secondaires (DES) ou l'équivalent (24,4 %). La majorité des travailleurs manuels ne possédaient aucun diplôme (56,9 %), et lorsqu'ils en détenaient un, celui-ci n'excédait généralement pas le DES ou l'équivalent. En ce qui concerne les travailleurs mécanisés, ils étaient près de la moitié à ne posséder aucun diplôme (49,1 %), alors que 27,7 % possédaient une attestation ou un diplôme d'études professionnelles (AEP ou DEP).

Les travailleurs techniques et professionnels étaient, pour leur part, les plus scolarisés parmi l'ensemble des travailleurs du secteur. La majorité d'entre eux (91,6 %) possédaient au moins un DES ou l'équivalent et 10,3 % détenaient un diplôme universitaire.

Le tableau 14 illustre la proportion de travailleurs possédant un diplôme ou une attestation reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) en lien avec le secteur de l'aménagement forestier.

Tableau 14 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'il possédait ou non un diplôme reconnu par le MELS en lien avec le secteur forestier (% des répondants)

Diplôme en lien avec le secteur	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Oui	14,8	32,4	67,8	33,3
Non	85,2	67,6	32,2	66,7

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Seulement le tiers des travailleurs forestiers (33,3 %) possédaient un diplôme reconnu par le MELS en lien avec le secteur forestier. Plus des deux tiers des travailleurs techniques et professionnels ont

complété une formation scolaire en lien avec le secteur (67,8 %). Cette proportion diminuait à un peu moins du tiers pour les travailleurs mécanisés (32,4 %) et à moins du sixième pour les travailleurs manuels (14,8 %). Il est important de préciser que certains travailleurs ayant suivi une formation en milieu de travail, notamment le MFOR Sylviculture, le PAMT ou une des formations du comité paritaire de prévention du secteur forestier en abattage manuel ou en débroussaillage (16 h), ont répondu par l'affirmative à la question « détenez-vous un diplôme en lien avec le secteur forestier? ». Afin de ne pas surévaluer la proportion de travailleurs détenant un diplôme reconnu par le MELS en lien avec le secteur, les réponses de ces répondants ont été retirées. Cependant, la déclaration des répondants associant les attestations de formation en milieu de travail reçues à des diplômes scolaires démontrait l'importance accordée par les travailleurs à cette reconnaissance de leurs compétences.

Il est également important de noter que les réponses obtenues aux trois questions liées à la scolarité des travailleurs, présentées dans les tableaux 13, 14 et 15, ont été traitées indépendamment les unes des autres. Certains répondants semblaient ne pas avoir répondu de manière constante aux trois questions, ce qui peut expliquer certaines incohérences entre les résultats des tableaux 13, 14 et 15. Par exemple, dans le tableau 13, on constate que 62,5 % des travailleurs des métiers techniques et professionnels affirmaient détenir un AEP, un DEP, un AEC, un DEC ou un diplôme universitaire, alors que le tableau 14 présente que 67,8 % de ces mêmes travailleurs affirmaient détenir un diplôme en lien avec le secteur de l'aménagement forestier.

Le tableau 15 précise la répartition des répondants, par groupe de métiers, qui ont affirmé détenir un diplôme en lien avec le secteur forestier, selon les diplômes obtenus.

La faible scolarisation s'explique par les exigences d'entrée du secteur. En effet, la grande majorité des travailleurs manuels et mécanisés ne détenant aucun diplôme ou seulement un DES ont appris leur métier au travail. Les exigences des employeurs se limitaient à s'assurer de leurs aptitudes, mais surtout de leur disponibilité. Pour les travailleurs techniques et professionnels, détenant majoritairement un diplôme associé au secteur, la forte proportion de diplômés s'explique par les exigences normatives, scientifiques et techniques relatives aux tâches qui ne s'acquièrent que par des formations spécialisées (DEP, DEC ou BAC).

Tableau 15 Répartition des travailleurs interrogés possédant un diplôme en lien avec le secteur selon les diplômes obtenus (% des réponses)

Diplôme obtenu	Travailleurs manuels (n=31)	Travailleurs mécanisés (n=56)	Travailleurs techniques et professionnels (n=80)	Total (n=167) ¹⁹
Niveau secondaire				
DEP Abattage et façonnage	19,4	51,8	1,3	21,6
DEP Aménagement de la forêt	19,4	16,1	23,8	20,4
DEP Travail sylvicole	35,5	0,0	3,8	8,4
DEP Conduite de machinerie lourde en voirie forestière	3,2	21,4	0,0	7,8
DEP Abattage manuel et débardage forestier	29,0	3,6	0,0	6,6
DEP Aménagement des ressources fauniques et forestières	6,5	1,8	6,3	4,8
DEP Mécanique d'engins de chantiers	0,0	5,4	0,0	1,8
DEP Classeur-mesureur	3,2	0,0	1,3	1,2
DEP Protection et exploitation des territoires fauniques	0,0	1,8	0,0	0,6
Niveau collégial				
DEC Technique forestière	0,0	3,6	45,0	22,8
DEC Aménagement de la forêt	0,0	0,0	7,5	3,6
DEC Technologie du milieu naturel, voie Aménagement de la forêt	0,0	0,0	5,0	2,4
DEC Spécialisation en aménagement de la faune	0,0	1,8	2,5	1,8
Niveau universitaire				
Baccalauréat en aménagement forestier	0,0	1,8	2,5	1,8
Baccalauréat coopératif en opérations forestières	0,0	0,0	3,8	1,8

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

4.1.6 Citoyenneté et autochtones

Le tableau 16 illustre la répartition des répondants, par groupe de métiers, selon qu'ils sont nés ou non au Canada, tandis que les tableaux 17 et 18 indiquent respectivement le statut au Canada et le fait d'être autochtone ou allochtone chez les répondants.

¹⁹ Le total des pourcentages peut dépasser les 100 %, car les travailleurs pouvaient nommer plus d'un diplôme obtenu.

Tableau 16 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils sont nés au Canada ou non (% des répondants)

Né au Canada	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Oui	96,2	100,0	97,5	97,8
Non	3,8	0,0	2,5	2,2

Tableau 17 Répartition des travailleurs interrogés nés ailleurs qu'au Canada selon leur statut au Canada en 2013 (% des répondants)

Statut au Canada	Travailleurs manuels (n=8)	Travailleurs techniques et professionnels (n=3)	Total (n=11)
Citoyen canadien	50,0	66,7	54,5
Résident permanent	37,5	33,3	36,4
Résident temporaire	12,5	0,0	9,1

Tableau 18 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils sont autochtones ou non (% des répondants)

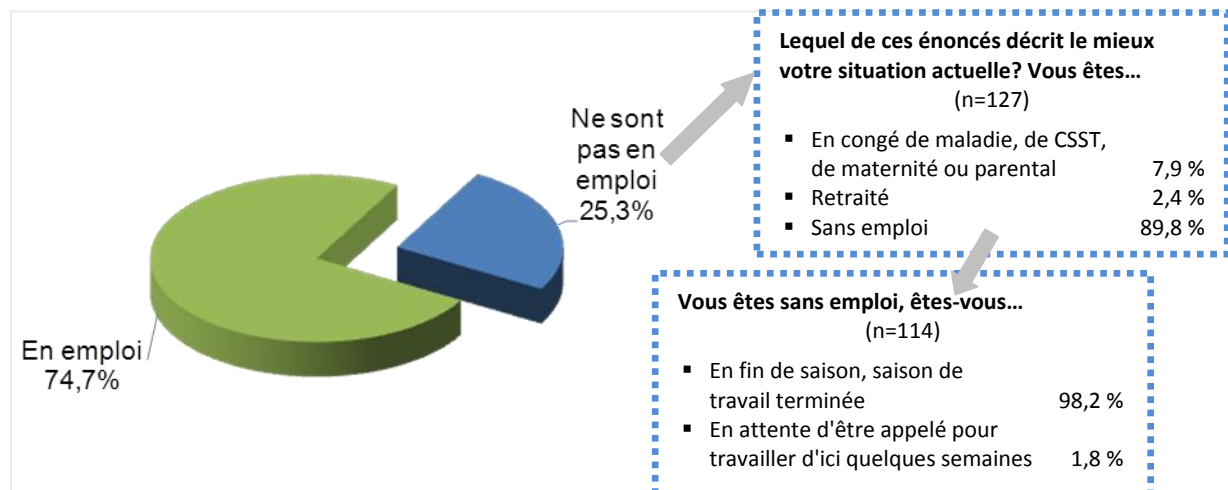
Autochtone	Travailleurs manuels (n=203)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=115)	Total (n=491)
Oui	3,0	1,2	3,5	2,4
Non	97,0	98,8	96,5	97,6

La majorité des répondants sont nés au Canada (97,8 %). Les travailleurs d'origine étrangère représentaient donc 2,2 % de l'échantillon (n=11). Parmi ceux-ci, 54,5 % étaient citoyens canadiens et 36,4 % des résidents permanents, comme l'indique le tableau 17. Au total, seulement 2,4 % des travailleurs de l'échantillon sont autochtones (n=12) (tableau 18).

Il est possible que les travailleurs autochtones ou ceux nés ailleurs qu'au Canada aient été faiblement représentés à l'intérieur des listes de travailleurs fournies par les entreprises participantes. En effet, peu d'entreprises qui emploient principalement cette main-d'œuvre faisaient partie de l'échantillonnage de la présente enquête. À notre avis, ces proportions devraient être plus importantes et mériteraient qu'on s'y attarde davantage. Il semblerait que la main-d'œuvre provenant d'ailleurs soit plus importante que celle mesurée. Enfin, les autochtones représentent une force de travail non négligeable pour le secteur dans plusieurs régions. Une attention particulière est souhaitable.

4.2 Situation au moment de l'enquête

Les trois quarts (74,7 %) des répondants étaient en emploi au moment de l'entrevue téléphonique. Parmi les répondants n'étant pas en emploi au moment de l'entrevue (25,3 %), 7,9 % étaient en congé de maladie, de la CSST, de maternité ou parental, 2,4 % étaient nouvellement retraités et 89,8 % étaient sans emploi. La très grande majorité de ces derniers affirmaient être en fin de saison de travail (98,2 %) et quelques-uns étaient en attente d'être appelés pour travailler dans les semaines suivantes (1,8 %). Le détail est présenté au graphique 2 et aux tableaux 19 et 20.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 2 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils étaient en emploi ou non au moment de l'enquête (n=502)

Le tableau 19 met en évidence la répartition des travailleurs, par groupe de métiers, selon leur situation au moment de l'enquête.

Tableau 19 Répartition des travailleurs interrogés selon leur situation d'emploi au moment de l'enquête (% des répondants)

En emploi	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Oui	51,2	93,6	89,0	74,7
Non	48,8	6,4	11,0	25,3

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Au moment de l'enquête, qui s'est déroulée entre le 24 septembre et le 5 novembre 2013, 74,7 % des travailleurs interrogés étaient à l'emploi. Ce pourcentage s'élevait à 93,6 % pour les travailleurs mécanisés, 89 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 51,2 % pour les travailleurs

manuels. Les travailleurs mécanisés et les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à être en emploi au moment de l'enquête, que les travailleurs manuels.

Les travailleurs qui n'étaient pas à l'emploi au moment de l'enquête (25,3 %, n=127) se trouvaient dans l'une des situations présentées au tableau 20.

Tableau 20 Répartition des travailleurs sans emploi interrogés selon leur situation au moment de l'enquête (% des répondants)

Situation actuelle	Travailleurs manuels (n=103)	Travailleurs mécanisés (n=11)	Travailleurs techniques et professionnels (n=13)	Total (n=127)
En congé de maladie, de CSST, de maternité ou parental	5,8	27,3	7,7	7,9
Retraité	1,9	9,1	0	2,4
Sans emploi (en fin de saison ou en attente d'être rappelé)	92,2	63,6	92,3	89,8

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Parmi les répondants n'étant pas en emploi au moment de l'enquête (n=127), les travailleurs manuels étaient significativement plus nombreux à être en fin de saison ou en attente d'être rappelés que les travailleurs mécanisés (92,2 % contre 63,6 %). Toutefois, ces derniers étaient significativement plus nombreux à être en congé de maladie, de CSST, de maternité ou parental (27,3 % pour les travailleurs mécanisés contre 5,8 % pour les travailleurs manuels).

Parmi les travailleurs qui étaient en fin de saison ou en attente d'être rappelés (n=114) :

- 99 % des travailleurs manuels étaient en fin de saison, tandis que 1 % attendaient d'être appelés pour travailler d'ici quelques semaines;
- 86 % des travailleurs mécanisés étaient en fin de saison, tandis que 14 % attendaient d'être appelés pour travailler d'ici quelques semaines;
- 100 % des travailleurs techniques et professionnels étaient en fin de saison.

4.3 Expérience dans le secteur forestier et fidélité à l'employeur

Les tableaux 21, 22, 23 et 24 indiquent respectivement, par groupe de métiers, le nombre d'années d'expérience dans le principal métier occupé, le nombre d'années d'expérience dans le secteur forestier, tous métiers confondus, et le nombre d'années travaillées pour l'employeur.

Tableau 21 Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'années de pratique dans leur métier principal dans le secteur forestier en 2013 (% des répondants)

Nombre d'années	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
De 1 à 10 ans	31,3	24,9	30,5	28,9
De 11 à 20 ans	37,9	40,5	36,4	38,4
De 21 à 30 ans	20,4	16,8	26,3	20,5
31 ans et plus	10,4	17,9	6,8	12,2
Moyenne	17,2 ans	19,1 ans	16,3 ans	17,6 ans

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Le nombre d'années de pratique du métier principal dans le secteur forestier variait. On constate cependant que plus du tiers des travailleurs interrogés avaient entre 11 et 20 ans de pratique dans le secteur. Il n'existait pas de différence significative quant au nombre d'années de pratique du métier principal dans le secteur forestier en fonction des trois groupes de travailleurs.

Tableau 22 Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'années de pratique dans le secteur forestier en 2013, tous métiers confondus (% des répondants)

Nombre d'années	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
De 1 à 10 ans	21,8	9,8	15,3	16,1
De 11 à 20 ans	19,4	25,4	28,8	23,7
De 21 à 30 ans	28,9	20,8	37,3	28,1
31 ans et plus	29,9	43,9	18,6	32,1
Moyenne	23,9 ans	26,7 ans	22,0 ans	24,4 ans

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

À la lecture du tableau 22, on constate que près du tiers des travailleurs interrogés (32,1 %) avaient plus de 30 ans de pratique dans le secteur forestier. Ce pourcentage s'élevait à 43,9 % pour les travailleurs mécanisés, à 29,9 % pour les travailleurs manuels et à 18,6 % pour les travailleurs techniques et professionnels.

Aussi, en moyenne, les travailleurs forestiers exerçaient leur principal métier depuis 17,6 ans et travaillaient dans le secteur forestier, tous métiers confondus, depuis 24,4 ans.

D'ailleurs, si aucune différence significative n'est relevée quant au nombre d'années d'expérience dans le métier occupé, on constate tout de même que les travailleurs mécanisés (26,7 années en moyenne) étaient plus expérimentés dans le secteur forestier, tous métiers confondus, que les travailleurs techniques et professionnels (22 années en moyenne) et les travailleurs manuels (23,9 années en moyenne). Ceci pourrait être lié au fait que la moyenne d'âge des travailleurs techniques et

professionnels était moins élevée que celle des travailleurs mécanisés. Il est intéressant de constater également que bien que les travailleurs manuels présentaient une moyenne d'âge plus élevée que les travailleurs mécanisés, ils avaient une moyenne d'années d'expérience moins élevée qu'eux (23,9 ans). Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs mécanisés ont commencé plus jeunes à travailler dans le secteur que les travailleurs manuels. Plusieurs travailleurs mécanisés ont commencé à travailler dans le secteur parce que leur père faisait ce métier, comme mentionné à la fois lors des entretiens individuels, des groupes de discussion et de l'enquête téléphonique (34,1 % à avoir mentionné que la « famille » était un des éléments qui les avait amenés dans le secteur). Ces travailleurs mécanisés ont donc été initiés plus jeunes au secteur forestier comparativement aux travailleurs manuels (13,7 % à avoir mentionné la « famille » comme un des éléments les ayant amenés à venir travailler dans le secteur).

Tableau 23 Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'années travaillées chez l'employeur actuel (% des répondants)

Nombre d'années	Travailleurs manuels (n=6)	Travailleurs mécanisés (n=30)	Travailleurs techniques et professionnels (n=26)	Total (n=62) ²⁰
De 1 à 10 ans	50,0	60,0	50,0	54,8
De 11 à 20 ans	16,7	30,0	34,6	30,6
De 21 à 30 ans	33,3	6,7	11,5	11,3
31 ans et plus	0,0	3,3	3,8	3,2
Moyenne	14,5 ans	9,6 ans	12,3 ans	11,2 ans

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Plus de la moitié (54,8 %) des répondants ont travaillé de 1 à 10 ans chez leur employeur actuel. En moyenne, l'expérience acquise auprès de l'employeur actuel se situait à 11,2 ans. Il faut spécifier que cette question ne s'adressait qu'aux répondants prévoyant travailler plus de 45 semaines en 2013, soit ceux considérés comme travaillant à l'année dans la présente étude (n=62).

Tableau 24 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils retournaient travailler pour le ou les mêmes employeurs chaque année (% des répondants)

Même employeur	Travailleurs manuels (n=195)	Travailleurs mécanisés (n=136)	Travailleurs techniques et professionnels (n=85)	Total (n=416) ²¹
Oui	97,9	99,3	100,0	98,8
Non	2,1	0,7	0,0	1,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

²⁰ Seuls les travailleurs prévoyant être à l'emploi plus de 45 semaines en 2013 (excluant les vacances payées) devaient répondre à cette question.

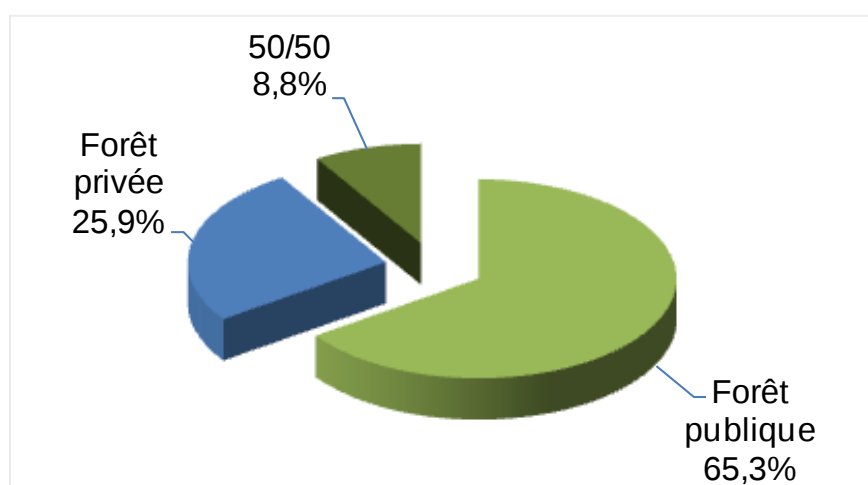
²¹ Seuls les travailleurs ayant exercé leur principal métier depuis au moins un an et prévoyant travailler moins de 45 semaines en 2013 devaient répondre à cette question.

Enfin, parmi les répondants prévoyant travailler 45 semaines et moins, soit les travailleurs occupant des emplois saisonniers (n=416), la quasi-totalité (98,8 %) affirmait retourner, en général, travailler pour le ou les mêmes employeurs chaque année.

Essentiellement, on constate que les travailleurs forestiers étaient expérimentés et fidèles à leur employeur.

4.4 Travailleurs en forêt publique et en forêt privée

Le graphique 3 et le tableau 25 montrent que les deux tiers (65,3 %) des travailleurs forestiers interrogés travaillaient principalement en forêt publique. Un peu plus du quart (25,9 %) œuvrait principalement en forêt privée et 8,8 % travaillaient autant en forêt publique que privée.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 3 Répartition des travailleurs interrogés selon que leur travail en 2013 était principalement réalisé en forêt publique ou en forêt privée (n=499)

Tableau 25 Répartition des travailleurs interrogés selon que leur travail en 2013 était principalement réalisé en forêt publique ou en forêt privée (% des répondants)

Type de forêt	Travailleurs manuels (n=210)	Travailleurs mécanisés (n=172)	Travailleurs techniques et professionnels (n=117)	Total (n=499)
Forêt publique	57,6	78,5	59,8	65,3
Forêt privée	31,4	13,4	34,2	25,9
50/50	11,0	8,1	6,0	8,8

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

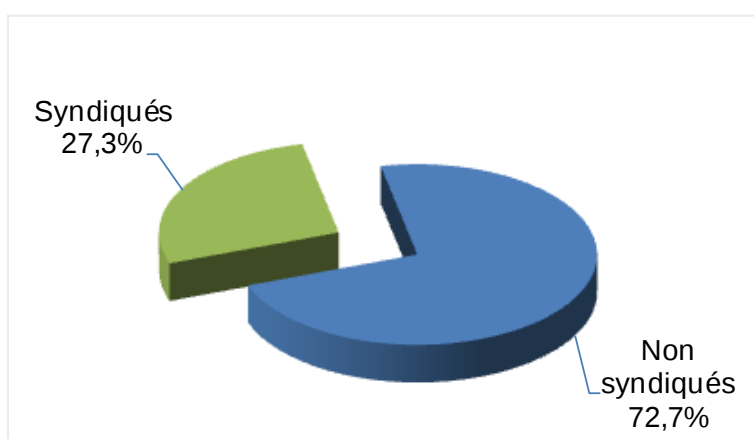
Les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux à travailler en forêt publique (78,5 % contre 59,8 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 57,6 % pour les travailleurs manuels).

Ceci s'explique essentiellement par le fait que, majoritairement, les récoltes se font en forêt publique. Par contre, les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière étaient plus nombreux à travailler en forêt privée (41,4 %) que les non propriétaires (7,7 %).

Les travailleurs âgés de plus de 30 ans étaient significativement plus nombreux à travailler en forêt privée (54,8 %) que ceux âgés de 30 ans et moins (10,4 %). La relève travaillait donc majoritairement en forêt publique.

4.5 Syndicalisation

Le graphique 4 et le tableau 26 indiquent la répartition des répondants, par groupe de métiers, selon que leur emploi est syndiqué ou non.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 4 Répartition des travailleurs interrogés selon que leur emploi en 2013 était syndiqué ou non (n=501)

Tableau 26 Répartition des travailleurs interrogés selon que leur emploi en 2013 était syndiqué ou non (% des répondants)

Syndiqués	Travailleurs manuels (n=210)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=501)
Oui	27,1	42,8	5,1	27,3
Non	72,9	57,2	94,9	72,7

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

On constate qu'un peu plus du quart (27,3 %) des travailleurs forestiers de l'échantillon étaient syndiqués.

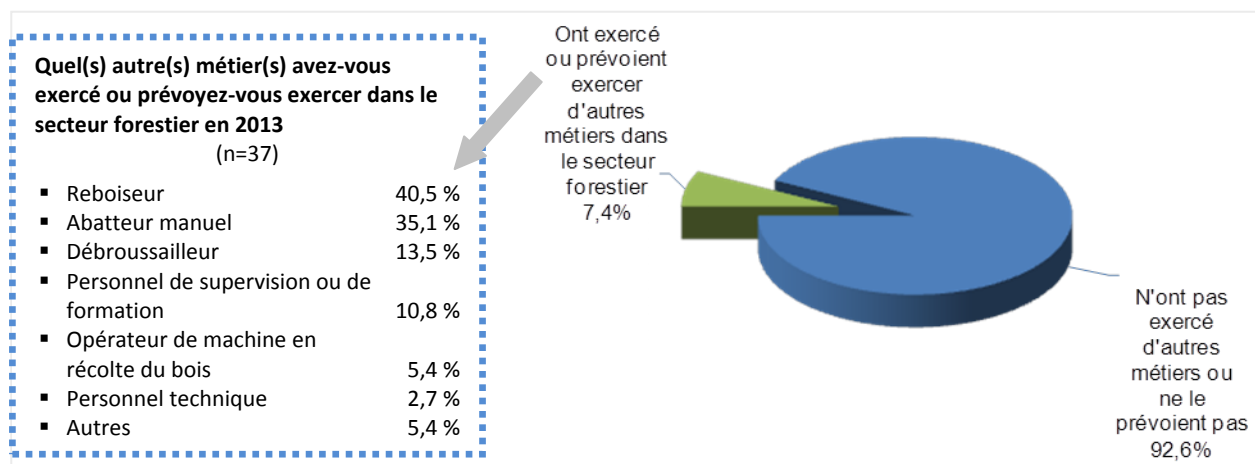
Les travailleurs mécanisés se démarquaient en étant significativement plus nombreux à être syndiqués (42,8 % contre 5,1 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 27,1 % pour les travailleurs manuels). Il n'y a aucune différence significative entre les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière et ceux non propriétaires sur le plan de la syndicalisation. Spécifions aussi que le taux de syndicalisation était plus élevé pour les travailleurs manuels (27,1 %) que pour les travailleurs techniques et professionnels (5,1 %).

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus étaient significativement plus nombreux (39,5 %) que ceux âgés de 54 ans et moins à être syndiqués (20,8 % pour les travailleurs de moins de 30 ans et 20 % pour ceux de 30 à 54 ans). Comme mentionné précédemment, il faut noter que l'on constate à travers les travailleurs interrogés une surreprésentation du taux de travailleurs syndiqués.

4.6 Exercice d'autres métiers

4.6.1 Dans le secteur

Le graphique 5 indique que la grande majorité (92,6 %) des travailleurs forestiers n'ont pas exercé ou ne prévoient pas exercer d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal durant l'année 2013. Parmi les 7,4 % de travailleurs ayant exercé ou prévoyant exercer d'autres métiers, les métiers de reboiseur (40,5 %) et d'abatteur manuel (35,1 %) étaient cités le plus fréquemment.



Le total des pourcentages est supérieur à 100 %, car les répondants pouvaient nommer plusieurs choix.

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 5 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont exercé ou prévoyaient exercer d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal durant l'année 2013 (n=502)

Tableau 27 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont exercé ou prévoyaient exercer d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal durant l'année 2013 (% des répondants)

Autre métier dans le secteur forestier	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Oui	11,8	1,2	8,5	7,4
Non	88,2	98,8	91,5	92,6

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux à affirmer ne pas avoir exercé ou prévu exercer d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal (98,8 % contre 91,5 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 88,2 % pour les travailleurs manuels).

Tableau 28 Répartition des travailleurs interrogés ayant exercé ou prévu exercer en 2013 d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal, selon ce métier (% des répondants)

Métier principal	Travailleurs manuels (n=25)	Travailleurs mécanisés (n=2)	Travailleurs techniques et professionnels (n=10)	Total (n=37)
Abatteur manuel	12,0	-	-	8,1
Débroussaillieur	76,0	-	-	51,4
Opérateur de machine en récolte forestière	-	50,0	-	2,7
Opérateur de machine en voirie forestière	-	50,0	-	2,7
Personnel de supervision	-	-	40,0	10,8
Personnel technique	-	-	60,0	16,2
Reboiseur	12,0	-	-	8,1

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Le tableau 28 indique que, parmi les répondants ayant exercé ou prévu exercer d'autres métiers dans le secteur forestier que leur métier principal, un peu plus de la moitié (51,4 %) occupaient le métier de débroussaillieur, 16,2 % faisaient partie des travailleurs techniques et professionnels, 10,8 % exerçaient un métier de supervision, 8,1 % étaient des abatteurs manuels, 8,1 %, des reboiseurs, 2,7 % occupaient un poste d'opérateur de machine en récolte du bois et 2,7 % d'opérateur de machine en voirie.

Le tableau 29 illustre la répartition des travailleurs interrogés ayant exercé ou prévu exercer en 2013 d'autres métiers dans le secteur forestier, selon le métier principal exercé.

Tableau 29 Répartition des travailleurs interrogés ayant exercé ou prévu exercer en 2013 d'autres métiers dans le secteur forestier, selon le métier principal exercé (% des répondants)

Métier principal Autre métier	Abatteur manuel	Débroussaillleur	Reboiseur	Opérateur de machine en récolte du bois	Opérateur de machine en voirie forestière	Personnel de supervision ou de formation	Personnel technique	Gestionnaire d'entreprise
Abatteur manuel (n=3)			75,0	25,0				
Débroussaillleur (n=18)	44,4		50,0	5,5		5,5		
Opérateur de machine en récolte forestière (n=1)		100,0						
Opérateur de machine en voirie forestière (n=1)			100,0					
Personnel de supervision (n=4)	75,0	25,0	25,0					
Personnel technique (n=5)	14,3		14,3			43,0		
Reboiseur (n=2)	50,0	50,0						

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Le total des pourcentages peut dépasser 100 %, car les travailleurs pouvaient nommer plus d'un métier.

Parmi les travailleurs forestiers qui préoyaient exercer un autre métier dans le secteur et dont le métier principal était abatteur manuel, 75 % préoyaient exercer le métier de reboiseur, tandis que 25 % pensaient exercer le métier d'opérateur de machine en récolte forestière.

Chez les débroussaillleurs, 50 % préoyaient exercer le métier de reboiseur, 44 %, le métier d'abatteur manuel et 5,5 % un métier dans la catégorie « personnel de supervision ». Il faut noter qu'un débroussaillleur a mentionné vouloir exercer le métier de débroussaillleur comme autre métier. Ce dernier n'a donc pas été comptabilisé.

La totalité des opérateurs de machine en récolte forestière préoyaient exercer le métier de débroussaillleur. Il en est de même pour l'opérateur de machine en voirie forestière qui prévoyait exercer comme autre métier le métier de reboiseur.

Les trois quarts des travailleurs de la catégorie « personnel de supervision » préoyaient exercer le métier d'abatteur manuel, tandis que 25 % d'entre eux souhaitaient exercer le métier de débroussaillleur et un autre 25 %, le métier de reboiseur.

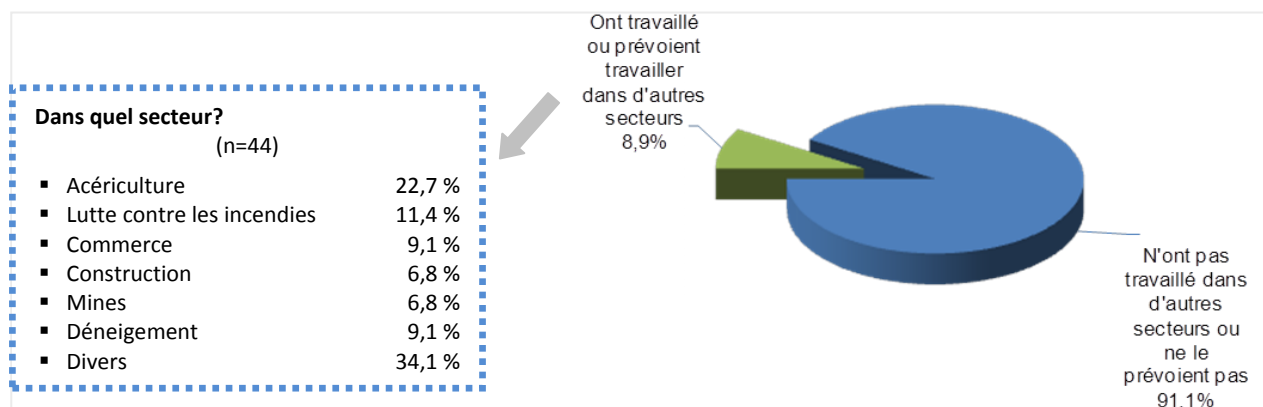
Près de la moitié des travailleurs de la catégorie « personnel technique » préoyaient exercer un métier dans la catégorie « personnel de supervision », tandis que 14,3 % pensaient exercer le métier de reboiseur et 14,3 % également, le métier d'abatteur manuel. Il faut noter ici aussi qu'un travailleur classé dans la catégorie « personnel technique » prévoyait exercer un métier dans la catégorie « personnel technique ». Ce dernier n'a donc pas été comptabilisé dans les résultats de cette question.

Enfin, la moitié des reboiseurs préoyaient exercer le métier d'abatteur manuel et l'autre moitié celui de débroussaillieur. Encore ici, un reboiseur a mentionné vouloir exercer le métier de reboiseur comme autre métier. Il n'a donc pas été comptabilisé.

Puisque plus de 7 % des travailleurs du secteur ont exercé ou pensaient exercer d'autres métiers dans le secteur, on doit se questionner à savoir si cette tendance sera à la hausse, exprimant ainsi le fort désir des travailleurs de se maintenir dans le secteur et leur capacité à diversifier leurs compétences. Les résultats démontrent également que les travailleurs manuels travaillant en moyenne moins de 20 semaines par année étaient plus enclins à envisager d'occuper un autre métier dans le secteur.

4.6.2 Dans d'autres secteurs

Le graphique 6 montre qu'une grande majorité (91,1 %) de travailleurs forestiers n'ont pas travaillé ou ne préoyaient pas travailler dans d'autres secteurs que le secteur forestier dans l'année 2013. Parmi ceux qui ont travaillé ou préoyaient travailler dans d'autres secteurs (8,9 %), l'acériculture représentait le secteur le plus souvent mentionné (22,7 %) et, dans une moindre mesure, la lutte contre les incendies (11,4 %) et le commerce (9,1 %). Un peu plus du tiers des répondants ont nommé divers secteurs, tels que le tourisme, la pêche, l'agriculture, le transport ou encore, les loisirs et les services municipaux. Par contre, il n'existe pas de différence significative entre les travailleurs ayant exercé ou prévu exercer d'autres métiers dans le secteur forestier et les autres par rapport au fait de prévoir travailler dans d'autres secteurs.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 6 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont travaillé ou préoyaient travailler dans d'autres secteurs que le secteur forestier en 2013 (n=497)

Le tableau 30 indique la répartition des répondants selon qu'ils ont travaillé ou préoyaient travailler dans d'autres secteurs que le secteur forestier en 2013, par groupe de métiers.

Tableau 30 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont travaillé ou préoyaient travailler dans d'autres secteurs que le secteur forestier en 2013 (% des répondants)

Travail dans d'autres secteurs	Travailleurs manuels (n=207)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=117)	Total (n=497)
Oui	11,6	5,8	8,5	8,9
Non	88,4	94,2	91,5	91,1

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Tableau 31 Répartition des travailleurs interrogés selon les autres secteurs de travail en 2013 (% des répondants)

Secteurs	Travailleurs manuels (n=24)	Travailleurs mécanisés (n=10)	Travailleurs techniques et professionnels (n=10)	Total (n=44)
Acériculture	20,8	20,0	30,0	22,7
Lutte contre les incendies	20,8	0,0	0,0	11,4
Commerce	8,3	0,0	20,0	9,1
Construction	4,2	20,0	0,0	6,8
Mines	4,2	0,0	20,0	6,8
Déneigement	12,5	10,0	0,0	9,1
Divers	29,2	50,0	30,0	34,1

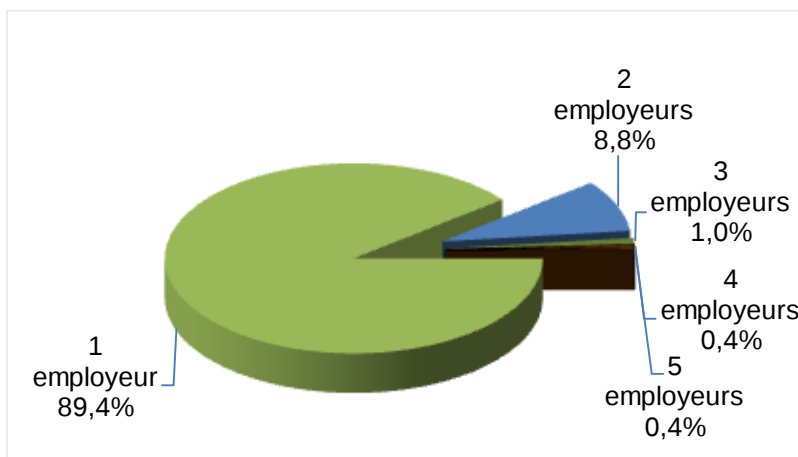
Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Il n'existe aucune différence significative entre les trois groupes de travailleurs sur le plan du travail dans d'autres secteurs que le secteur forestier en 2013. Par contre, en ce qui concerne les travailleurs qui ont mentionné avoir travaillé ou prévu travailler dans le secteur de l'acériculture, ils étaient significativement supérieurs à avoir travaillé en forêt privée comparativement à ceux ayant œuvré en forêt publique (50 % contre 6,9 %). Enfin, les travailleurs âgés de moins de 30 ans étaient significativement plus nombreux à avoir travaillé ou à prévoir travailler dans d'autres secteurs. Les jeunes semblaient donc moins captifs du secteur ou plus flexibles pour accroître leurs revenus, ce qui a d'ailleurs été confirmé lors des groupes de discussion et entretiens individuels.

De plus, on remarque que les autres secteurs mentionnés par les travailleurs étaient en quelque sorte connexes au secteur forestier.

4.7 Nombre d'employeurs

Le nombre d'employeurs pour lesquels les travailleurs ont œuvré durant l'année 2013 est un indicateur de la mobilité de la main-d'œuvre et de la capacité des entreprises à satisfaire leurs besoins en semaines de travail. Le graphique 7 et le tableau 32 montrent qu'au cours de l'année 2013, la majorité (89,4 %) des travailleurs forestiers ont travaillé dans leur métier principal pour un seul employeur.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 7 Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'employeurs pour lesquels ils ont travaillé ou prévoient travailler dans leur métier principal en 2013 (n=479)

Tableau 32 Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'employeurs pour lesquels ils ont travaillé ou prévoient travailler dans leur métier en 2013 (% des répondants)

Nombre d'employeurs	Travailleurs manuels (n=207)	Travailleurs mécanisés (n=165)	Travailleurs techniques et professionnels (n=107)	Total (n=479)
1	90,8	85,5	92,5	89,4
2	6,8	12,1	7,5	8,8
3	1,4	1,2	0,0	1,0
4	0,5	0,6	0,0	0,4
5	0,5	0,6	0,0	0,4
Moyenne	1,1 employeur	1,2 employeur	1,1 employeur	1,1 employeur

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Aucune différence significative n'a été observée entre les groupes de travailleurs interrogés à l'égard du nombre d'employeurs pour lesquels ils ont travaillé ou prévoient travailler dans leur métier en 2013, ni entre les propriétaires et non propriétaires de machinerie forestière.

Les travailleurs du secteur semblaient peu enclins à travailler pour plusieurs employeurs, ce qui peut s'expliquer par un nombre suffisant de semaines de travail pour les satisfaire ou qu'il n'existe qu'un seul employeur dans la région, par la fidélité du travailleur à son employeur ou enfin, par les conditions de travail offertes, etc.

4.8 Conditions de travail

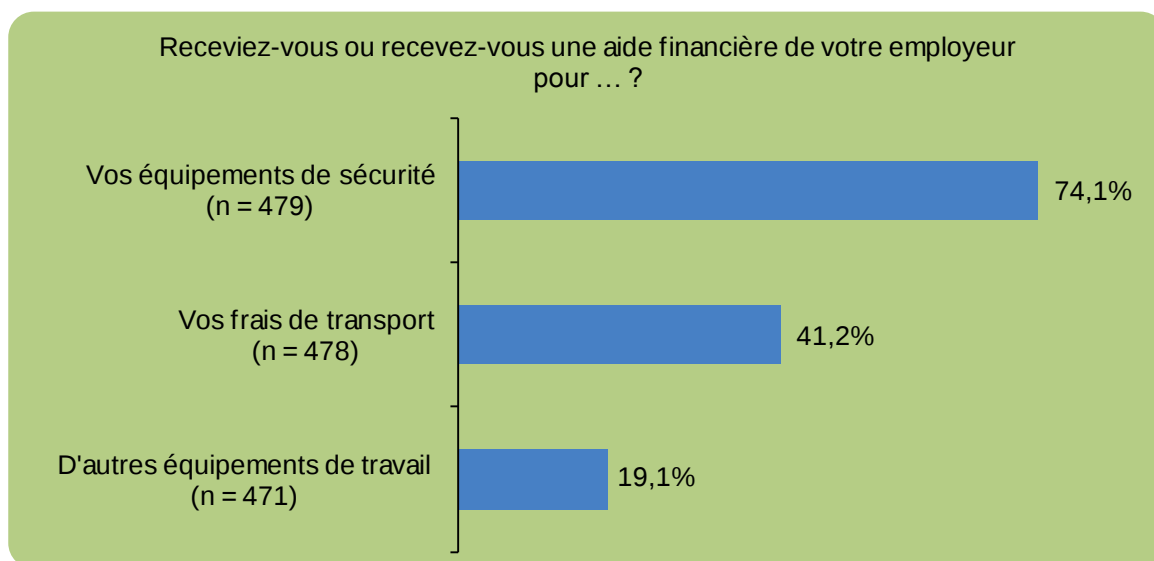
Cette section est consacrée à la présentation des résultats recueillis concernant les conditions de travail des travailleurs forestiers. On entend par conditions de travail :

- Les aides financières et allocations de la part de l'employeur;
- Les frais de logement;
- Le moyen de transport pour se rendre au travail;
- Les temps de transport;
- Les heures travaillées et les horaires;
- La rémunération;
- Le nombre de semaines travaillées;
- Les avantages sociaux.

4.8.1 Aide financière et allocations de la part de l'employeur

L'aide financière et les allocations pour des équipements de sécurité, équipements de travail ou frais de transport s'inscrivent dans les conditions de travail et, dans certains cas, relèvent de la responsabilité des employeurs.

Au total, près des trois quarts (74,1 %) des travailleurs forestiers ont affirmé avoir reçu une aide financière pour des équipements de sécurité, plus de 4 travailleurs sur 10 (41,2 %) en ont dit en avoir reçu pour des frais de transport et 2 sur 10 (19,1 %) pour d'autres équipements de travail (graphique 8). La répartition des répondants par groupe de métiers est présentée au tableau 33. Il faut noter que les réponses à ces questions constituaient une interprétation des travailleurs et non la réalité, étant donné que l'aide financière et les allocations pour les équipements de sécurité sont des obligations légales des employeurs. L'affirmation voulant que plus de 25 % des travailleurs ne recevaient pas d'aide financière peut s'expliquer par le fait que les travailleurs ne comprenaient pas toujours leur bulletin de paye, ne distinguant pas les allocations versées du salaire. Ceci a d'ailleurs été confirmé lors des groupes de discussion.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 8 Répartition des travailleurs interrogés affirmant avoir reçu une aide financière pour divers éléments en 2013 (% de oui)

Tableau 33 Répartition des travailleurs interrogés affirmant avoir reçu une aide financière pour divers éléments en 2013 (% de oui)

Aide financière	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Total
Équipements de sécurité	76,8	60,4	89,8	74,1 (n=479)
Frais de transport	21,5	37,6	84,3	41,2 (n=478)
Autres équipements de travail	14,6	18,8	29,0	19,1 (n=471)

Note : Le nombre de répondants (n) varie pour chaque type d'aide reçue et pour chaque groupe de métiers. Toutefois, pour alléger le tableau, il n'est indiqué que dans la colonne « total ».

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à affirmer avoir reçu une aide financière pour des équipements de sécurité, pour des frais de transport, pour d'autres équipements de travail.

Les travailleurs manuels, quant à eux, étaient significativement plus nombreux que les travailleurs mécanisés à affirmer avoir reçu une aide financière pour des équipements de sécurité (76,8 % contre 60,4 % pour les travailleurs mécanisés), alors que les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux que les travailleurs manuels à dire avoir reçu une aide pour les frais de transport (37,6 % contre 21,5 %).

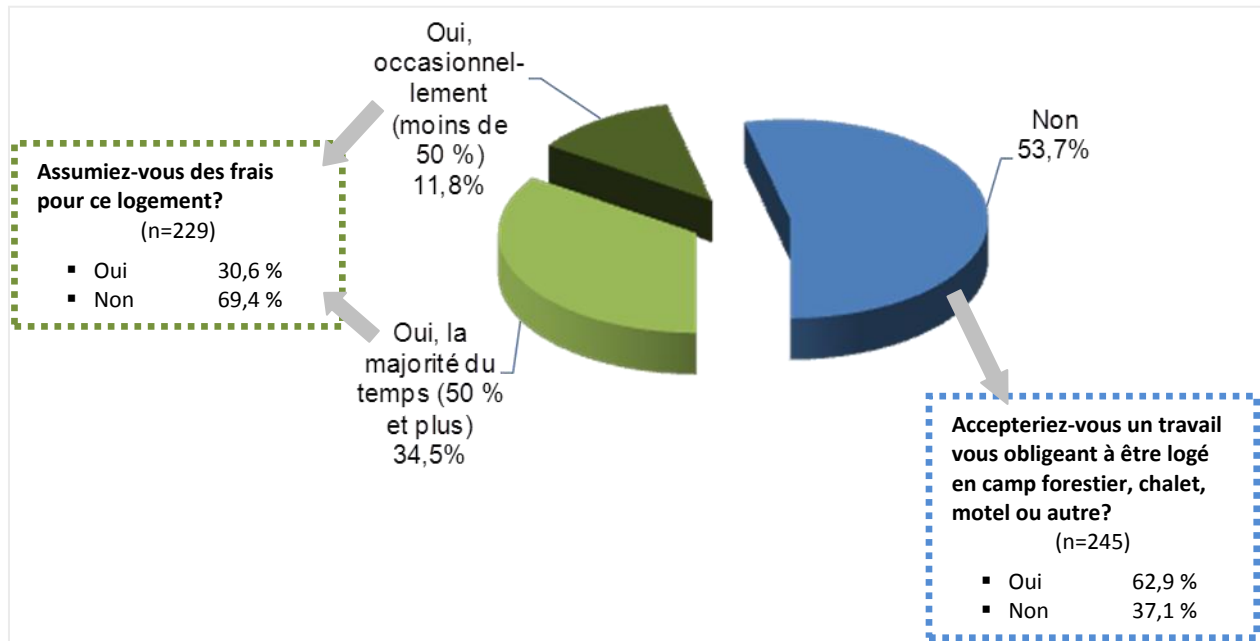
Les travailleurs âgés de 30 à 54 ans étaient significativement plus nombreux que les travailleurs de 55 ans et plus à affirmer recevoir une aide financière de leur employeur pour les frais de transport (51,2 % contre 26 %), ce qui s'explique par l'importance des travailleurs techniques et professionnels dans cette tranche d'âge.

Les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière étaient significativement moins nombreux que les non propriétaires à profiter d'aide financière reçue de leur employeur pour l'achat d'équipements de sécurité, à recevoir une aide financière de leur employeur pour des équipements de travail tels que des outils, pièces de rechange, scie, lame, chaîne, etc., et à recevoir une aide financière de leur employeur pour des frais de transport. Il n'existe par ailleurs aucune différence significative entre les travailleurs œuvrant en forêt publique et ceux travaillant en forêt privée en ce qui concerne l'aide financière reçue de l'employeur pour l'achat d'équipements de sécurité, d'équipements de travail ou pour les frais de transport. Donc, les propriétaires de machinerie forestière étaient moins généreux avec eux-mêmes qu'avec leurs travailleurs ou peut-être déclaraient-ils ce type d'équipement comme une dépense. Cependant, cette hypothèse suppose que les propriétaires de machinerie forestière interrogés étaient leur propre employeur. L'enquête ne permettait pas de distinguer les propriétaires de machinerie agissant également comme entrepreneurs de ceux étant salariés d'une autre entreprise.

Les travailleurs non syndiqués étaient significativement plus nombreux (46,2 % contre 28,6 %) à recevoir une aide financière pour les frais de transport, tandis qu'il n'existe aucune différence significative entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués sur le plan de l'aide financière reçue de l'employeur pour les équipements de sécurité et les équipements de travail. Ceci peut s'expliquer par le fait que les travailleurs techniques, qui étaient beaucoup moins nombreux à être syndiqués, recevaient davantage d'aide financière de la part de leur employeur pour les frais de transport que les travailleurs des autres groupes. Le fait d'être syndiqué ou non ne semble donc pas être lié au fait de recevoir divers types d'aide financière et d'allocation de la part de l'employeur. En ce sens, les employeurs semblaient appliquer les mêmes politiques, syndicat ou non.

4.8.2 Logement

Le graphique 9 indique qu'en 2013, plus de la moitié (53,7 %) des travailleurs forestiers n'ont pas été logés à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail. Toutefois, ces derniers auraient accepté, dans une proportion de 62,9 %, un travail nécessitant d'être logés en camp forestier, chalet, motel ou autre logement. De leur côté, les travailleurs qui étaient occasionnellement (11,8 %) ou la majorité du temps (34,5 %) logés par leur employeur à l'extérieur de leur résidence principale ont affirmé, dans 69,4 % des cas, ne pas assumer de frais pour ce logement.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 9 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils étaient logés ou non à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013 (n=501)

Il existe des différences significatives entre les travailleurs œuvrant majoritairement en forêt publique et ceux œuvrant majoritairement en forêt privée quant au fait d'être logé à l'extérieur de la résidence principale pour le travail. En effet, les travailleurs œuvrant en forêt publique étaient significativement plus nombreux que ceux œuvrant en forêt privée, ou même que ceux œuvrant en parts égales (50/50) dans les deux, à être logés la majorité du temps à l'extérieur de leur résidence pour le travail (48,3 % contre 10,9 % en forêt privée et 4,5 % pour le 50/50). Géographiquement, la forêt publique est localisée loin des centres urbains et nécessite l'emploi de camps forestiers pour sa mise en valeur, ce qui explique largement ces résultats.

De plus, les travailleurs œuvrant en forêt privée étaient significativement moins nombreux que ceux œuvrant en forêt publique ou à 50/50 dans les deux à être logés de manière occasionnelle à l'extérieur de leur résidence pour le travail (3,1 % en forêt privée contre 14,5 % en forêt publique et 18,2 % pour le 50/50).

Le tableau 34 indique la répartition des répondants selon qu'ils étaient logés ou non à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail, par groupe de métiers.

Tableau 34 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils étaient logés ou non à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013 (% des répondants)

Logé à l'extérieur de la résidence principale	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=117)	Total (n=501)
Oui, la majorité du temps (50 % et plus)	19,9	59,0	24,8	34,5
Oui, occasionnellement (moins de 50 %)	8,1	11,0	19,7	11,8
Non	72,0	30,1	55,6	53,7

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Il existe des différences entre les groupes de travailleurs. Les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux à être logés la majorité du temps à l'extérieur de leur résidence (59, % contre 24,8 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 19,9 % pour les travailleurs manuels). Aussi, les travailleurs mécanisés non propriétaires de leur machinerie forestière étaient plus nombreux que leurs homologues propriétaires à être logés la majorité du temps à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail (63,9 % contre 34,5 % pour les propriétaires). Encore une fois, la majorité des récoltes se faisant par des travailleurs mécanisés, en forêt publique, loin des centres urbains, ce qui explique les résultats. Le grand nombre de travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie œuvrant en forêt privée explique le fait qu'ils utilisaient moins les camps forestiers.

Quant aux travailleurs techniques et professionnels, ils étaient significativement plus nombreux à être logés occasionnellement à l'extérieur de leur résidence (19,7 %) que les travailleurs manuels (8,1 %) et mécanisés (11 %).

Il existe des différences significatives liées à l'âge des travailleurs et le fait d'être logés à l'extérieur de la résidence. Ainsi, ceux âgés de moins de 30 ans (52,1 %) étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de 55 ans et plus (31,1 %) à être logés la majorité du temps en camp forestier. Par contre, il n'existe aucune différence significative entre l'âge des travailleurs et le fait d'accepter un travail nécessitant d'être logés en camp forestier.

Tableau 35 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils affirmaient assumer ou non la totalité ou une partie des frais pour le logement à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013 (% des répondants)

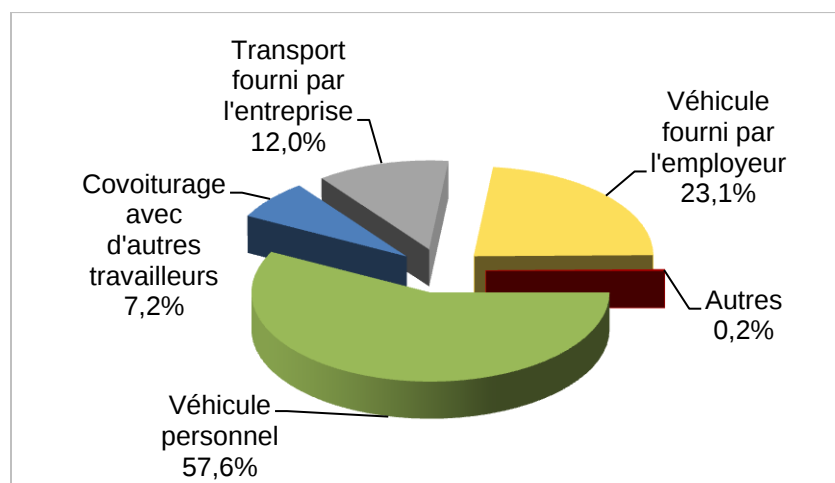
Frais assumés pour le logement	Travailleurs manuels (n=56)	Travailleurs mécanisés (n=121)	Travailleurs techniques et professionnels (n=52)	Total (n=229)
Oui	62,5	22,3	15,4	30,6
Non	37,5	77,7	84,6	69,4

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Un peu moins du tiers des travailleurs (30,6 %) affirmaient assumer des frais pour leur logement à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail. Les travailleurs manuels étaient significativement plus nombreux à assumer des frais pour leur logement (62,5 % contre 22,3 % pour les travailleurs mécanisés et 15,4 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Il apparaît qu'une partie des frais de logement des travailleurs manuels, surtout les reboiseurs et débroussailliers, leur était prélevée à la source. Cela semble être une pratique du marché que les travailleurs manuels défraient, selon ce qui est autorisé par la loi, une partie des frais d'hébergement.

4.8.3 Transport

Le graphique 10 indique la répartition des travailleurs interrogés selon le moyen de transport utilisé pour se rendre au travail en 2013.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 10 Répartition des travailleurs interrogés selon le moyen de transport utilisé pour se rendre au travail en 2013 (n=502)

En ce qui concerne le transport, plus de la moitié (57,6 %) des travailleurs forestiers utilisaient leur véhicule personnel, alors que près du quart (23,1 %) profitaient d'un véhicule fourni par l'employeur. Le transport offert par l'entreprise (autobus, minifourgonnette, etc.) était utilisé par 12 % des travailleurs et 7,2 % faisaient du covoiturage avec des collègues.

Les travailleurs œuvrant en forêt publique étaient aussi significativement plus nombreux à utiliser un transport (16,6 %) ou un véhicule (29,2 %) fourni par l'entreprise que ceux œuvrant en forêt privée (2,3 % et 11,6 %). Les travailleurs œuvrant en forêt privée et 50/50 forêt publique/forêt privée étaient par contre significativement plus nombreux que ceux œuvrant en forêt publique à utiliser leur véhicule personnel pour se rendre au travail (82,2 % en forêt privée et 77,3 % pour le 50/50 contre 44,9 % en forêt publique).

Il existe aussi des différences régionales puisque les travailleurs de la zone géographique du nord du Québec étaient significativement plus nombreux (12,7 %) à faire du covoiturage ou à utiliser le transport

ou le véhicule fourni par l'employeur pour se rendre au travail que leurs homologues de la zone du centre du Québec (3,5 %).

Le tableau 36 présente la répartition des travailleurs, par groupe de métiers, selon le moyen de transport utilisé pour se rendre au travail.

Tableau 36 Répartition des travailleurs interrogés selon le moyen de transport utilisé pour se rendre au travail en 2013 (% des répondants)

Moyen de transport utilisé	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Véhicule personnel (camion, pick-up)	82,0	15,6	75,4	57,6
Covoiturage avec d'autres travailleurs	3,3	16,8	0,0	7,2
Transport fourni par l'entreprise (autobus, fourgonnette)	11,8	18,5	2,5	12,0
Véhicule fourni par l'employeur	2,8	48,6	22,0	23,1
Autre	0,0	0,6	0,0	0,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Le véhicule personnel était plus souvent utilisé par les travailleurs manuels (82 %) et les travailleurs techniques et professionnels (75,4 %), comparativement aux travailleurs mécanisés (15,6 %). Ces derniers étaient significativement plus nombreux à utiliser un véhicule fourni par l'employeur (48,6 %), un transport fourni par l'entreprise (18,5 %) ou le covoiturage avec d'autres travailleurs (16,8 %) que les travailleurs manuels et les travailleurs techniques et professionnels.

Il faut noter que parmi les 15,6 % de travailleurs mécanisés utilisant leur véhicule personnel, 56 % étaient propriétaires de leur machinerie forestière. Aussi, 33,3 % d'entre eux œuvraient en forêt privée, 44,4 % travaillaient en forêt publique, 18,5 % œuvraient 50 % du temps en forêt publique et 50 % du temps en forêt privée; les autres ne savaient pas. Comme différence significative, il faut noter que les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière étaient significativement plus nombreux (51,7 %) que leurs homologues non propriétaires (8,4 %) à utiliser leur véhicule personnel comme moyen de transport. Les 51,7 % se répartissaient ainsi : 27,6 % œuvraient en forêt privée, 13,8 % en forêt publique et 10,3 % travaillaient à 50/50 en forêt publique et forêt privée.

Enfin, les travailleurs techniques et professionnels étaient également plus nombreux à utiliser un véhicule fourni par l'employeur (22 %) que les travailleurs manuels (2,8 %), dont les horaires beaucoup plus variables ne facilitent assurément pas les options de transport fournies par l'employeur.

4.8.4 Temps de transport

Les temps de transport pour se rendre au travail représentaient souvent des heures non rémunérées qui s'allongeaient selon la distance des chantiers.

Le tableau 37 présente la répartition des répondants, par groupe de métiers, selon le temps de transport quotidien aller-retour pour se rendre au travail. En moyenne, ce temps était de 1 h 43.

Tableau 37 Répartition des travailleurs interrogés selon le temps de transport quotidien aller-retour pour se rendre au travail en 2013 (% des répondants)

Temps de transport quotidien	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Moins de 30 minutes	6,3	7,1	20,0	9,8
De 30 minutes à 60 minutes	22,7	18,9	20,9	21,0
De 60 minutes à 90 minutes	21,7	18,3	19,1	20,0
Plus de 90 minutes	49,3	55,6	40,0	49,3
Moyenne	1 h 49	1 h 48	1 h 28	1 h 43

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Près de la moitié des travailleurs interrogés mettaient plus de 90 minutes aller-retour quotidiennement pour se rendre au travail. Aussi, les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux que les travailleurs manuels et mécanisés à consacrer moins de 30 minutes par jour pour se rendre au travail (20 % contre 6,3 % pour les travailleurs manuels et 7,1 % pour les travailleurs mécanisés), tandis que les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux que les travailleurs techniques et professionnels à consacrer plus de 90 minutes pour se rendre au travail (55,6 % contre 40 %).

La moyenne de temps de transport par jour était plus élevée pour les travailleurs manuels (1 h 49) et les travailleurs mécanisés (1 h 48) que pour les travailleurs techniques et professionnels (1 h 28). Les temps de transport étaient importants, allant jusqu'à plus de 2 heures pour le quart des travailleurs, ce qui allongeait d'autant la journée de travail.

4.8.5 Heures travaillées et horaires de travail

Les heures travaillées sur une base hebdomadaire et les horaires de travail indiquent les efforts que déploie la main-d'œuvre.

La répartition des travailleurs forestiers selon le nombre d'heures travaillées par semaine au moment où la production était à son maximum (en excluant le temps de transport) est présentée au tableau 38. En moyenne, ils travaillaient 46,4 heures par semaine.

Tableau 38 Répartition des travailleurs interrogés selon le nombre d'heures travaillées par semaine en 2013 (% des répondants)

Nombre d'heures travaillées par semaine	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Moins de 30 heures	1,0	0,0	0,0	0,4
30 à 45 heures	73,3	33,9	65,2	57,6
Plus de 45 heures	25,7	66,1	34,8	42,0
Moyenne	45,0 heures	49,3 heures	44,7 heures	46,4 heures

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

En tenant compte des temps de transport, on constate que le travailleur du secteur consacrait en moyenne 55 heures par semaine à son travail (soit 46,4 heures de travail + 8,58 heures de transport). Plus de la moitié des travailleurs (57,6 %) travaillaient entre 30 et 45 heures par semaine, tandis que 42 % d'entre eux travaillaient plus de 45 heures, les autres (0,4 %) travaillaient moins de 30 heures par semaine.

Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine était significativement plus élevé chez les travailleurs mécanisés (49,3 heures contre 45 heures pour les travailleurs manuels et 44,7 heures pour les travailleurs techniques et professionnels).

Tableau 39 Répartition des travailleurs interrogés selon leur horaire de travail le plus fréquent en 2013 (% des répondants)

Horaire de travail le plus fréquent	Travailleurs manuels (n=210)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=501) ²²
10 jours travaillés, 4 jours de congé	1,9	0,0	0,0	0,8
5 jours travaillés, 2 jours de congé	59,0	54,3	77,1	61,7
4 jours travaillés, 3 jours de congé	35,2	38,7	20,3	32,9
9 jours travaillés, 5 jours de congé	2,9	0,0	0,0	1,2
15 jours travaillés, 6 jours de congé	1,0	0,6	1,7	1,0
6 jours travaillés, 1 jour de congé	0,0	1,7	0,0	0,6
8 jours travaillés, 6 jours de congé	0,5	5,2	0,8	2,2
Divers	1,9	2,9	0,8	2,0

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

L'horaire de travail le plus fréquent était celui de 5 jours travaillés et 2 jours de congé (61,7 %), suivi de loin par un horaire de 4 jours travaillés et 3 jours de congé (32,9 %). Un horaire de 5 jours travaillés et

²² Le total des pourcentages peut dépasser les 100 %, car les travailleurs pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

2 jours de congé était plus fréquent chez les travailleurs techniques et professionnels (77,1 % contre 59 % pour les travailleurs manuels et 54,3 % pour les travailleurs mécanisés).

À l'inverse, un horaire de 4 jours travaillés et 3 jours de congé était plus fréquent chez les travailleurs manuels (35,2 %) et les travailleurs mécanisés (38,7 %) que chez les travailleurs techniques et professionnels (20,3 %).

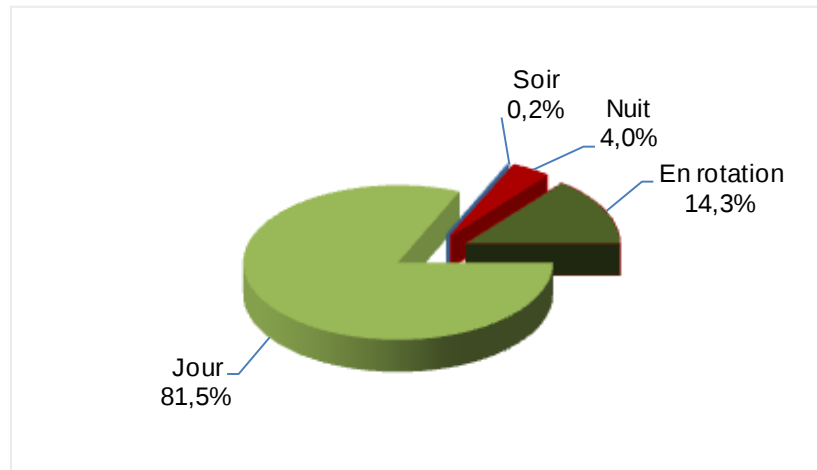
Aussi, les travailleurs mécanisés (5,2 %) avaient plus souvent un horaire de 8 jours travaillés et 6 jours de congé que les travailleurs manuels (0,5 %) et les travailleurs professionnels et techniques (0,8 %).

Il existe certaines différences régionales quant à l'horaire de travail. Par exemple, pour les régions de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, des Laurentides, du Saguenay – Lac-Saint-Jean et de la Côte-Nord, on remarque que la proportion associée à l'horaire de 4 jours travaillés et 3 jours de congé se montre plus populaire comparativement à ce qui est observable dans les autres régions (respectivement 48,6 % pour les travailleurs de la Gaspésie, 50 % pour ceux des Laurentides, 48,5 % pour les travailleurs du Saguenay – Lac-Saint-Jean et 47,6 % pour ceux de la Côte-Nord. Les travailleurs œuvrant en forêt publique étaient significativement moins nombreux (51,8 %) à travailler sur le modèle 5 jours travaillés/2 jours de congé que ceux travaillant en forêt privée (81,4 %). Par contre, ils étaient significativement plus nombreux à travailler sur le modèle 4 jours travaillés/3 jours de congé que les travailleurs œuvrant en forêt privée (40,2 % contre 16,3 %).

Dans un même ordre d'idées, les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière, travaillant majoritairement en forêt privée, étaient significativement moins nombreux (13,8 %) que ceux non propriétaires (43,8 %) à avoir travaillé sur une base de 4 jours travaillés et 3 jours de congé. Il n'existe aucune différence significative quant à l'horaire de travail entre les travailleurs mécanisés propriétaires et les travailleurs mécanisés non propriétaires. Les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machine étaient 65,5 % à avoir travaillé sur l'horaire 5 jours travaillés et 2 jours de congés

Le graphique 11 illustre la répartition des travailleurs interrogés selon le quart de travail le plus fréquent. Le principal quart de travail des travailleurs forestiers répondants s'avérait être de jour (81,5 %) et 14,3 % d'entre eux travaillaient en rotation²³. Seulement 4 % travaillaient de nuit et 0,2 %, de soir.

²³ Le travail en rotation implique une alternance entre les quarts de jour, de soir et de nuit.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 11 Répartition des travailleurs interrogés selon leur quart de travail le plus fréquent en 2013 (n=502)

Le tableau 40 présente la répartition des travailleurs forestiers interrogés selon leur quart de travail le plus fréquent, par groupe de métiers (n=502)

Tableau 40 Répartition des travailleurs interrogés selon leur quart de travail le plus fréquent en 2013 (% des répondants)

Quart de travail le plus fréquent	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
Jour	100,0	46,2	100,0	81,5
Soir	0,0	0,6	0,0	0,2
Nuit	0,0	11,6	0,0	4,0
En rotation	0,0	41,6	0,0	14,3

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Aucune différence significative entre les trois groupes de travailleurs n'a été notée à l'égard du quart de travail le plus fréquent, car le test statistique n'a pu être effectué, les effectifs, dans certains cas, étant inférieurs à 2. On constate toutefois que les travailleurs manuels et les travailleurs techniques et professionnels travaillaient exclusivement de jour, alors qu'un peu moins de la moitié des travailleurs mécanisés (46,2 %) travaillaient de jour et un peu plus de 2 sur 5 (41,6 %) travaillaient sur un horaire en rotation.

Par contre, il existe des différences significatives à l'égard des travailleurs œuvrant en forêt publique, qui étaient significativement plus nombreux à travailler en rotation (18,1 %), comparativement aux travailleurs œuvrant en forêt privée (5,4 %). Les travailleurs œuvrant en forêt privée étaient

significativement plus nombreux à travailler de jour que ceux œuvrant en forêt publique (92,2 % contre 76,7 %).

Dans un même ordre d'idées, les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière, œuvrant majoritairement en forêt privée, étaient significativement plus nombreux à travailler de jour (79,3 %) que les travailleurs mécanisés non propriétaires (39,6 %).

Enfin, au niveau régional, il existe également des différences significatives : les travailleurs de la zone géographique du centre du Québec étaient significativement plus nombreux que ceux du nord du Québec à travailler de jour (91,2 % contre 66,5 %), tandis que les travailleurs du nord du Québec étaient significativement plus nombreux que ceux du centre du Québec à travailler en rotation (26,9 % contre 5,7 %).

4.8.6 Nombre de semaines de travail par année

Le nombre de semaines travaillées par année offre une perspective sur la saisonnalité de l'emploi. Le tableau 41 résume les informations recueillies quant à la prévision du nombre de semaines travaillées en 2013 (excluant les vacances payées) pour le principal métier.

Tableau 41 Répartition des travailleurs interrogés selon leur prévision du nombre de semaines travaillées en 2013 dans le cadre de leur emploi (% des répondants)

Nombre de semaines	Travailleurs manuels (n=193)	Travailleurs mécanisés (n=153)	Travailleurs techniques et professionnels (n=116)	Total (n=462)
Moins de 45	96,9	69,9	73,3	82,0
1 à 19	46,6	5,2	9,5	23,6
20 à 44	50,3	64,7	63,8	58,4
45 et plus	3,1	30,1	26,7	18,0
Moyenne	21,0 semaines	38,0 semaines	33,3 semaines	29,7 semaines
Médiane	20,0 semaines	40,0 semaines	30,0 semaines	26,5 semaines

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

On constate que la majorité des travailleurs occupaient un emploi saisonnier, travaillant moins de 45 semaines par année (82 %). Le constat est le même lorsqu'on détaille par groupe de métiers (96,9 % pour les travailleurs manuels, 69,9 % pour les travailleurs mécanisés et 73,3 % pour les travailleurs techniques et professionnels).

Plus de la moitié des travailleurs de l'ensemble du secteur (58,4 %) ont travaillé entre 20 et 44 semaines dans l'année. Cependant, 46,6 % des travailleurs manuels ont occupé un emploi moins de 20 semaines. Aussi, il faut noter que les travailleurs mécanisés et les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à travailler plus de 45 semaines par année (30,1 % pour les travailleurs mécanisés et 26,7 % pour les travailleurs techniques et professionnels comparativement à 3,1 % des travailleurs manuels).

Les travailleurs manuels étaient significativement moins nombreux que les travailleurs mécanisés et techniques et professionnels à avoir travaillé plus de 20 semaines au cours de l'année 2013. Les travailleurs manuels étaient également plus nombreux à occuper un emploi saisonnier (moins de 45 semaines de travail par an) en comparaison aux autres groupes de travailleurs.

La moyenne du nombre de semaines travaillées par les travailleurs mécanisés (38 semaines) était significativement plus grande que celle des travailleurs manuels (21 semaines) et des travailleurs techniques et professionnels (33,3 semaines).

Tableau 42 Répartition des travailleurs interrogés selon leur prévision du nombre de semaines travaillées en 2013 tous secteurs confondus (% des répondants)

Nombre de semaines	Travailleurs manuels (n=22)	Travailleurs mécanisés (n=2)	Travailleurs techniques et professionnels (n=9)	Total (n=33) ²⁴
Moins de 45	95,5	100,0	88,9	93,9
45 et plus	4,5	0,0	11,1	6,1
Moyenne	24,9 semaines	31,0 semaines	34,8 semaines	27,9 semaines
Médiane	23,0 semaines	31,0 semaines	33,0 semaines	25,0 semaines

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

On constate que, même lorsqu'ils exerçaient plus d'un métier dans le secteur, la grande majorité des travailleurs ayant occupé d'autres métiers que leur métier principal dans le secteur forestier en 2013 travaillaient moins de 45 semaines par année (93,9 %). Le constat est le même lorsqu'on détaille par groupe de métiers (95,5 % pour les travailleurs manuels, 100 % pour les travailleurs mécanisés et 88,9 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Il n'existe par contre aucune différence significative entre les groupes de métiers.

Par conséquent, le secteur forestier offre majoritairement des emplois saisonniers. On peut également supposer que la faible proportion d'ingénieurs et de gestionnaires d'entreprise dans l'échantillon des répondants a pu avoir une influence sur les résultats obtenus.

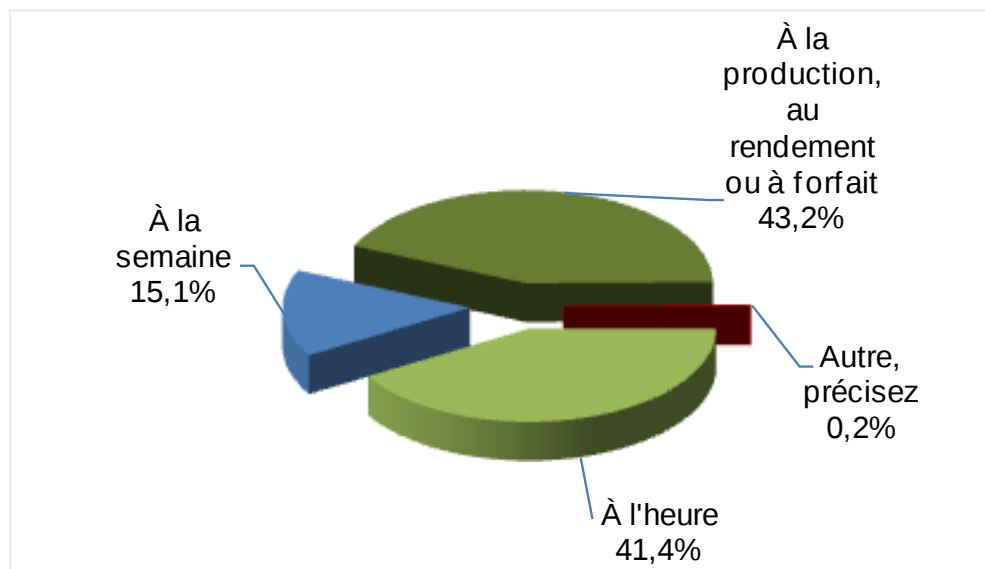
Aussi, bien qu'il n'y ait pas de différence significative entre la satisfaction à l'égard du nombre de semaines travaillées et le fait d'exercer plus d'un métier dans le secteur, dans les groupes de discussion, plusieurs travailleurs exerçant plus d'un métier ont mentionné que le nombre de semaines de travail n'était pas assez élevé. Comme nous avons vu précédemment, les travailleurs exerçant plus d'un métier étaient également plus nombreux à avoir travaillé moins de 20 semaines dans l'année que ceux exerçant un seul métier. Cependant, il n'y a aucune différence significative entre les travailleurs occupant plus d'un métier dans le secteur et les autres en ce qui concerne le nombre de semaines travaillées tous métiers confondus. Par contre, il existe des différences significatives entre les travailleurs occupants plus d'un métier dans le secteur et les autres en ce qui concerne le nombre de semaines travaillées dans le principal emploi. Les travailleurs ayant exercé d'autres métiers en 2013 étaient significativement plus nombreux à avoir travaillé moins de 20 semaines dans l'année pour le métier principal que ceux n'ayant

²⁴ La question n'a été posée qu'aux travailleurs ayant exercé ou prévoyant exercer d'autres métiers dans le secteur forestier en 2013.

pas exercé d'autres métiers (40,5 % contre 22,1 %). À l'inverse, les travailleurs n'ayant pas exercé d'autres métiers en 2013 étaient significativement plus nombreux que ceux ayant exercé d'autres métiers à avoir travaillé 40 semaines et plus dans l'année pour leur métier principal (33,2 % contre 10,8 %). Il semble donc que, lorsque l'employeur ne peut offrir plus de 20 semaines de travail, il y a un incitatif important à exercer un autre métier.

4.8.7 Rémunération

La rémunération et sa forme sont souvent au cœur des conditions de travail. Le graphique 12 indique que 43,2 % des travailleurs de l'aménagement forestier étaient rémunérés à la production, au rendement ou à forfait, et presque autant (41,4 %) étaient rémunérés à l'heure.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 12 Répartition des travailleurs interrogés selon leur principal mode de rémunération en 2013 (n=502)

Le tableau 43 présente la répartition des travailleurs interrogés selon leur principal mode de rémunération, par groupe de métiers.

Tableau 43 Répartition des travailleurs interrogés selon leur principal mode de rémunération en 2013 (% des répondants)

Principal mode de rémunération	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=502)
À l'heure	3,8	86,7	42,4	41,4
À la semaine	1,4	5,8	53,4	15,1
À la production, au rendement	94,8	7,5	3,4	43,2
Autre (à la journée)	0,0	0,0	0,8	0,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

À la lecture du tableau 43, on constate qu'une rémunération à la production, au rendement ou à forfait était beaucoup plus fréquente chez les travailleurs manuels (94,8 % contre 7,5 % pour les travailleurs mécanisés et 3,4 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Cependant, il faut noter que 68,2 % des travailleurs manuels étaient des débroussaillers.

Une rémunération à l'heure était plus courante chez les travailleurs mécanisés (86,7 % contre 3,8 % pour les travailleurs manuels et 42,4 % pour les travailleurs techniques et professionnels), tandis que les travailleurs techniques et professionnels étaient plus souvent rémunérés à la semaine (53,4 %), comparativement aux travailleurs manuels (1,4 %) et aux travailleurs mécanisés (5,8 %).

Les travailleurs œuvrant en forêt publique étaient significativement plus nombreux à être rémunérés à l'heure, comparativement aux travailleurs œuvrant en forêt privée (47,1 % contre 36,4 %). Ceci pourrait s'expliquer par le fait qu'il y avait plus de travailleurs mécanisés en forêt publique qu'en forêt privée et que ces derniers étaient majoritairement payés à l'heure.

Parmi les 7,5 % de travailleurs mécanisés payés à la production, 92,3 % étaient propriétaires de leur machinerie forestière. Aussi, les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière étaient significativement plus nombreux à être rémunérés à la production que ceux qui n'en sont pas propriétaires (41,4 % contre 0,7 %). Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les répondants, en particulier les travailleurs mécanisés, confondaient leur condition d'opérateur de machinerie forestière avec celle d'entrepreneur.

Donc, essentiellement, les travailleurs manuels étaient rémunérés de façon forfaitaire, les travailleurs mécanisés étaient payés à l'heure et les travailleurs techniques et professionnels à la semaine ou à l'heure.

La rémunération du travailleur était parfois majorée par un bonus. Toutefois, comme illustré au tableau 44, seulement un travailleur forestier sur 10 (10,4 %) a affirmé recevoir des bonus.

Tableau 44 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils ont reçu des bonus en 2013 (% des répondants)

Bonus	Travailleurs manuels (n=211)	Travailleurs mécanisés (n=173)	Travailleurs techniques et professionnels (n=117)	Total (n=501)
Oui	10,9	7,5	13,7	10,4
Non	89,1	92,5	86,3	89,6

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Il n'existe aucune différence significative entre les groupes de métiers quant à la réception de bonus. Les travailleurs âgés de moins de 30 ans (22,9 %) étaient plus nombreux que ceux âgés de 55 ans et plus à recevoir des bonus (6,3 %).

Le tableau 45 présente le revenu annuel brut en 2013 des répondants provenant du métier principal dans le secteur forestier et le tableau 46 montre le revenu annuel brut en 2013 provenant du secteur forestier tous métiers confondus.

Tableau 45 Répartition des travailleurs interrogés selon l'estimation de leur revenu annuel brut provenant de leur métier principal en 2013 (% des répondants)

Revenu annuel brut Pour le métier principal	Travailleurs manuels (n=204)	Travailleurs mécanisés (n=165)	Travailleurs techniques et professionnels (n=117)	Total (n=486)
Moins de 10 000 \$	2,5	1,2	0,0	1,4
Entre 10 000 et 19 999 \$	46,1	4,8	10,3	23,5
Entre 20 000 et 29 999 \$	33,3	7,3	27,4	23,0
Entre 30 000 et 39 999 \$	9,3	17,6	24,8	15,8
Entre 40 000 et 49 999 \$	1,0	36,4	17,1	16,9
Entre 50 000 et 59 999 \$	0,0	21,2	6,0	8,6
Entre 60 000 et 69 999 \$	0,5	6,1	1,7	2,7
Entre 70 000 et 79 999 \$	0,5	1,8	4,3	1,9
Plus de 80 000 \$	0,0	0,0	1,7	0,4
Ne veut pas répondre	6,9	3,6	6,8	5,8

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Près de 80 % des travailleurs manuels gagnaient entre 10 000 \$ et 30 000 \$, 75 % des travailleurs mécanisés avaient un revenu de 30 000 \$ à 60 000 \$ et finalement, environ 70 % des travailleurs techniques et professionnels gagnaient entre 20 000 \$ et 50 000 \$.

Il n'existe aucune différence significative entre les revenus des travailleurs propriétaires ou non propriétaires de leur machinerie forestière.

Les travailleurs œuvrant en forêt publique étaient significativement plus nombreux à gagner entre 50 000 \$ et 80 000 \$, comparativement à ceux œuvrant en forêt privée (16,9 % contre 6,6 %), ce qui s'explique par un contingent plus important de travailleurs mécanisés en forêt publique.

Le revenu annuel brut moyen²⁵ se montre significativement plus élevé pour les travailleurs syndiqués que pour les travailleurs non syndiqués (35 794 \$ en moyenne pour les travailleurs syndiqués contre 31 405 \$ en moyenne pour les travailleurs non syndiqués). Ce constat persiste au niveau des travailleurs mécanisés (48 284 \$ de revenus en moyenne pour les travailleurs mécanisés syndiqués contre 40 326 \$ en moyenne pour les travailleurs mécanisés non syndiqués), mais pas en ce qui concerne les travailleurs manuels et les travailleurs techniques et professionnels. Pour ces deux derniers types de travailleurs, le fait d'être syndiqué n'influence pas le revenu. Toujours sur la base du revenu annuel brut moyen, les travailleurs mécanisés sont ceux qui obtiennent les revenus les plus élevés, suivi des travailleurs techniques et professionnels et enfin, des travailleurs manuels.

Par ailleurs, si on compare les classes de revenus, les travailleurs syndiqués étaient significativement plus nombreux à gagner entre 50 000 \$ et 80 000 \$ que ceux non syndiqués (22,6 % contre 9,7 %), tandis que les travailleurs non syndiqués étaient significativement plus nombreux à gagner entre 20 000 \$ et 50 000 \$, comparativement aux travailleurs syndiqués (59,1 % contre 46,6 %). Ceci est encore une fois expliqué par des contingents plus importants de travailleurs mécanisés syndiqués, dont le revenu est plus élevé.

Tableau 46 Répartition des travailleurs interrogés selon l'estimation de leur revenu annuel brut provenant du secteur forestier en 2013, tous métiers confondus (% des répondants)

Revenu annuel brut Secteur forestier, tous métiers confondus	Travailleurs manuels (n=25)	Travailleurs mécanisés (n=2)	Travailleurs techniques et professionnels (n=10)	Total (n=37) ²⁶
Moins de 10 000 \$	0,0	0,0	0,0	0,0
Entre 10 000 et 19 999 \$	36,0	0,0	10,0	27,0
Entre 20 000 et 29 999 \$	36,0	0,0	20,0	29,7
Entre 30 000 et 39 999 \$	16,0	50,0	40,0	24,3
Entre 40 000 et 49 999 \$	0,0	50,0	30,0	10,8
Entre 50 000 et 59 999 \$	0,0	0,0	0,0	0,0
Entre 60 000 et 69 999 \$	4,0	0,0	0,0	2,7
Entre 70 000 et 79 999 \$	0,0	0,0	0,0	0,0
Plus de 80 000 \$	0,0	0,0	0,0	0,0
Ne veut pas répondre	8,0	0,0	0,0	5,4

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

²⁵ La moyenne est estimée en prenant la valeur médiane de chaque classe de revenu puisque le revenu exact n'était pas demandé dans l'enquête.

²⁶ Seuls les répondants ayant exercé ou prévoyant exercer d'autres métiers dans le secteur forestier en 2013 ont répondu à cette question, d'où le n=37.

On relève des différences significatives uniquement en ce qui concerne le revenu annuel brut provenant du principal métier exercé. Ainsi, les travailleurs manuels étaient significativement plus nombreux à gagner entre 10 000 \$ et 29 000 \$. Les travailleurs mécanisés étaient quant à eux significativement plus nombreux à gagner entre 40 000 \$ et 69 999 \$.

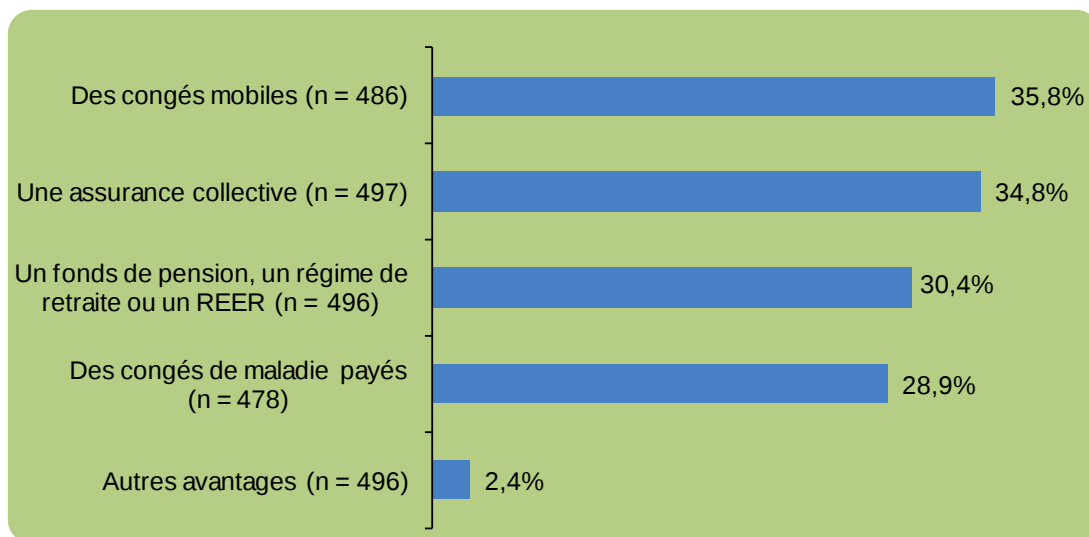
4.8.8 Avantages sociaux

Les avantages sociaux comptent différents éléments :

- Les congés mobiles;
- L'assurance collective;
- Les régimes de retraite;
- Les congés de maladie;
- Tout autre avantage de même nature.

Les questions posées à l'égard des divers avantages sociaux ne distinguaient pas la manière dont ceux-ci étaient payés (employeur, travailleurs, 50/50). À titre d'exemple, il n'a pas été précisé si le coût de l'assurance collective était assumé par l'employeur, par le travailleur ou partagé entre l'employeur et le travailleur. Les résultats de ces questions reflètent uniquement les perceptions des travailleurs interrogés.

Le graphique 13 illustre qu'environ le tiers des travailleurs forestiers profitaient de divers avantages sociaux, tels que des congés mobiles (35,8 %), une assurance collective (34,8 %), un fonds de pension, un régime de retraite ou un REER (30,4 %) et des congés de maladie payés (28,9 %).



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 13 Répartition des travailleurs interrogés selon divers avantages sociaux reçus en 2013 (% de oui)

Le tableau 47 présente la répartition des travailleurs forestiers selon les avantages sociaux reçus, par groupe de métiers. De façon générale, les travailleurs manuels semblaient moins nombreux à disposer d'avantages sociaux que les travailleurs mécanisés et techniques et professionnels.

Tableau 47 Répartition des travailleurs interrogés selon les avantages sociaux reçus en 2013 (% de oui)

Avantages sociaux	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Total
Congés mobiles	31,9	41,3	34,8	35,8 (n=486)
Assurance collective	13,1	48,0	53,4	34,8 (n=497)
Fonds de pension, régime de retraite ou REER	18,3	45,9	29,7	30,4 (n=496)
Congés de maladie payés	20,2	24,7	50,4	28,9 (n=478)
Autres	1,9	1,7	4,3	2,4 (n=496)

Note : Le nombre de travailleurs répondants (n) varie pour chaque type d'avantage reçu et pour chaque groupe de métiers. Toutefois, pour alléger le tableau, il n'est indiqué que dans la colonne « total ».

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à profiter :

- De congés de maladie payés (50,4 % contre 20,2 % pour les travailleurs manuels et 24,7 % pour les travailleurs mécanisés);
- D'une assurance collective (53,4 % contre 13,1 % pour les travailleurs manuels).

De leur côté, les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux à profiter :

- D'un fonds de pension, d'un régime de retraite ou d'un REER (45,9 % contre 18,3 % pour les travailleurs manuels et 29,7 % pour les travailleurs techniques et professionnels);
- D'une assurance collective (48 % contre 13,1 % pour les travailleurs manuels).

Les travailleurs syndiqués étaient significativement plus nombreux que les non syndiqués à profiter de congés de maladie payés (37 % contre 26 %), de congés mobiles (70,5 % contre 22,9 %), d'une assurance collective (55,9 % contre 26,9 %) et d'un fonds de pension, d'un régime de retraite ou d'un REER (54,5 % contre 21,6 %).

Il existe également des différences significatives entre syndiqués et non syndiqués à l'intérieur des trois groupes de métiers. Ainsi, les travailleurs manuels syndiqués étaient significativement plus nombreux à recevoir des congés mobiles que les travailleurs manuels non syndiqués (53,7 % contre 24 %). Par contre, les autres avantages sociaux reçus ne semblaient pas être influencés par le fait d'être syndiqué ou non pour ce groupe de métiers.

En ce qui concerne les travailleurs mécanisés syndiqués, ceux-ci étaient significativement plus nombreux que ceux non syndiqués à profiter :

- De congés de maladie payés (45,6 % contre 9,6 %);
- De congés mobiles (83,3 % contre 9,5 %);
- D'une assurance collective (91,9 % contre 15,2 %);
- D'un fonds de pension, d'un régime de retraite ou d'un REER (83,3 % contre 18,4 %).

Dans le cas des métiers mécanisés, le fait d'être syndiqué semble donc avoir une grande incidence sur les avantages sociaux reçus. Il faut également noter que parmi les travailleurs mécanisés non syndiqués, 69,7 % œuvraient en forêt publique, 16,1 %, en forêt privée et 14,1 % à 50/50 en forêt privée et publique.

Par contre, être propriétaire ou non de sa machinerie forestière ne semble pas avoir d'incidence sur le fait de bénéficier d'avantages sociaux, car il n'existe aucune différence significative entre les deux groupes. Il n'existe pas non plus de différence significative entre forêt privée et forêt publique en ce qui concerne les avantages sociaux reçus.

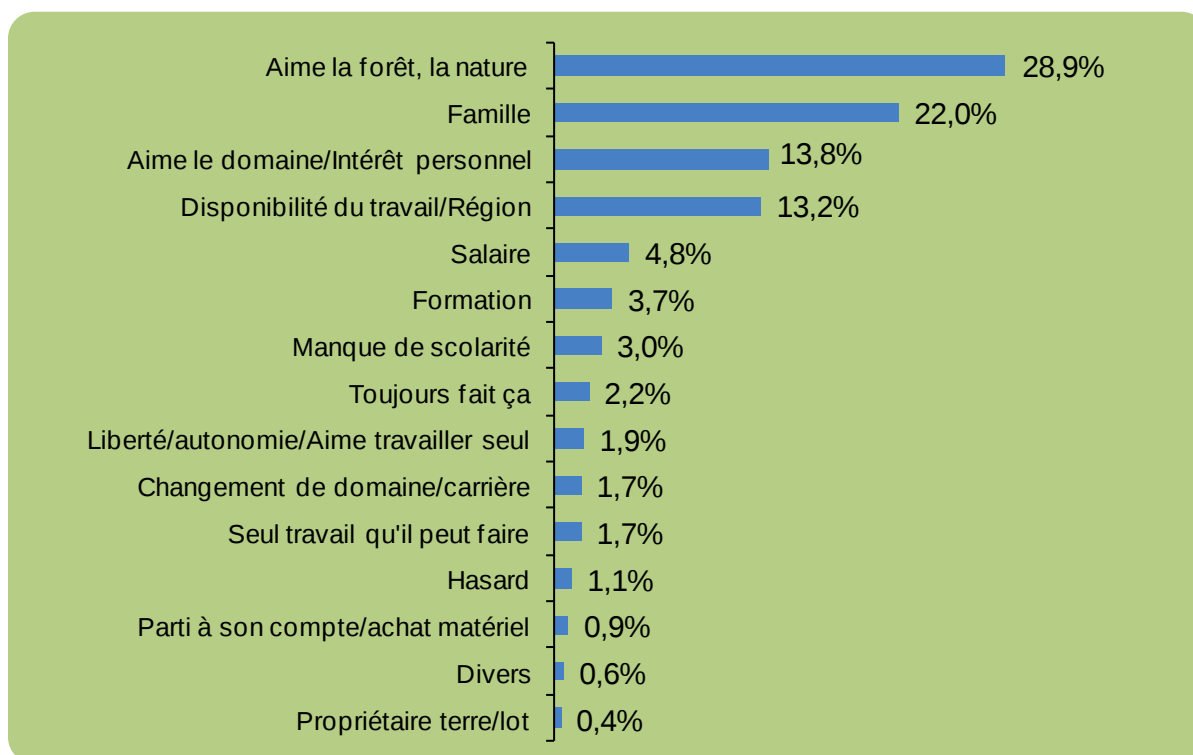
Les travailleurs âgés de moins de 30 ans étaient significativement plus nombreux à recevoir des congés de maladie payés (48,9 % contre 27,8 % pour ceux âgés de 30 à 54 ans et 25,3 % pour ceux âgés de 55 ans et plus). Il apparaît qu'être syndiqué et âgé de moins de 30 ans amène une gamme d'avantages sociaux plus étendue.

5. FACTEURS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR

Cette section traite des questions de l'enquête téléphonique en lien avec les besoins et les attentes des travailleurs forestiers, plus particulièrement les facteurs d'attraction et les facteurs de rétention des travailleurs dans le secteur forestier.

5.1 Facteurs d'attraction

Afin de mieux comprendre les facteurs d'attraction des travailleurs dans le secteur, on leur a demandé ce qui les avait amenés à travailler dans le secteur de l'aménagement forestier. Le graphique 14 montre que les motivations mentionnées par les répondants étaient principalement : l'amour de la forêt, de la nature (28,9 %) et la famille, c'est-à-dire le travail en forêt de génération en génération (22 %). Dans une moindre proportion, les travailleurs évoquaient aussi l'amour du domaine ou l'intérêt pour le domaine (13,8 %) et la disponibilité du travail dans la région (13,2 %).



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 14 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments qui les ont amenés à travailler dans le secteur forestier (n=463)²⁷

Le tableau 48 présente la répartition des travailleurs forestiers selon les éléments qui les ont amenés à travailler dans le secteur forestier, par groupe de métiers.

²⁷ Il faut noter que cette question ne comportait pas de choix de réponse. Il s'agissait d'une question ouverte pour laquelle le répondant devait nommer un ou des éléments.

Tableau 48 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments qui les ont amenés à travailler dans le secteur forestier (% des répondants)

Éléments incitatifs	Travailleurs manuels (n=190)	Travailleurs mécanisés (n=167)	Travailleurs techniques et professionnels (n=106)	Total (n=463) ²⁸
Aime la forêt, la nature	32,1	21,0	35,8	28,9
Famille	13,7	34,1	17,9	22,0
Aime le domaine/Intérêt personnel	12,6	10,2	21,7	13,8
Disponibilité du travail/Région	11,1	19,2	7,5	13,2
Salaire	4,7	6,0	2,8	4,8
Formation	1,6	3,0	8,5	3,7
Manque de scolarité	6,3	0,0	1,9	3,0
Toujours fait ça	3,2	2,4	0,0	2,2
Liberté/autonomie/Aime travailler seul	4,2	0,0	0,9	1,9
Changement de domaine/carrière	3,7	0,6	0,0	1,7
Seul travail qu'il peut faire	3,7	0,0	0,9	1,7
Hasard	1,6	0,6	0,9	1,1
Parti à son compte/achat de matériel	1,1	1,2	0,0	0,9
Divers	0,0	1,2	0,9	0,6
Propriétaire terre/lot	0,5	0,6	0,0	0,4

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

En ce qui concerne les distinctions entre les groupes, pour les travailleurs manuels, « l'amour de la forêt, de la nature » prenait une grande place; il était de loin l'élément le plus mentionné (32,1 %). Bien que statistiquement il n'y ait pas de différence significative avec les deux autres groupes, de manière générale, ils étaient plus nombreux à nommer des motifs comme le « manque de scolarité » (6,3 %), le « seul travail qu'il peut faire » (3,7 %) et a « toujours fait ça » (3,2 %). Ces éléments représentent davantage des contraintes, qui indiquent que, pour une partie des travailleurs manuels, le choix de travailler en forêt était plus circonstanciel, donc surtout motivé par la nécessité ou l'obligation. Ce constat a également été observé dans les groupes de discussion.

Pour les travailleurs mécanisés, la famille semblait vraiment avoir joué un grand rôle dans leur choix. Plus du tiers mentionnaient que la famille (de père en fils) était l'élément qui les a amenés à travailler dans le secteur (34,1 %). Cet élément a également été entendu lors des entretiens téléphoniques individuels. La disponibilité du travail en région était aussi un élément important, puisque 19,2 % des travailleurs mécanisés l'ont cité. Ils étaient d'ailleurs significativement plus nombreux que les travailleurs techniques et professionnels à avoir cité cet élément (19,2 % contre 7,5 %). Un message assez alarmant a été capté de ce groupe de travailleurs dans les groupes de discussion : leur père les a incités à faire ce métier, mais ils sont les premiers à déconseiller le secteur à leurs enfants. Le rôle déterminant qu'a joué la famille dans le recrutement de la main-d'œuvre du secteur forestier risque d'être modifié à l'avenir. D'ailleurs,

²⁸ Le total des pourcentages peut dépasser les 100 %, car les travailleurs pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

le désir de voir ses enfants travailler dans un autre domaine que le secteur forestier a également été entendu dans tous les groupes de métiers confondus lors des groupes de discussion.

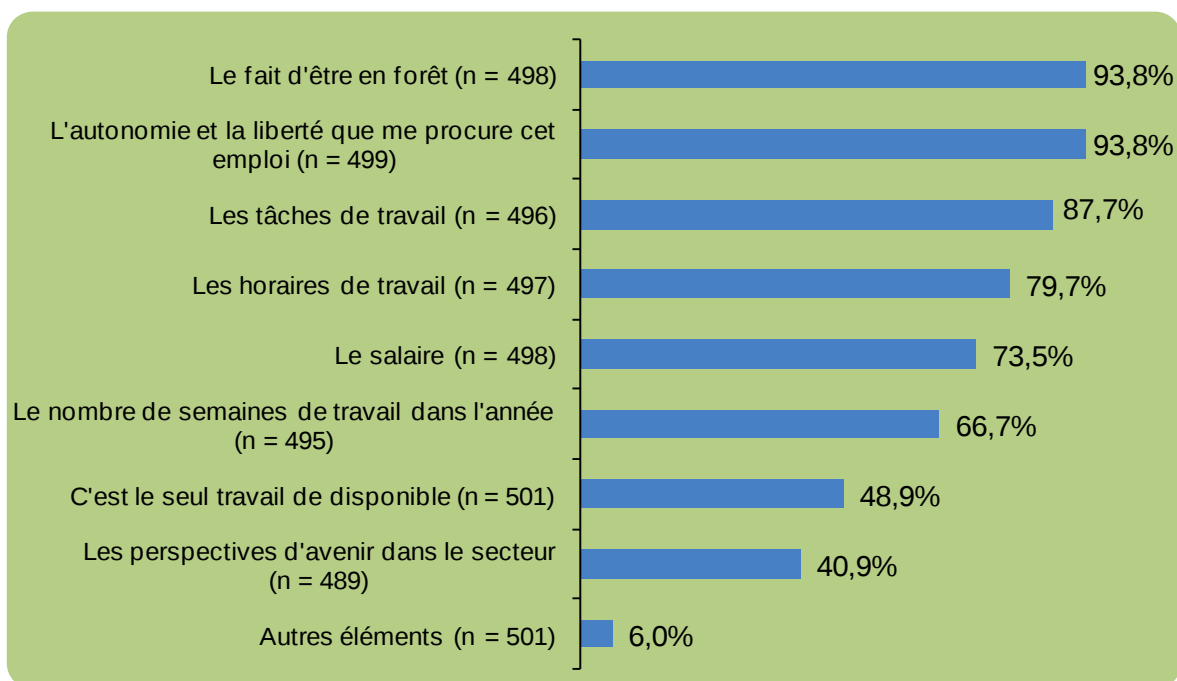
Pour les travailleurs techniques et professionnels, l'amour de la forêt était vraiment prédominant (35,8 %). L'intérêt pour le domaine était beaucoup plus important pour ce groupe (21,7 %) et ils étaient beaucoup moins nombreux à mentionner la disponibilité du travail en région (7,5 %). La formation qu'ils ont suivie (8,5 %) était également un élément plus fréquent que dans les deux autres groupes. Les motifs évoqués présentaient donc le portrait d'un groupe de travailleurs ayant choisi le secteur par intérêt plutôt que par nécessité.

De plus, les travailleurs manuels citaient le changement de domaine ou de carrière (3,7 %) dans une plus grande proportion que les travailleurs mécanisés (0,6 %) et les travailleurs techniques et professionnels (0 %). D'ailleurs, dans les groupes de discussion, plusieurs travailleurs manuels ont mentionné avoir débuté leur carrière dans le secteur à la suite d'un changement de domaine.

Une différence significative liée à l'âge des travailleurs est à noter pour les 3 groupes de métiers. Les travailleurs âgés de 55 ans et plus (18,9 %) étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de 30 à 54 ans (9,6 %) à avoir mentionné que la disponibilité du travail dans la région était l'élément qui les avait amenés à travailler dans le secteur.

5.2 Facteurs de rétention

Afin de mieux comprendre les facteurs de rétention, les travailleurs étaient ensuite interrogés sur les éléments qui contribuaient à les faire demeurer dans le secteur forestier. Pour chaque élément qui lui était proposé, le travailleur devait mentionner s'il avait oui ou non contribué à le faire demeurer dans le secteur. Le graphique 15 montre les résultats pour chaque élément proposé comme contribuant à faire demeurer les travailleurs dans le secteur. Il s'agit principalement du fait d'être en forêt (93,8 %), de l'autonomie et de la liberté que procure l'emploi (93,8 %), de l'intérêt pour les tâches de travail (87,7 %) et des horaires de travail (79,7 %). Viennent ensuite le salaire (73,5 %), le nombre de semaines travaillées dans l'année (66,7 %) et, en dernier lieu, le fait que ce soit le seul travail disponible (48,9 %) et les perspectives d'avenir du secteur (40,9 %).



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 15 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (% de oui)

Le tableau 49 présente la répartition des répondants, par groupe de métiers, selon les éléments contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (% de oui).

Tableau 49 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (% de oui)

Éléments de rétention	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Total
Le fait d'être en forêt	95,2	91,9	94,0	93,8 (n=498)
L'autonomie et la liberté que procure l'emploi	96,2	90,7	94,1	93,8 (n=499)
Les tâches de travail	87,0	86,0	91,5	87,7 (n=496)
Les horaires de travail	88,0	70,9	77,8	79,7 (n=497)
Le salaire	77,3	76,6	62,1	73,5 (n=498)
Le nombre de semaines de travail dans l'année	67,8	71,5	57,4	66,7 (n=495)
C'est le seul travail disponible	62,1	45,9	29,7	48,9 (n=501)
Les perspectives d'avenir dans le secteur	36,9	50,3	33,9	40,9 (n=489)
Autres éléments	2,4	5,2	13,6	6,0 (n=501)

Note : Le nombre de travailleurs répondants (n) varie pour chaque élément de rétention et pour chaque groupe de métiers. Toutefois, pour alléger le tableau, il n'est indiqué que dans la colonne « total ».

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Les travailleurs manuels étaient significativement plus nombreux à citer le salaire (77,3 % contre 62,1 % pour les travailleurs techniques et professionnels), les horaires de travail (88 % contre 70,9 % pour les travailleurs mécanisés et 77,8 % pour les travailleurs techniques et professionnels) et le fait que ce soit le seul travail disponible (62,1 % contre 45,9 % pour les travailleurs mécanisés et 29,7 % pour les travailleurs techniques et professionnels) comme éléments contribuant à les faire rester dans le secteur.

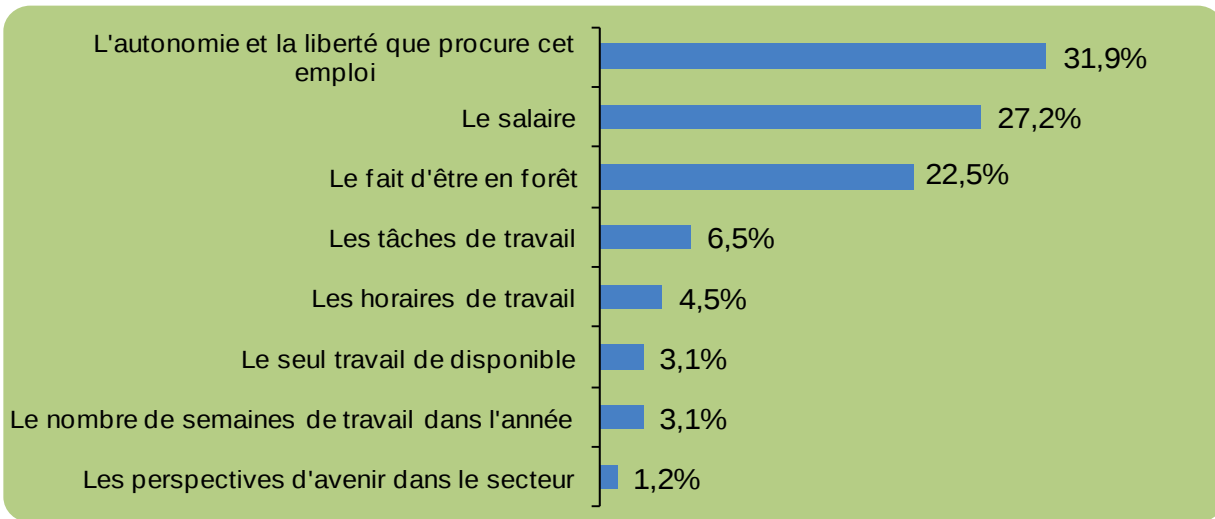
Ce groupe de travailleurs semble davantage se sentir contraint de demeurer dans le secteur que les travailleurs techniques et professionnels et, dans une moindre mesure, les travailleurs mécanisés. Le même constat a pu être observé dans les groupes de discussion. Il est plausible de supposer qu'étant plus âgés et moins scolarisés, les travailleurs manuels entrevoyaient moins d'alternatives d'emplois intéressantes et se sentaient donc plus captifs du secteur. Ce constat a également pu être observé dans les groupes de discussion.

Les travailleurs mécanisés, de leur côté, ont plus souvent mentionné le salaire (76,6 % contre 62,1 % pour les travailleurs techniques et professionnels), les perspectives d'avenir dans le secteur (50,3 % contre 33,9 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 36,9 % pour les travailleurs manuels), le fait que ce soit le seul travail disponible (45,9 % contre 29,7 % pour les travailleurs techniques et professionnels) et le nombre de semaines de travail dans l'année (71,5 % contre 57,4 % pour les travailleurs techniques et professionnels).

Un opérateur sur deux mentionnait que les perspectives d'avenir dans le secteur forestier contribuaient à le faire y demeurer. Cet élément dénote une vision plus positive de l'avenir dans le secteur que celle des travailleurs des autres groupes. Cette vision plus positive de l'avenir est également ressortie dans les groupes de discussion et les entretiens individuels.

Les travailleurs techniques et professionnels étaient plus nombreux à citer d'autres éléments que ceux proposés, comme l'amour du travail, la diversité des tâches, la détente que procure l'emploi ou l'équipe de travail (13,6 % contre 2,4 % pour les travailleurs manuels et 5,2 % pour les travailleurs mécanisés). On constate qu'ils étaient également significativement moins nombreux à mentionner le salaire (62,1 % contre 77,3 % pour les travailleurs manuels et 76,6 % pour les travailleurs mécanisés) et le fait que ce soit le seul travail disponible (29,7 % contre 62,1 % pour les travailleurs manuels et 45,8 % pour les travailleurs mécanisés) comme des éléments contribuant à les faire demeurer dans le secteur. On observe aussi des différences selon les groupes d'âge. Ainsi, les travailleurs de 55 ans et plus étaient plus nombreux que les autres travailleurs à affirmer qu'ils restaient dans le secteur parce qu'il s'agissait du seul travail disponible (61,4 % contre 33,3 % pour les moins de 30 ans et 43,4 % pour les 30 à 54 ans). De plus, les travailleurs de moins de 30 ans étaient significativement plus nombreux à mentionner que les perspectives d'avenir constituaient un élément contribuant à les faire demeurer dans le secteur (64,4 % comparativement à 34,2 % pour le groupe des 55 ans et plus et 41,6 % pour les 30 à 54 ans). Il s'agit d'un constat encourageant, démontrant que la relève n'est pas dans le secteur par contrainte et qu'elle a majoritairement une vision positive de l'avenir du secteur.

Parallèlement, lorsque l'on a demandé aux travailleurs quel était l'élément le plus important, parmi ceux préalablement identifiés, contribuant à les faire demeurer dans le secteur forestier, le graphique 16 montre qu'il s'agit tout d'abord de l'autonomie et de la liberté que procure l'emploi (31,9 %), suivi du salaire (27,2 %) et du fait d'être en forêt (22,5 %). Les autres éléments recueillaient moins de 7 % des mentions.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 16 Répartition des travailleurs interrogés selon l'élément le plus important contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (n=489)

Le tableau 50 présente la répartition des répondants, par groupe de métiers, selon l'élément le plus important contribuant à les faire rester dans le secteur forestier.

Tableau 50 Répartition des travailleurs interrogés selon l'élément le plus important contribuant à les faire rester dans le secteur forestier (% des répondants)

Élément de rétention le plus important	Travailleurs manuels (n=207)	Travailleurs mécanisés (n=170)	Travailleurs techniques et professionnels (n=112)	Total (n=489)
L'autonomie et la liberté que procure l'emploi	32,4	21,8	46,4	31,9
Le salaire	30,4	36,5	7,1	27,2
Le fait d'être en forêt	22,7	21,8	23,2	22,5
Les tâches de travail	2,4	5,3	16,1	6,5
Les horaires de travail	4,3	5,3	3,6	4,5
Le seul travail disponible	5,3	1,8	0,9	3,1
Le nombre de semaines de travail dans l'année	1,9	5,9	0,9	3,1
Les perspectives d'avenir dans le secteur	0,5	1,8	1,8	1,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Les travailleurs manuels (30,4 %) et les travailleurs mécanisés (36,5 %) étaient, encore ici, significativement plus nombreux à citer le salaire comme étant l'élément le plus important ayant contribué à les faire rester dans le secteur forestier, comparativement à 7,1 % pour les travailleurs techniques et professionnels.

Les travailleurs techniques et professionnels, quant à eux, étaient plus nombreux à mentionner :

- L'autonomie et la liberté que procure l'emploi (46,4 % contre 32,4 % pour les travailleurs manuels et 21,8 % pour les travailleurs mécanisés);
- Les tâches de travail (16,1 % contre 2,4 % pour les travailleurs manuels et 5,3 % pour les travailleurs mécanisés).

Quant aux différences significatives liées à l'âge des travailleurs, on note que :

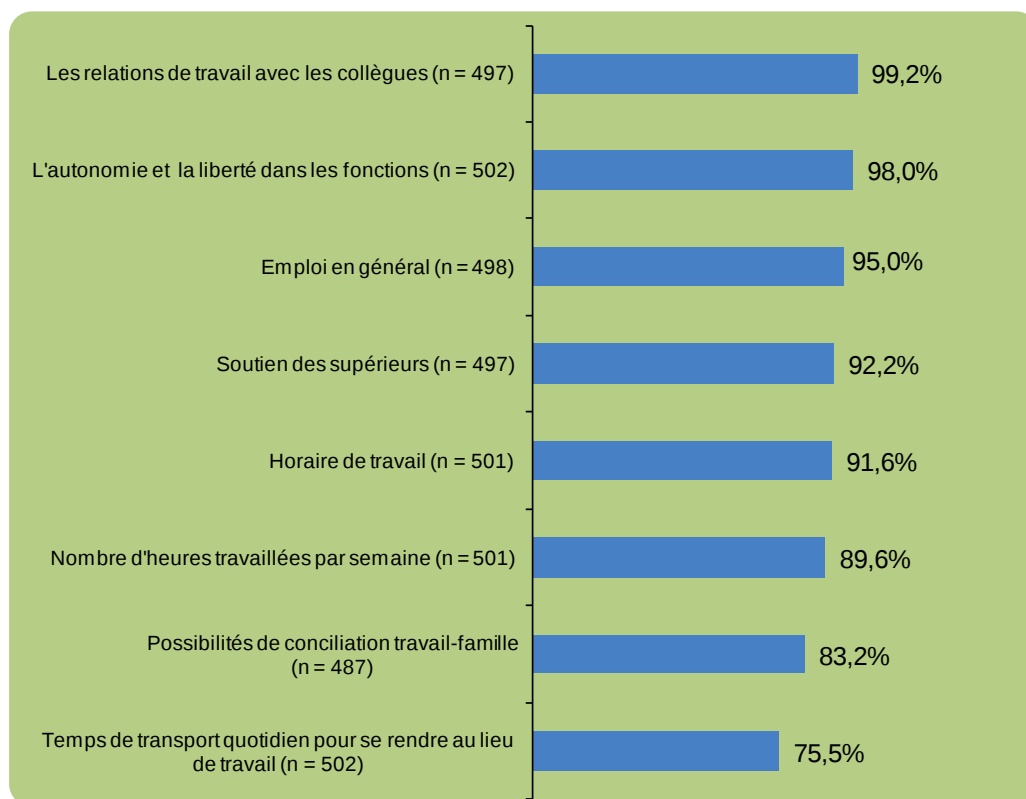
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de 54 ans et moins à avoir cité le fait que ce soit le seul travail disponible comme étant un des éléments importants qui avait contribué à les faire rester dans le secteur (5,3 % contre 1,5 %).
- Les travailleurs âgés de moins de 30 ans étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de 30 ans et plus à avoir mentionné que les perspectives d'avenir dans le secteur étaient un des éléments importants qui avait contribué à les faire rester (4,2 % contre 0,8 % pour les travailleurs âgés de 30 à 54 ans et 1,1 % pour ceux âgés de 55 ans et plus). La relève semble donc avoir une vision plus optimiste de l'avenir du secteur.

6. SATISFACTIONS ET INSATISFACTIONS

Cette section vise à identifier les satisfactions et les insatisfactions des travailleurs forestiers par rapport à leur emploi, permettant ainsi de faire ressortir les préoccupations de ces derniers en termes de besoins et d'attentes.

6.1 Éléments satisfaisants par rapport à l'emploi

Le graphique 17 illustre les pourcentages de satisfaction des travailleurs forestiers pour divers éléments proposés en lien avec leur emploi. Pour chacun d'eux, le travailleur devait mentionner si oui ou non il en était satisfait. Les éléments ayant recueillis 75 % ou plus de travailleurs satisfaits sont considérés comme des éléments satisfaisants, tandis que les éléments ayant recueillis moins de 75 % de travailleurs satisfaits sont considérés comme des éléments non satisfaisants.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 17 Répartition des travailleurs interrogés selon leur satisfaction en 2013 quant à divers éléments (% de oui)

Globalement, on constate que les travailleurs avaient un taux de satisfaction élevé par rapport à leur emploi en général : 95 % des travailleurs ayant mentionné en être satisfaits. Parmi les éléments les plus satisfaisants pour les travailleurs, on retrouve les relations de travail avec leurs collègues (99,2 %), l'autonomie et la liberté dans leurs fonctions (98 %), le soutien de leurs supérieurs (92,2 %), et l'horaire de travail (91,6 %), tous ces éléments ayant été mentionné comme étant satisfaisants par plus de 90 % des travailleurs. Viennent ensuite le nombre d'heures travaillées par semaine (89,6 %), les possibilités de conciliation travail-famille (83,2 %) et le temps de transport quotidien pour se rendre au travail (75,5 %).

Le tableau 51 présente la répartition des travailleurs interrogés, par groupe de métiers, selon les éléments de satisfaction cités

Tableau 51 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments de satisfaction (% de oui)

Élément de satisfaction	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Total
Relations de travail avec les collègues	98,6	100,0	99,2	99,2 (n=497)
Autonomie et liberté dans les fonctions	97,6	98,3	98,3	98,0 (n=502)
Emploi en général	91,3	97,1	98,3	95,0 (n=498)
Soutien des supérieurs	91,9	93,6	90,5	92,2 (n=497)
Horaire de travail	92,9	89,0	93,2	91,6 (n=501)
Nombre d'heures travaillées par semaine	93,4	86,7	87,2	89,6 (n=501)
Possibilités de conciliation travail-famille	86,5	83,3	76,8	83,2 (n=487)
Temps de transport quotidien pour se rendre au travail	70,6	78,0	80,5	75,5 (n=502)

Note : Le nombre de travailleurs répondants (n) varie pour chaque élément de satisfaction et pour chaque groupe de métiers. Toutefois, pour alléger le tableau, il n'est indiqué que dans la colonne « total ».

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Par rapport à ces éléments, le pourcentage de travailleurs satisfaits est relativement semblable, sauf que les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à se dire satisfaits de leur emploi en général (98,3 % contre 91,3 % pour les travailleurs manuels). Toutefois, dans les deux cas, les résultats présentent tout de même des taux de satisfaction très élevés.

6.1.1 Aide financière et allocations de l'employeur

Le tableau 52 présente la répartition des travailleurs interrogés, par groupe de métiers, selon les éléments de satisfaction en regard d'allocations et d'aide financière reçues de l'employeur. Il faut noter que la question de la satisfaction envers les allocations n'a été posée qu'aux travailleurs qui ont mentionné en recevoir.

Tableau 52 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments de satisfaction en regard des allocations en 2013 (% de oui)

Élément de satisfaction	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Total
Aide financière de l'employeur pour l'achat des équipements de travail	89,7	93,5	93,1	92,1 (n=89)
Aide financière de l'employeur pour l'achat des équipements de sécurité	74,8	94,9	78,4	81,4 (n=354)
Allocations versées par l'employeur pour le transport	69,8	87,1	78,7	79,4 (n=194)

Note : Le nombre de travailleurs répondants (n) varie pour chaque élément de satisfaction et pour chaque groupe de métiers. Toutefois, pour alléger le tableau, il n'est indiqué que dans la colonne « total ».

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

La majorité des travailleurs ayant reçu une aide financière pour l'achat d'équipements de travail ou de sécurité ainsi que des allocations pour le transport en étaient satisfaits. Il n'existe aucune différence significative entre les travailleurs ayant reçu une aide financière de l'employeur en 2013 pour des équipements de sécurité ou pour d'autres équipements de travail et la satisfaction en ce qui concerne le travail en général, les avantages sociaux et le salaire. Par contre, les travailleurs qui ont reçu en 2013 une aide financière pour leurs frais de transport étaient significativement plus nombreux à être satisfaits de leur emploi en général (97,7 % contre 89,2 %). Aussi, les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux à être satisfaits de l'aide financière pour l'achat d'équipements de sécurité (94,9 % contre 74,8 % pour les travailleurs manuels et 78 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Lors des groupes de discussion et des entretiens individuels, plusieurs répondants ont mentionné que les frais liés au transport étaient importants, compte tenu du temps de déplacement, et que ces frais étaient un élément négatif de leur emploi dans le secteur. Ils ont aussi indiqué qu'ils souhaiteraient que leurs frais de transport soient payés par l'employeur. On peut donc aisément comprendre pourquoi les travailleurs ayant reçu une aide financière pour les frais de transport étaient plus satisfaits de leur emploi dans le secteur. Il n'existe par contre aucune différence significative entre le fait de recevoir une aide financière de l'employeur pour les frais de transport et la satisfaction touchant le temps de transport et le salaire.

6.1.2 Logement à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail

Le tableau 53 présente la répartition des travailleurs interrogés, par groupe de métiers, selon la satisfaction quant au fait de devoir loger en camp forestier, chalet, motel ou autre pour le travail. Cette question n'a été posée qu'aux travailleurs ayant été logés à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013.

Tableau 53 Répartition des travailleurs interrogés selon la satisfaction de devoir loger en camp forestier en 2013 (% de oui)

Élément de satisfaction	Travailleurs manuels (n=57)	Travailleurs mécanisés (n=121)	Travailleurs techniques et professionnels (n=49)	Total (n=227)
Fait de devoir loger en camp forestier, chalet, motel	84,2	85,1	79,6	83,7

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Parmi les répondants concernés (n=227), 83,7 % se disaient satisfaits d'être logés en camp forestier. Le fait de devoir loger en camp forestier, chalet, motel ou autre pour le travail n'est pas ressorti comme un élément d'insatisfaction pour les travailleurs concernés. Il n'y aucune différence significative entre les trois groupes de travailleurs. Bien qu'ils soient plus nombreux à loger en camp forestier, les travailleurs des métiers mécanisés n'étaient pas plus insatisfaits des possibilités de conciliation travail-famille que ceux des autres groupes. Autre constat intéressant, on aurait pu penser que le fait de devoir loger en camp et la conciliation travail-famille ressortiraient comme des éléments moins satisfaisants pour les travailleurs plus jeunes (moins de 30 ans) que pour les travailleurs plus âgés. Pourtant, on ne dénote pas de différence significative à ce sujet.

6.2 Éléments non satisfaisants par rapport à l'emploi

Le tableau 54 présente la répartition des travailleurs interrogés, par groupe de métiers, selon les éléments de non satisfaction cités.

Tableau 54 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments de non satisfaction (% des répondants)

Élément de non satisfaction	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Total
Avantages sociaux	57,0	39,5	59,5	51,5 (n=495)
Possibilités d'avancement offertes	45,1	34,7	45,7	41,6 (n=495)
Sécurité d'emploi	38,3	36,0	51,7	40,7 (n=496)
Nombre de semaines travaillées dans l'année	35,5	15,1	29,7	27,1 (n=501)
Salaire	29,2	20,8	27,1	25,8 (n=500)

Note : Le nombre de travailleurs répondants (n) varie pour chaque élément de satisfaction et pour chaque groupe de métiers. Toutefois, pour alléger le tableau, il n'est indiqué que dans la colonne « total ».

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Bien qu'on ne puisse pas parler d'insatisfactions majeures, certains éléments ont tout de même reçu un pourcentage de satisfaction moins élevé que les autres. Ainsi, parmi les éléments ressortis comme étant non satisfaisants pour les travailleurs, on retrouve au premier rang les avantages sociaux, desquels 1 travailleur sur 2 était insatisfait (51,5 % de non satisfaits). Viennent ensuite les possibilités d'avancement offertes et la sécurité d'emploi, qui ont été mentionnées comme éléments non satisfaisants par environ 2 travailleurs sur 5 (respectivement 41,6 % et 40,7 % d'insatisfaction). Finalement, dans une moindre mesure, le nombre de semaines travaillées dans l'année et le salaire étaient non satisfaisants pour un peu plus du quart des travailleurs (respectivement 27,1 % et 25,8 % de non-satisfaction).

6.2.1 Avantages sociaux

Pour l'ensemble des travailleurs du secteur, ceux ayant travaillé plus de 45 semaines par année étaient significativement plus nombreux que ceux ayant travaillé moins de 45 semaines à être satisfaits des avantages sociaux (59,7 % contre 45,6 %).

De plus et comme mentionné précédemment, plus de la moitié des travailleurs du secteur étaient non satisfaits des avantages sociaux. Ce pourcentage s'élève à 59,5 % pour les travailleurs techniques et professionnels et à 57 % et 39,5 % respectivement pour les travailleurs manuels et les travailleurs mécanisés. Les travailleurs mécanisés étaient significativement les moins nombreux à être non satisfaits des avantages sociaux (39,5 % contre 57 % pour les travailleurs manuels et 59,5 % pour les travailleurs techniques et professionnels).

6.2.2 Possibilités d'avancement

Les possibilités d'avancement offertes ont été citées comme élément de non-satisfaction par 41,6 % des travailleurs interrogés (n=487). Il n'y a aucune différence significative entre les groupes de travail en ce qui concerne cet élément de satisfaction. Par contre, les travailleurs âgés de moins de 30 ans se distinguent en étant significativement plus nombreux à mentionner les possibilités d'avancement comme élément de satisfaction (81,3 % contre 59,3 % pour les 30 à 54 ans et 51,6 % pour les 55 ans et plus). Le fait qu'ils amorcent leur carrière dans le secteur et ont donc plus de possibilités d'avancement, comparativement à des travailleurs plus expérimentés, en fin de carrière, pourrait expliquer ces résultats.

6.2.3 Sécurité d'emploi

La sécurité d'emploi a été citée comme élément de non-satisfaction par 40,7 % des travailleurs interrogés (n=496). Les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux que les travailleurs mécanisés à avoir mentionné la sécurité d'emploi comme élément de non-satisfaction (51,7 % contre 36 %). Aussi, les travailleurs de 30 ans et moins (85,4 %) étaient significativement plus nombreux à être satisfaits de la sécurité d'emploi, comparativement à ceux âgés de 30 à 54 ans (51,1 %) et de 55 ans et plus (59,3 %). La sécurité d'emploi ne semble donc pas être un élément d'insatisfaction pour les travailleurs plus jeunes, mais un enjeu majeur pour les travailleurs âgés de plus de 30 ans. En effet, le concept de sécurité d'emploi est de moins en moins présent sur le marché du travail pour la jeune génération, peu importe le secteur d'activité. On peut donc supposer que la sécurité d'emploi est moins recherchée par les jeunes travailleurs comparativement aux travailleurs des générations précédentes.

Que ce soit lors des groupes de discussion ou lors des entretiens individuels, l'absence de sécurité d'emploi dans le secteur a été citée à maintes reprises. L'absence de sentiment de sécurité d'emploi est attribuée essentiellement au contexte fluctuant du secteur et au nombre de semaines de travail dans l'année qui, selon certains, diminue d'année en année. D'ailleurs, pour l'ensemble des travailleurs du secteur, ceux ayant travaillé plus de 45 semaines étaient significativement plus nombreux à être satisfaits de la sécurité d'emploi (74,2 % contre 57,1 %).

6.2.4 Nombre de semaines travaillées dans l'année

Plus du quart des travailleurs du secteur (27,1 %) étaient non satisfaits du nombre de semaines travaillées dans l'année (n=501). Ce pourcentage s'élevait à 35,5 % pour les travailleurs manuels, 29,7 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 15,1 % pour les travailleurs mécanisés. Les travailleurs manuels et les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à en être non satisfaits. Lors des groupes de discussion, les travailleurs manuels ont manifesté le plus d'inquiétudes vis-à-vis du nombre de semaines de travail dans l'année. Ce sont également eux qui réalisaient le moins de semaines de travail dans l'année comparativement aux deux autres groupes de travailleurs. Il faut noter également que les travailleurs du secteur ayant travaillé plus de 45 semaines par année étaient significativement plus nombreux que ceux ayant travaillé moins de 45 semaines à être satisfaits du nombre de semaines travaillées dans l'année (95,2 % contre 69,4 %).

6.2.5 Salaire

Au total, 25,8 % des travailleurs du secteur étaient non satisfaits du salaire (n=500). Ce pourcentage s'élevait à 29,2 % pour les travailleurs manuels, 27,1 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 20,8 % pour les travailleurs mécanisés. La non-satisfaction à l'égard du salaire est liée au nombre de semaines de travail par année pour les travailleurs manuels et au fait que le salaire ne suit pas l'augmentation du coût de la vie pour l'ensemble des travailleurs.

6.3 Facteurs influençant la satisfaction des travailleurs

6.3.1 Expérience des travailleurs

L'expérience dans le secteur influe sur la satisfaction des travailleurs. Ainsi, les travailleurs de moins de 10 ans d'expérience (93,8 %) étaient plus satisfaits du nombre d'heures travaillées dans la semaine que ceux possédant de 10 à 25 ans d'expérience (89,3 %). Ces travailleurs étaient également significativement plus satisfaits des possibilités d'avancement offertes (67,4 % contre 57,7 % pour les travailleurs de 10 à 25 ans d'expérience et 48,1 % pour ceux de plus de 25 ans d'expérience).

Les travailleurs de 25 ans et plus d'expérience étaient quant à eux significativement plus nombreux à être satisfaits du temps de transport quotidien pour se rendre au travail que ceux possédant une expérience comprise entre 10 et 25 ans.

Le nombre d'années d'expérience chez le même employeur a une influence sur la satisfaction vis-à-vis de l'horaire de travail. Les travailleurs ayant travaillé entre 1 et 10 ans pour le même employeur (97,1 %) étaient significativement plus nombreux à être satisfaits de l'horaire de travail que ceux travaillant depuis plus de 30 ans pour le même employeur (50 %). On pourrait poser l'hypothèse que les travailleurs

qui œuvraient pour le même employeur depuis plus de 30 ans étaient plus exigeants vis-à-vis de l'horaire de travail.

L'âge a également une influence sur la satisfaction à l'égard des possibilités d'avancement. Ainsi, les travailleurs âgés de 30 ans et moins étaient significativement plus nombreux à être satisfaits des possibilités d'avancement que ceux âgés de 30 ans et plus (81,3 % contre 59,3 % pour les travailleurs âgés de 30 à 54 ans et 51,6 % pour ceux âgés de 55 ans et plus).

Aussi, les travailleurs qui retournent chaque année travailler pour le même employeur étaient significativement plus nombreux à être satisfaits des possibilités de conciliation travail-famille (83,8 % contre 40 %). Le fait de retourner chaque année travailler pour le même employeur pourrait influencer la capacité de celui-ci à accroître sa flexibilité à l'égard du travailleur. À l'inverse, le travailleur retournerait travailler chaque année chez le même employeur, car il est satisfait des possibilités de conciliation travail-famille et de la flexibilité de son employeur. Cet élément pourrait être utilisé comme facteur de rétention de la main-d'œuvre.

6.3.2 Syndicalisation

De manière générale, les travailleurs syndiqués étaient significativement plus nombreux que leurs homologues non syndiqués à être satisfaits de la sécurité d'emploi (66,7 % contre 56,4 %) et des avantages sociaux (62 % contre 43,1 %). Ils étaient par contre significativement moins nombreux à être satisfaits du soutien de leurs supérieurs que les travailleurs non syndiqués (33,3 % contre 87,6 %).

Les travailleurs mécanisés syndiqués étaient significativement plus nombreux à être satisfaits des avantages sociaux par rapport aux travailleurs mécanisés non syndiqués (74,3 % contre 50 %). Toutefois, ils étaient significativement moins satisfaits :

- Du salaire (71,6 % contre 84,8 %);
- Des possibilités d'avancement offertes (56,8 % contre 71,7 %);
- Du soutien de leurs supérieurs (86,5 % contre 99 %).

Les travailleurs techniques et professionnels syndiqués étaient significativement plus nombreux à être satisfaits des avantages sociaux par rapport à leurs homologues non syndiqués (83,3 % contre 72,3 %).

Les commentaires sur la syndicalisation étaient partagés, en particulier dans le groupe des travailleurs manuels. Bien qu'il n'y ait aucune différence significative entre travailleurs manuels syndiqués et non syndiqués en regard de la satisfaction ou de l'insatisfaction, lors des groupes de discussion, plusieurs vantaient le fait d'être syndiqués, car cela leur garantissait une sécurité d'emploi. Mais selon d'autres, la syndicalisation privilégie les travailleurs plus âgés et nuit aux plus jeunes qui ont moins d'ancienneté.

6.3.3 Exercice de plus d'un métier

Le fait d'occuper plus d'un métier influence la satisfaction à l'égard de plusieurs éléments. Les travailleurs qui exerçaient plus d'un métier ou occupaient plus d'un emploi dans différents secteurs d'activités étaient significativement moins nombreux que ceux occupant un seul métier et un seul emploi à être satisfaits :

- De leur emploi en général (86,5 % contre 95,7 %);

- De la nécessité de loger en camp forestier, chalet ou motel (64,3 % contre 85 %) pour ceux ayant été logés à l'extérieur de leur résidence principale pour le travail en 2013 occasionnellement ou majoritairement;
- Des avantages sociaux (32,4 % contre 49,8 %);
- De l'aide financière reçue de l'employeur pour l'achat d'équipements de sécurité (59,4 % contre 83,5 %) pour ceux ayant affirmé en avoir reçue en 2013);
- De l'aide financière reçue de l'employeur pour l'achat d'autres équipements de travail (71,4 % contre 93,9 %) pour ceux ayant affirmé en avoir reçue en 2013);
- Des allocations versées par l'employeur pour le transport (52,9 % contre 81,9 %) pour ceux ayant affirmé en avoir reçues en 2013.

6.3.4 Nombre de semaines travaillées dans l'année

Comme mentionné précédemment, les travailleurs manuels étaient significativement moins nombreux que les travailleurs mécanisés et techniques et professionnels à avoir travaillé plus de 20 semaines au cours de l'année 2013. Aussi, les travailleurs manuels étaient significativement plus nombreux que les travailleurs mécanisés à ne pas être satisfaits du nombre de semaines de travail dans l'année (35,5 % contre 15,1 %). Lors des groupes de discussion, cette insatisfaction à l'égard du nombre de semaines travaillées a été mentionnée à plusieurs reprises par les travailleurs manuels. À la suite de l'implantation de la réforme de l'assurance-emploi, il est possible d'imaginer qu'il y ait davantage d'insatisfaction de la part des travailleurs manuels à l'égard du nombre de semaines travaillées dans l'année. Pour contrer ce problème, certains travailleurs des groupes de discussion ont émis la possibilité d'aller travailler dans d'autres secteurs pour combler le manque de semaines de travail dans le secteur de l'aménagement forestier ou de devenir plus polyvalents à l'intérieur du secteur.

La moyenne du nombre de semaines travaillées par les travailleurs mécanisés était significativement plus grande que celle des travailleurs manuels et techniques et professionnels. Ils étaient significativement plus satisfaits du nombre de semaines travaillées par année, comparativement aux travailleurs des deux autres groupes (84,9 % contre 64,5 % pour les travailleurs manuels et 70,3 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Cela a également été exprimé lors des entretiens individuels et des groupes de discussion.

6.3.5 Fait d'être en emploi au moment de l'enquête

Les travailleurs en emploi étaient significativement plus satisfaits du nombre de semaines travaillées dans l'année que les travailleurs sans emploi (78,6 % contre 55,9 %) et ils étaient également significativement plus satisfaits des possibilités d'avancement offertes (62 % contre 47,6 %).

Le fait d'être sans emploi ne semble pas influencer le degré de satisfaction des travailleurs manuels du secteur, car les travailleurs manuels sans emploi n'étaient pas significativement plus insatisfaits que ceux des autres catégories de métier, mis à part en ce qui concerne leur salaire. Par contre, les travailleurs manuels en emploi étaient significativement plus satisfaits du nombre de semaines travaillées dans l'année que ceux sans emploi (73,1 % contre 55,3 %).

Bien que les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux que les travailleurs manuels à être en emploi au moment de l'enquête, ils n'étaient pas plus satisfaits de leur emploi en général,

comparativement aux travailleurs des deux autres groupes. Par contre, les travailleurs mécanisés en emploi étaient significativement plus nombreux que ceux sans emploi à être satisfaits de la sécurité d'emploi (66 % contre 30 %), du salaire (80,9 % contre 54,5 %), du nombre d'heures travaillées par semaine (88,3 % contre 63,6 %), du nombre de semaines travaillées dans l'année (86,3 % contre 63,6 %) et des possibilités d'avancement offertes (67,9 % contre 27,3 %).

Il semble que le fait d'être en emploi ou non au moment de l'enquête n'ait pas d'influence sur la satisfaction à l'égard de l'emploi en général. Les travailleurs dénonçaient plus les conditions liées au travail que l'emploi lui-même dans le secteur. Ils ont clairement exprimé, lors de l'enquête, des groupes de discussion et des entretiens individuels, qu'ils aimaient leur emploi.

6.3.6 Travail en forêt privée/forêt publique

Il existe une différence de satisfaction à l'égard de plusieurs éléments selon que les travailleurs œuvraient en forêt privée ou en forêt publique. Ainsi, les travailleurs œuvrant en forêt privée étaient significativement plus nombreux à être satisfaits :

- Du nombre d'heures travaillées par semaine (93,8 % contre 86,5 %);
- Du temps de transport quotidien pour se rendre au travail (86 % contre 71,5 %);
- Des possibilités de conciliation travail-famille (92,9 % contre 77,2 %);
- De l'horaire de travail (96,9 % contre 88,9 %).

Il existe également des différences au sein des trois groupes de métiers. Ainsi, les travailleurs manuels œuvrant en forêt publique étaient significativement plus nombreux que ceux œuvrant en forêt privée à être satisfaits de la sécurité d'emploi (69 % contre 50 %). Ils étaient également significativement moins nombreux à être satisfaits des possibilités de conciliation travail-famille (79,7 % contre 95,5 %) ainsi que du temps de transport quotidien pour se rendre au travail (63,6 % contre 81,8 %).

Les travailleurs mécanisés œuvrant en forêt publique étaient significativement plus nombreux que ceux œuvrant à 50/50 en forêt publique et privée à être satisfaits du nombre de semaines travaillées dans l'année (85,1 % contre 64,3 %). Enfin, les travailleurs techniques et professionnels œuvrant en forêt privée étaient significativement plus nombreux que ceux œuvrant en forêt publique à être satisfaits des possibilités de conciliation travail-famille (89,5 % contre 66,7 %) et du nombre d'heures travaillées par semaine (97,5 % contre 79,7 %).

6.3.7 Autres facteurs influençant la satisfaction des travailleurs

D'autres facteurs pouvant influencer la satisfaction des travailleurs ont été détectés, entre autres, la localisation géographique. Les travailleurs de la zone géographique nord du Québec étaient significativement plus nombreux à être satisfaits des avantages sociaux que les travailleurs des zones centre du Québec et sud du Québec (59,9 % contre 41,6 % pour le centre du Québec et 32,4 % pour le sud du Québec). Les travailleurs du nord du Québec étaient également significativement plus satisfaits de l'aide financière pour l'achat d'équipements de sécurité que leurs homologues du Centre du Québec (88,4 % contre 75,2 %).

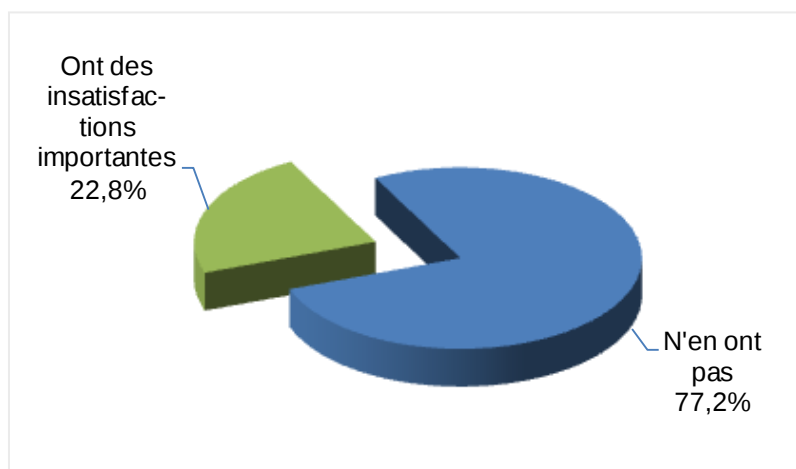
L'âge influence aussi la satisfaction des travailleurs puisque les travailleurs âgés de moins de 30 ans étaient significativement plus satisfaits de la sécurité d'emploi que les travailleurs âgés de 30 à 54 ans et

de 55 ans et plus (85,4 % contre 55,1 % et 59,5 % respectivement pour les travailleurs de 30 à 54 ans et de 55 ans et plus). Ils étaient également significativement plus satisfaits des possibilités d'avancement offertes (81,3 % contre 59,3 % et 51,6 %).

Enfin, le fait d'être propriétaire ou non de la machinerie forestière a également un effet sur la satisfaction puisque les travailleurs non propriétaires de la machinerie forestière étaient significativement plus satisfaits que les propriétaires de leur salaire (81,9 % contre 65,5 %), des avantages sociaux (63,9 % contre 42,9 %), de l'aide financière pour l'achat d'équipements de sécurité (97,6 % contre 78,6 %) et des allocations versées par l'employeur pour le transport (91,1 % contre 50 %).

6.4 Éléments d'insatisfaction importante

En ce qui a trait aux insatisfactions, moins du quart (22,8 %) des travailleurs forestiers affirmaient vivre des insatisfactions importantes (graphique 18).



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 18 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils vivaient ou non des insatisfactions importantes dans le cadre de leur emploi en 2013 (n=499)

Le tableau 55 présente la répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils vivaient ou non des insatisfactions importantes dans le cadre de leur emploi, par groupe de métiers.

Tableau 55 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils vivaient ou non des insatisfactions importantes dans le cadre de leur emploi en 2013 (% des répondants)

Insatisfactions vécues	Travailleurs manuels (n=210)	Travailleurs mécanisés (n=172)	Travailleurs techniques et professionnels (n=117)	Total (n=499)
Oui	24,8	18,6	25,6	22,8
Non	75,2	81,4	74,4	77,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Le tableau 56 présente, quant à lui, les éléments d'insatisfaction importante mentionnés par les répondants vivant des insatisfactions, par groupe de métiers.

Tableau 56 Répartition des travailleurs interrogés selon les éléments d'insatisfaction importante (% des répondants)

Éléments d'insatisfaction	Travailleurs manuels (n=52)	Travailleurs mécanisés (n=32)	Travailleurs techniques et professionnels (n=30)	Total (n=114)
Le salaire	38,5	18,8	6,7	24,6
Les relations de travail	11,5	6,3	13,3	10,5
Divers	3,8	18,8	13,3	10,5
L'état des terrains	15,4	3,1	0,0	7,9
Les gouvernements	3,8	3,1	13,3	6,1
La distance entre le lieu de travail et le domicile	5,8	3,1	3,3	4,4
L'insécurité et l'instabilité	1,9	12,5	0,0	4,4
Les coûts liés à l'exercice de l'emploi	1,9	3,1	6,7	3,5
Les perspectives d'avenir dans le secteur	1,9	3,1	6,7	3,5
La mise en œuvre du nouveau régime forestier	0,0	3,1	10,0	3,5
L'effort physique	3,8	3,1	0,0	2,6
Le nombre de semaines de travail par année	0,0	0,0	10,0	2,6
Le travail en forêt	5,8	0,0	0,0	2,6
Les récents changements au régime de l'assurance-emploi	5,8	0,0	0,0	2,6
Les conditions d'hébergement	0,0	6,3	0,0	1,8
L'isolement	0,0	6,3	0,0	1,8
Les coupures/abolitions de postes	0,0	0,0	6,7	1,8
Aucune considération	0,0	6,3	0,0	1,8

Éléments d'insatisfaction	Travailleurs manuels (n=52)	Travailleurs mécanisés (n=32)	Travailleurs techniques et professionnels (n=30)	Total (n=114)
Les horaires de travail	0,0	3,1	0,0	0,9
Les possibilités d'avancement	0,0	0,0	3,3	0,9
Ne veut pas répondre	0,0	0,0	3,3	0,9
Ne sait pas	0,0	0,0	3,3	0,9

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Il faut noter que seuls les travailleurs ayant affirmé vivre des insatisfactions importantes en lien avec leur emploi ont ensuite dû mentionner quel était l'élément d'insatisfaction. Il s'agissait ici d'une question ouverte, aucun choix de réponse n'était donné aux répondants. Ainsi, près du quart des travailleurs vivant des insatisfactions importantes ont mentionné le salaire comme élément d'insatisfaction, tandis que 10,5 % d'entre eux ont cité les relations de travail. Plusieurs travailleurs (10,5 %) ont nommé d'autres éléments d'insatisfaction qui n'ont pas pu être intégrés dans les catégories identifiées. Ces éléments ont alors été regroupés sous la catégorie « divers ». À titre d'exemple, on y retrouve les travailleurs insatisfaits des directives quant au port du casque de sécurité, les travailleurs insatisfaits de la désuétude de la machinerie ou encore ceux qui estiment subir les conséquences du manque de relève dans le secteur.

Les insatisfactions les plus citées diffèrent selon la catégorie de métiers. Les travailleurs manuels ont davantage mentionné le salaire comme insatisfaction importante dans le cadre de leur emploi (38,5 % contre 6,7 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Ils étaient d'ailleurs près de la moitié et significativement plus nombreux que les deux autres groupes de travailleurs à être payés entre 10 000 \$ et 20 000 \$. Cette insatisfaction par rapport au salaire a été largement entendue dans les groupes de discussion. Plusieurs travailleurs manuels ont affirmé qu'ils ont le sentiment que leur travail n'est pas valorisé, qu'ils ne sont pas payés à leur juste valeur étant donné l'effort physique requis et les risques encourus dans leur travail. Lors des groupes de discussion, ils ont mentionné qu'augmenter les salaires était une des conditions requises pour attirer puis retenir une jeune main-d'œuvre dans le secteur. Pour les travailleurs manuels, une amélioration du salaire est une manière de reconnaître leur travail et de les valoriser (groupes de discussion, 2014). Les travailleurs manuels ont également mentionné l'état des terrains comme insatisfaction importante (11,5 % d'entre eux). Ceci a également été entendu à plusieurs reprises lors des groupes de discussion.

Les travailleurs manuels, qui étaient les moins nombreux à affirmer avoir reçu une allocation pour les frais de transport, se sont montrés insatisfaits à cet égard lors des groupes de discussion. À travers cette insatisfaction, il faut comprendre que les travailleurs manuels se sont montrés insatisfaits à l'égard de leur salaire qui n'a pas suivi le coût de la vie, dont l'augmentation des frais liés au transport pour se rendre au travail.

Bien que travaillant un nombre supérieur de semaines par année, les travailleurs mécanisés étaient significativement plus nombreux à mentionner l'insécurité d'emploi et l'instabilité d'emploi comme éléments d'insatisfaction importante (12,5 % contre 1,9 % pour les travailleurs manuels et 0 % pour les travailleurs techniques et professionnels). L'insécurité d'emploi est davantage liée à l'avenir dans le secteur forestier ainsi qu'aux conditions de travail pour cette catégorie de travailleurs, comme exprimé

lors des entretiens individuels. Plusieurs travailleurs mécanisés étaient d'avis que les conditions de travail devraient être améliorées et que la compétition entre les travailleurs devrait être limitée pour renforcer le sentiment de sécurité d'emploi. Ceci a été largement exprimé lors des entretiens individuels.

Les travailleurs mécanisés propriétaires de leur machinerie forestière se distinguaient des non propriétaires par le fait qu'ils étaient significativement plus nombreux à vivre des insatisfactions importantes par rapport à leur salaire (50 % contre 11,1 %). Les propriétaires de machinerie forestière ont des coûts associés à l'entretien de leur machine. On peut donc poser l'hypothèse qu'ils vivaient des insatisfactions importantes vis-à-vis de leur salaire car, selon eux, il ne tient pas compte de ces coûts d'entretien. Ne pouvant distinguer si les propriétaires de machinerie forestière ont répondu en tant qu'opérateur salarié ou en tant qu'entrepreneur, on peut supposer que l'insatisfaction importante à l'égard du salaire était également liée à leur rémunération en tant que propriétaire de machinerie.

Des travailleurs des trois groupes ont mentionné les relations de travail comme élément d'insatisfaction. Pour les travailleurs techniques et professionnels, d'après ce qui a été entendu lors des groupes de discussion, ceux-ci se sentaient souvent pris entre le personnel de terrain et les gestionnaires. Les travailleurs techniques et professionnels ont également mentionné les décisions gouvernementales comme élément important d'insatisfaction. Ces décisions gouvernementales incluent l'instabilité des budgets, les normes parfois trop contraignantes et la mise en place du nouveau régime forestier qui plonge plusieurs travailleurs dans l'incertitude.

7. BESOINS DE FORMATION

Une liste de besoins de formation a été proposée pour chaque groupe de travailleurs. Chaque travailleur s'est exprimé sur son intérêt à suivre une formation en lien avec des sujets préalablement identifiés.

Les tableaux 57, 58 et 59 présentent l'intérêt des travailleurs interrogés pour diverses formations, par groupe de métiers.

Tableau 57 Répartition des travailleurs manuels interrogés selon leur intérêt pour diverses formations (% de oui)

Formations	Travailleurs manuels
Normes de réalisation des travaux forestiers (n=203)	27,7
Perfectionnement des techniques de travail liées à l'emploi (n=209)	27,3
Mécanique et entretien de scie à chaîne ou de débroussailleuse (n=210)	22,9
Affûtage (n=209)	19,1

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Moins du tiers des travailleurs manuels souhaitent suivre les formations proposées, que ce soit les normes en forêt, les perfectionnements des techniques de travail liées à l'emploi, la mécanique et l'entretien de scie à chaîne ou de débroussailleuse ou l'affûtage.

D'après ce qui a été mentionné lors des groupes de discussion et relevé lors de l'enquête téléphonique, les travailleurs manuels étaient peu formés et peu diplômés. Ils ont souvent appris leur métier de manière autodidacte ou de leur père (groupes de discussion, 2014). Spontanément, ils ne sont pas enclins à suivre une formation en lien avec le métier qu'ils exerçaient. Étant donné leur nombre d'années d'expérience (moyenne de 17,2 ans d'expérience dans leur métier principal), ils ne considéraient pas avoir besoin de formation pour améliorer leurs compétences. Cependant, ils auraient suivi une formation pour diversifier leurs compétences soit à l'intérieur du secteur ou dans un autre secteur, si celle-ci était payée et donnée en dehors des heures travaillées. Pour les travailleurs manuels, la diversification de leurs compétences représenterait une solution pour augmenter leur nombre de semaines de travail. Des thématiques de formation doivent leur être suggérées.

Tableau 58 Répartition des travailleurs mécanisés interrogés selon leur intérêt pour diverses formations (% de oui)

Formations	Travailleurs mécanisés
Nouvelles technologies (ex. : GPS, etc.) (n=173)	45,1
Perfectionnement des techniques de travail liées à l'emploi (n=172)	33,7
Normes de réalisation des travaux forestiers (n=172)	29,7
Mécanique et entretien de la machinerie (machinerie forestière en récolte, voirie et autres) (n=173)	29,5

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Près de la moitié des travailleurs mécanisés interrogés souhaiteraient suivre une formation en nouvelles technologies (45,1 %), tandis que le tiers seraient intéressés par une formation sur les techniques de travail liées à l'emploi.

Les travailleurs mécanisés, sont un peu plus formés et plus diplômés que les travailleurs manuels (32,4 % des travailleurs mécanisés détenaient un diplôme en lien avec le secteur comparativement à 14,7 % pour les travailleurs manuels). Ils ont appris leur métier de leur père qui travaillait en forêt et sont peu enclins à suivre une formation. D'après ce qui a été entendu lors des groupes de discussions et des entretiens individuels, si on leur proposait une formation, ils la suivraient pour mettre à jour leurs connaissances, accroître leurs compétences, leur expertise et augmenter leur polyvalence. Cette formation devrait être donnée en dehors des heures travaillées, à proximité du domicile et être rémunérée.

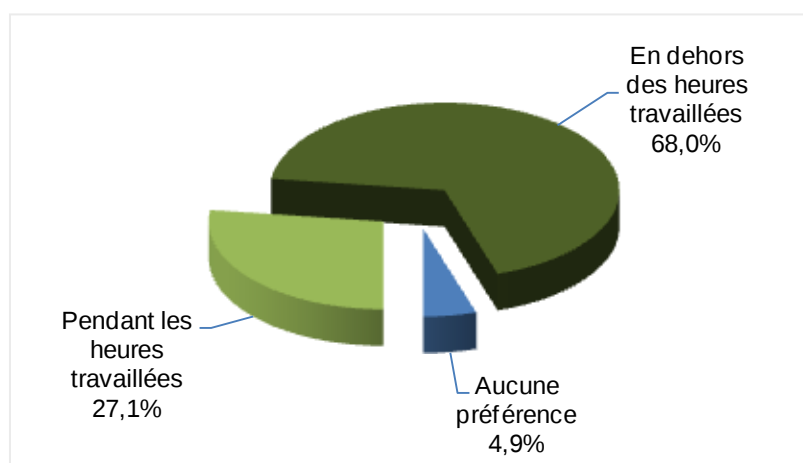
Tableau 59 Répartition des travailleurs techniques et professionnels interrogés selon leur intérêt pour diverses formations (% de oui)

Formations	Travailleurs techniques et professionnels
Nouvelles technologies (ex. : GPS, etc.) (n=118)	71,2
Cartographie des territoires forestiers et géomatique (n=118)	66,1
Planification et évaluation forestière (n=118)	58,5
Gestion de personnel et supervision des travaux (n=117)	54,7
Normes de réalisation des travaux forestiers (n=118)	50,0
Gestion des ressources financières et comptabilité (budget, contrats, paies, facturation, etc.) (n=118)	38,1
Mesurage, martelage et inventaire forestier (n=117)	34,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

D'après les résultats de l'enquête téléphonique, 71,2 % des travailleurs techniques et professionnels souhaiteraient suivre une formation sur les nouvelles technologies, 66,1 % une formation sur la cartographie des territoires forestiers et la géomatique, 58,5 % sur la planification et l'évaluation forestière et 54,7 % sur la gestion de personnel et la supervision des travaux. Si on leur suggèrait des choix de formation, ils étaient disposés à les suivre, mais ces choix ne semblaient pas venir spontanément. Par contre, ils étaient peut-être plus enclins à suivre des formations que les travailleurs des deux autres groupes parce que, possédant souvent un diplôme en lien avec le secteur, ils ont vécu des expériences positives de formation et reconnaissent davantage les bénéfices que la formation peut apporter sur leur travail.

Pour plus des deux tiers (68 %) des travailleurs forestiers, le meilleur moment pour suivre une formation s'avérerait en dehors des heures travaillées (graphique 19).



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 19 Répartition des travailleurs interrogés selon le meilleur moment pour eux pour suivre une formation (n=487)

Le tableau 60 présente la répartition des travailleurs interrogés selon le meilleur moment pour suivre une formation, par groupe de métiers.

Tableau 60 Répartition des travailleurs interrogés selon le meilleur moment pour suivre une formation (% des répondants)

Meilleur moment pour suivre la formation	Travailleurs manuels (n=204)	Travailleurs mécanisés (n=167)	Travailleurs techniques et professionnels (n=116)	Total (n=487)
En dehors des heures travaillées	69,6	76,0	53,4	68,0
Pendant les heures travaillées	23,0	21,6	42,2	27,1
Aucune préférence	7,4	2,4	4,3	4,9

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à préférer suivre leur formation pendant les heures travaillées (42,2 % contre 23 % pour les travailleurs manuels et 21,6 % pour les travailleurs mécanisés), bien que préférant tout de même la suivre en dehors des heures travaillées (53,4 %). On peut penser que le fait d'être payés à la semaine et non au rendement leur permet une certaine latitude en ce qui concerne l'inscription à des formations.

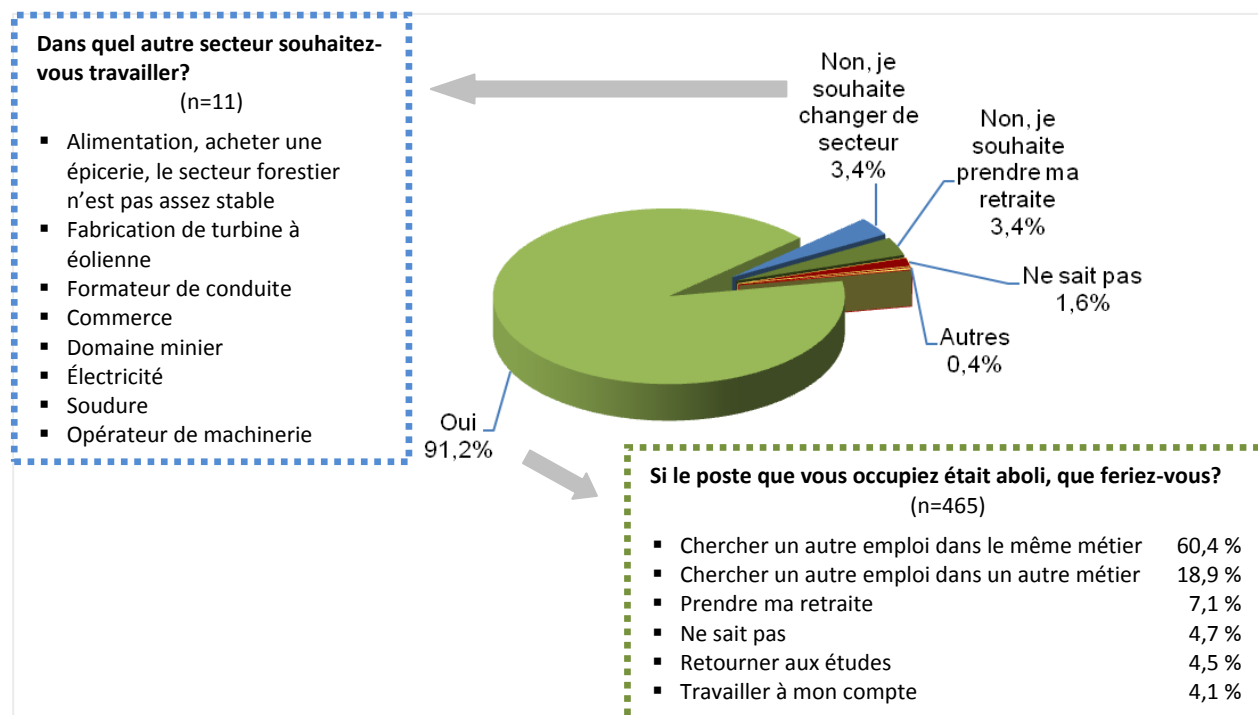
Pour leur part, les travailleurs manuels (69,6 %) et les travailleurs mécanisés (76 %) étaient plus nombreux à préférer suivre leur formation en dehors des heures travaillées, comparativement aux travailleurs techniques et professionnels (53,4 %). Ils ne souhaitaient pas que cette formation les contraigne à réduire leur productivité.

8. VISION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR

8.1 Vision de leur avenir dans le secteur

Dans le cadre de l'enquête téléphonique, les travailleurs ont été interrogés sur leur intention de continuer à travailler dans le secteur d'ici les trois prochaines années.

Le graphique 20 indique que la presque totalité (92,7 %) des travailleurs forestiers interrogés souhaitaient continuer à travailler dans le secteur forestier d'ici les trois prochaines années.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 20 Répartition des travailleurs interrogés selon qu'ils souhaitent ou non continuer à travailler dans le secteur forestier pour les trois prochaines années (n=499)

Le tableau 61 présente la répartition des répondants, par groupe de métiers, selon leur intention de continuer à travailler dans le secteur d'ici les trois prochaines années.

Tableau 61 Répartition des travailleurs interrogés selon leur intention de continuer à travailler dans le secteur d'ici les trois prochaines années (% des répondants)

Intention	Travailleurs manuels (n=209)	Travailleurs mécanisés (n=172)	Travailleurs techniques et professionnels (n=118)	Total (n=499)
Oui	88,5	92,4	94,1	91,2
Non, je souhaite changer de secteur	4,3	3,5	1,7	3,4
Non, je souhaite prendre ma retraite	4,3	3,5	1,7	3,4
Autre	0,0	0,0	1,7	0,4
Ne sait pas	2,9	0,6	0,8	1,6

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013.

Le tableau 61 et le graphique 20 montrent que 91,2 % des travailleurs ont l'intention de continuer à travailler dans le secteur d'ici les trois prochaines années, 3,4 % d'entre eux désireraient changer de

secteur, 3,4 % souhaiteraient prendre leur retraite, 0,4 % ont mentionné une autre intention et 1,6 % ne savaient pas s'ils continueraient à travailler dans le secteur d'ici les trois prochaines années. Parmi les travailleurs qui ont mentionné vouloir changer de secteur, lorsqu'il leur a été demandé de préciser le secteur, 6 ont répondu ne pas savoir. En ce qui concerne les travailleurs manuels, 91,1 % d'entre eux ont l'intention de continuer à travailler dans le secteur au cours des 3 prochaines années. Pourtant, il faut y apporter une nuance importante, puisque d'après ce qui a été entendu à maintes reprises lors des groupes de discussion, ce n'est pas par choix qu'ils envisageaient de continuer à travailler dans le secteur. Plus de la moitié des travailleurs manuels ne possédaient aucun diplôme (56,9 %), ce qui les rend d'autant plus captifs. Certains aimeraient changer de secteur, mais sont freinés par leur faible niveau de scolarité. Cette difficulté à migrer dans un autre secteur a été abordée par plusieurs travailleurs lors des groupes de discussion. Cette situation concorde également avec les résultats précédents, qui mettaient en lumière le fait que les travailleurs manuels étaient significativement plus nombreux à rester dans le secteur parce que c'est le seul travail disponible, comparativement aux travailleurs des autres groupes (62,1 % contre 45,9 % des travailleurs mécanisés et 29,7 % des travailleurs techniques et professionnels).

Appliqués à l'univers d'enquête – 7 625 travailleurs – ces résultats indiquent qu'environ 519 travailleurs souhaiteraient quitter le secteur d'ici les trois prochaines années, dont près de 259 pour la retraite.

Tableau 62 Répartition des travailleurs interrogés selon leur intention dans l'éventualité où leur poste était aboli (% des répondants)

Intentions	Travailleurs manuels (n=191)	Travailleurs mécanisés (n=160)	Travailleurs techniques et professionnels (n=114)	Total (n=465)
Chercher un autre emploi dans le même métier	62,3	63,1	53,5	60,4
Chercher un autre emploi dans un autre métier	18,8	19,4	18,4	18,9
Prendre sa retraite	5,8	9,4	6,1	7,1
Ne sait pas	5,2	2,5	7,0	4,7
Retourner aux études	4,7	1,3	8,8	4,5
Travailler à son compte	2,6	4,4	6,1	4,1
Autre	0,5	0,0	0,0	0,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013.

Aux travailleurs souhaitant continuer à travailler dans le secteur, il a été demandé ce qu'ils feraient dans l'éventualité où leur poste était aboli. On observe que 6 travailleurs forestiers sur 10 (60,4 %) chercheraient un autre emploi dans le même métier et que seulement 18,9 % chercheraient dans un autre métier dans les secteurs de la construction, du transport et de l'entreposage, des mines, du commerce de détail et commerce de gros, de l'agriculture, des services d'enseignement, des services administratifs ou encore de la pêche, de la chasse et du piégeage. Une minorité prendrait sa retraite (7,1 %), retournerait aux études (4,5 %) ou travaillerait à son compte (4,1 %). Chez les travailleurs techniques et professionnels, parmi ceux qui ne chercheraient pas un emploi dans le même métier, plusieurs retourneraient aux études ou travailleraient à leur compte. Les travailleurs techniques et

professionnels, dans l'éventualité où leur poste était aboli, seraient significativement plus nombreux à désirer retourner aux études que les travailleurs mécanisés (8,8 % contre 1,3 %).

On observe des différences significatives quant à l'âge des travailleurs et à leur choix dans l'éventualité où leur poste était aboli. Ainsi, les travailleurs âgés de 30 ans et moins étaient significativement plus nombreux que ceux âgés de plus de 30 ans à avoir mentionné qu'ils retourneraient aux études si le poste qu'ils occupaient était aboli (15,6 % contre 5,4 % pour ceux âgés de 31 à 54 ans et 0,6 % pour les 55 ans et plus). Les travailleurs âgés de 31 à 54 ans étaient aussi significativement plus nombreux que ceux âgés de 55 ans et plus à avoir mentionné qu'ils retourneraient aux études si le poste qu'ils occupaient était aboli (5,4 % contre 0,6 %).

Aussi, les travailleurs possédant un diplôme en lien avec le secteur étaient significativement plus nombreux à souhaiter continuer d'y travailler au cours des trois prochaines années, comparativement aux travailleurs ne possédant pas de diplôme en lien avec le secteur (96,3 % contre 91,1 %).

8.2 Vision de l'avenir du secteur

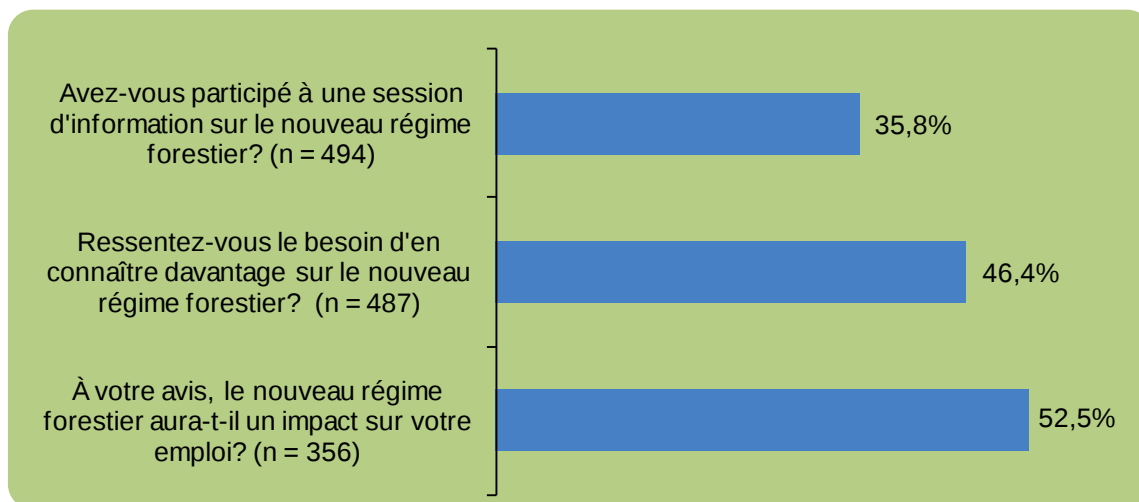
La vision du secteur qu'ont les travailleurs forestiers est plutôt sombre, peu importe la catégorie de travailleurs rencontrée, à l'exception des moins de 30 ans. Selon ce qui a été entendu lors des groupes de discussion et des entretiens individuels, les conditions de travail se dégradent, le nombre de semaines de travail diminue année après année, les salaires n'augmentent pas ou peu, les conditions de terrain sont difficiles. Bien qu'aimant leur métier et le secteur en général, ils ne conseilleraient pas à leurs enfants d'aller travailler dans le secteur. Ils ont le sentiment d'être captifs du secteur, parce que peu diplômés ou par manque d'opportunité dans la région. Toujours selon les groupes de discussion et les entretiens individuels, les travailleurs s'inquiètent de la relève. Selon plusieurs, les jeunes ne sont pas attirés par le secteur. Des incitatifs, qui passeraient par une amélioration des conditions de travail, devraient être prévus pour recruter une jeune main-d'œuvre motivée. Selon les travailleurs des groupes de discussion, les jeunes veulent travailler à proximité de leur domicile, misent sur des secteurs qui offrent davantage de flexibilité et qui permettent une conciliation travail-famille.

Afin d'attirer une jeune main-d'œuvre, des solutions ont été abordées lors des groupes de discussion. Les travailleurs ont proposé de mieux encadrer la jeune main-d'œuvre, de mieux l'informer sur le secteur, sur les perspectives de carrière, sur la réalité de terrain. Selon plusieurs, il faut de la transparence de la part des entreprises et préciser qu'acquérir de l'expérience sur le terrain est primordial avant d'avoir des postes à responsabilité. Il faut que les programmes de formation soient cohérents avec la réalité du terrain. Si les jeunes ne sont pas au courant de la réalité en forêt, souvent, après une première expérience, ils en ressortent démotivés.

Toujours selon les travailleurs des groupes de discussion, les entreprises devraient être présentes sur la place publique, dont les salons de l'emploi, et garantir, dans la mesure du possible, des emplois à la main-d'œuvre au sortir de sa formation.

8.3 Nouveau régime forestier

Sur le plan du nouveau régime forestier, l'enquête visait à connaître les impacts appréhendés ou vécus par les travailleurs du secteur. Le graphique 21 indique la répartition des travailleurs forestiers selon leurs réponses à trois questions relatives au nouveau régime forestier.



Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013

Graphique 21 Répartition des travailleurs interrogés selon leur opinion sur diverses questions concernant le régime forestier (% de oui)

Le tableau 63 indique la répartition des travailleurs interrogés, par groupe de métiers, selon leur opinion sur ces trois questions concernant le nouveau régime forestier.

Tableau 63 Répartition des travailleurs interrogés selon leur opinion sur diverses questions concernant le nouveau régime forestier (% de oui)

Nouveau régime forestier	Travailleurs manuels	Travailleurs mécanisés	Travailleurs techniques et professionnels	Total
Avez-vous participé à une session d'information sur le nouveau régime forestier?	29,4	37,2	44,9	35,8 (n=494)
Ressentez-vous le besoin d'en connaître davantage sur le nouveau régime forestier?	45,1	42,3	54,8	46,4 (n=487)
À votre avis, le nouveau régime forestier aura-t-il un impact sur votre emploi?	50,4	41,9	68,3	52,5 (n=356)

Note : Le nombre de travailleurs répondants (n) varie pour chaque question et chaque groupe de métiers. Toutefois, pour alléger le tableau, il n'est indiqué que dans la colonne « total ».

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013.

Les travailleurs du secteur connaissent peu l'existence du nouveau régime forestier. Ils étaient d'ailleurs à peine plus du tiers (35,8 %) à avoir participé à une session d'information. De plus, près d'un travailleur sur deux ressent le besoin d'en connaître davantage sur le nouveau régime forestier (46,4 %) et croit qu'il aura un impact sur son emploi (52,5 %). Les travailleurs ayant participé à une session d'information sur le nouveau régime forestier étaient significativement plus nombreux à anticiper qu'il aura un impact sur leur emploi (63,9 % contre 44,7 % pour ceux qui n'ont pas participé à une séance d'information). Ce résultat est également vrai pour les travailleurs mécanisés (53,8 % contre 33,8 % pour ceux qui n'ont pas participé à une séance d'information) ainsi que pour les travailleurs manuels (64,4 % contre 43,4 % pour ceux n'ayant pas participé à une séance d'information).

Les groupes de discussion et les entretiens individuels révèlent les mêmes résultats. Souvent, les travailleurs confondaient nouveau régime forestier et modifications des règles de l'assurance-emploi, qui sont survenus tous deux en 2013. Les travailleurs techniques et professionnels étaient significativement plus nombreux à avoir participé à une session d'information sur le nouveau régime forestier (44,9 % contre 29,4 % pour les travailleurs manuels et 37,2 % pour les travailleurs mécanisés). Même constat dans les groupes de discussion, les travailleurs techniques et professionnels semblaient beaucoup mieux informés sur le nouveau régime que les autres travailleurs. D'ailleurs, d'après l'enquête téléphonique, ce sont les travailleurs techniques et professionnels qui étaient les plus nombreux à croire que ce régime aura un impact sur leur emploi (68,3 % contre 50,4 % pour les travailleurs manuels et 41,9 % pour les travailleurs mécanisés). Étant les mieux informés, il est normal qu'ils étaient plus conscients des impacts possibles.

Les travailleurs forestiers travaillant 45 semaines et moins étaient significativement plus nombreux à appréhender des impacts du nouveau régime forestier sur leur emploi. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les appels d'offres et la vente de bois aux enchères pourraient profiter à certains, mais nuire à ceux qui n'ont pas remporté les appels d'offres. Une autre hypothèse pourrait être que souvent, les travailleurs confondaient nouveau régime et assurance-emploi. Il n'existe cependant aucune différence significative entre les travailleurs interrogés à l'emploi et ceux sans emploi au moment de l'enquête en ce qui concerne les impacts envisagés du nouveau régime forestier, alors qu'on aurait pu penser que, confondant nouveau régime et assurance-emploi, les travailleurs sans emploi auraient appréhendé davantage d'impact du nouveau régime.

Il n'existe aucune différence significative entre les travailleurs de la forêt privée et ceux œuvrant en forêt publique relativement aux impacts du nouveau régime forestier. Comme le nouveau régime modifie surtout les règles de la forêt publique, on aurait pu penser que ses travailleurs se sentiraient plus menacés, ce qui ne semble pas être le cas.

Généralement et d'après ce qui a été entendu lors des groupes de discussion, les travailleurs, peu importe leur âge, s'attendent à des impacts négatifs du nouveau régime forestier qui ne fait qu'augmenter l'incertitude quant à l'avenir du secteur. En effet, en 2013, les trois classes d'âge de travailleurs ne présentaient pas de différence significative à l'égard des impacts liés au nouveau régime forestier.

La plupart des commentaires recueillis lors de l'enquête téléphonique et des groupes de discussion traduisent l'inquiétude des travailleurs face à la mise en place du nouveau régime forestier. Les impacts envisagés portent essentiellement sur la sécurité d'emploi ou sur la dégradation des conditions de travail (baisse des salaires, réduction des semaines de travail). La majorité des commentaires émis par les travailleurs concernent la diminution de salaire due à la réduction du nombre de semaines travaillées. Ils

étaient également plusieurs à s'inquiéter de l'impact de la mise aux enchères des bois qui, selon eux, pourrait nuire à la viabilité de certaines entreprises par la surenchère et ainsi causer la perte d'emplois dans le secteur. Plusieurs travailleurs ont mentionné s'inquiéter de la perte de contrats à cause des appels d'offres. D'autres ont mentionné le fait de devoir accepter des diminutions de salaire ou des coupures dans leurs conditions de travail pour que leurs employeurs remportent les appels d'offres. Plusieurs travailleurs s'inquiétaient d'être dans l'obligation d'aller travailler dans des secteurs éloignés tandis que des travailleurs d'autres régions viendraient travailler dans la leur. Enfin, certains pensaient que la mise en place du nouveau régime complexifierait la planification de l'ensemble des tâches de travail et la compréhension des normes et des nouveaux règlements associés au nouveau régime.

Cette inquiétude semble amplifiée par le manque d'information des travailleurs quant au nouveau régime forestier. Lors des groupes de discussion, le fait d'expliquer sommairement le nouveau régime forestier aux travailleurs leur permettait de relativiser leurs perceptions à cet égard.

Il faut cependant noter que les travailleurs qui, en 2013, ressentaient que le nouveau régime forestier aurait un impact sur leur emploi étaient à la base significativement plus nombreux à être insatisfaits de leurs conditions de travail, en particulier du manque d'avantages sociaux, de la sécurité d'emploi, du nombre d'heures travaillées par semaine, du nombre de semaines travaillées dans l'année, de la conciliation travail-famille, du temps de transport quotidien et du manque d'aide financière de l'employeur pour les équipements et le transport. On peut penser que ce n'est pas le nouveau régime qui inquiétait les travailleurs, mais, d'après l'interprétation de ce qui a été entendu lors des groupes de discussion et entretiens individuels, le fait de modifier une nouvelle fois la gestion des forêts. Pour eux, il s'agit d'une nouvelle norme ou règle à appliquer, qui ne fait qu'accroître leur sentiment d'insécurité à l'égard du secteur.

9. ASSURANCE-EMPLOI

L'assurance-emploi constitue, pour certains métiers du secteur et dans certaines régions forestières, un complément de rémunération. Toute modification à ce régime peut avoir un impact sur la main-d'œuvre.

Le tableau 64 indique la répartition des travailleurs interrogés, par groupe de métiers, selon leur avis concernant les nouvelles règles de l'assurance-emploi et leur impact sur leur emploi.

Tableau 64 Répartition des travailleurs interrogés selon leur avis concernant les nouvelles règles de l'assurance-emploi et leur impact sur leur emploi (% de oui)

Assurance-emploi	Travailleurs manuels (n=176)	Travailleurs mécanisés (n=141)	Travailleurs techniques et professionnels (n=108)	Total (n=425)
Les règles de l'assurance-emploi auront un impact sur mon emploi	74,4	31,9	46,3	53,2

Source : Enquête téléphonique auprès des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, Écho Sondage et Groupe DDM, 2013.

En ce qui concerne l'assurance-emploi, 53,2 % des travailleurs interrogés en 2013 estimaient que les nouvelles règles de l'assurance-emploi auraient un impact sur leur emploi. Selon les commentaires recueillis lors de l'enquête téléphonique, des groupes de discussion et des entrevues individuelles, les impacts des nouvelles règles de l'assurance-emploi seront tels qu'ils encourageront plusieurs travailleurs à quitter le secteur forestier au profit d'un autre. Ce sont d'ailleurs les travailleurs du secteur comptant 45 semaines et moins de travail par année qui étaient significativement plus nombreux à appréhender des impacts des nouvelles règles de l'assurance-emploi. Les travailleurs manuels, qui font en moyenne 21 semaines de travail par année, sont ceux qui seront les plus touchés. Ils étaient significativement plus nombreux à avoir cité que les nouvelles règles de l'assurance-emploi auront un impact sur leur emploi (74,4 % contre 31,9 % pour les travailleurs mécanisés et 46,3 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Les impacts mentionnés le plus fréquemment dans le questionnaire d'enquête et lors des groupes de discussion concernaient le fait de ne pas cumuler suffisamment de semaines de travail dans le secteur pour être admissibles à des prestations, ou de ne pas avoir droit à suffisamment de semaines de prestations pour parvenir à « faire le tour » jusqu'à leur retour au travail la saison suivante. Certains travailleurs ont mentionné qu'ils se retrouveraient devant un « trou noir », donc sans aucun revenu pour quelques mois avant leur retour au travail au printemps 2014. Un autre impact mentionné est le fait de ne plus parvenir à se qualifier pour « le gros timbre », donc le montant maximum de prestation, ce qui entraîne pour eux une diminution importante de leur revenu pendant la période non travaillée. Certains travailleurs affirmaient qu'ils devraient trouver un autre emploi, probablement dans un autre secteur, et s'inquiétaient de l'avenir du secteur forestier. D'autres travailleurs envisageaient de quitter leur emploi actuel à cause de la mise en place de cette réforme. Finalement, dans les groupes de discussion, des travailleurs ont mentionné que cette réforme vient une fois de plus dévaloriser et nuire à l'image du secteur et des travailleurs forestiers. Particulièrement pour les travailleurs manuels, la réforme de l'assurance-emploi est une préoccupation majeure et un élément qui les incite à envisager la possibilité de changer de secteur.

Les travailleurs de plus de 55 ans étaient significativement plus nombreux (en comparaison des 30 ans et moins) à avoir pressenti que les nouvelles règles de l'assurance-emploi auraient un impact sur leur emploi (59,6 % contre 37,5 %). De plus, les travailleurs sans emploi au moment de l'enquête étaient significativement plus nombreux en 2013 à estimer que la réforme de l'assurance-emploi aurait un impact sur leur emploi. Enfin, les travailleurs œuvrant 50 % en forêt publique et 50 % en forêt privée étaient significativement plus nombreux à envisager un impact négatif des nouvelles règles de l'assurance-emploi, comparativement aux travailleurs œuvrant en forêt publique seulement.

10. PRINCIPAUX CONSTATS

À partir des données d'enquête, des groupes de discussion et des entrevues téléphoniques, il a été possible de cerner de façon plus précise la vision, les besoins et les attentes des travailleurs. L'analyse de ces informations a mené aux diverses observations présentées dans ce chapitre.

10.1 Vision des travailleurs du secteur

Les travailleurs manuels se projettent peu dans le futur. Selon les informations recueillies lors de la plupart des groupes de discussion, ils se maintiennent dans le secteur parce que peu de possibilités

s'offrent à eux compte tenu de leurs formations et de leurs compétences. Ils perçoivent une dégradation de la situation de l'emploi. Ils se sentent engagés dans un secteur qui a peu de perspectives d'avenir à leur offrir. Les normes de travail se complexifient d'année en année et l'état des terrains se dégrade, réduisant d'autant leur productivité. Ils se voient comme des travailleurs de deuxième ordre. La fierté de se présenter comme travailleur forestier est sérieusement affectée. Ils recommandent à leurs enfants de ne pas considérer le secteur forestier comme porteur d'emplois. Selon eux, au fil des ans, leur rémunération et leur nombre de semaines de travail ont diminué, de même que leur prestation d'assurance-emploi, ce qui a généré une précarité financière. Sur le plan monétaire, ils entrevoient difficilement le moment où ils pourront prendre leur retraite, ce qui les préoccupe d'autant plus, étant donné l'exigence physique requise pour exercer leur travail. Très peu de jeunes composent la force de travail et ces derniers ne voient pas comment le secteur peut leur offrir la qualité de vie qu'ils recherchent. Ils voient leur employeur leur donner peu de reconnaissance, malgré qu'ils lui soient très fidèles et aiment le travail en forêt.

Selon les informations récoltées lors des groupes de discussion, les travailleurs mécanisés se projettent également peu dans le futur. La plupart travaillent sur une base quasi annuelle. Ceux qui œuvrent surtout en forêt publique craignent que les enchères de bois sur pied aient un impact négatif sur leur rémunération et leur nombre de semaines de travail. Ils ne comprennent pas que des territoires fassent l'objet d'enchères près de ceux où ils font leurs opérations. Il est difficile pour les jeunes d'avoir accès au travail, car les employeurs sont réticents à leur confier leurs équipements. Peu de jeunes composent donc la force de travail et les moins jeunes anticipent leurs départs à la retraite de plus en plus tardivement. Les travailleurs forestiers propriétaires de leurs équipements craignent de ne pas être en mesure de faire leurs paiements, mettant en péril leurs investissements. De plus, ils sont réticents à renouveler leur machinerie sans contrat plus ferme.

Les travailleurs techniques et professionnels rencontrés en groupes de discussion s'entendent pour affirmer que la situation s'est dégradée et qu'elle continuera en ce sens si peu de choses sont faites. Ils semblent beaucoup mieux informés et connaissent les subtilités du régime. Les charges de travail se sont accrues alors que la rémunération n'a pas suivi. Pour les moins jeunes, les nouvelles technologies sont difficiles à maîtriser et entraînent des pertes de productivité. Ils se sentent souvent coincés entre l'employeur et le travailleur, ce qui amène souvent des conflits de valeur. Ils croient cependant qu'à long terme la situation s'améliorera. La plupart aiment leur travail et veulent le poursuivre le plus longtemps possible.

Malgré ces constats, les travailleurs manuels, mécanisés, techniques et professionnels aiment ce qu'ils font et veulent demeurer dans le secteur dans une très large proportion. Le travail en forêt et la liberté que leur procure leur travail les motivent à demeurer. Leur résilience aux conditions de plus en plus difficiles semble grande, mais fragile.

10.2 Besoins et attentes des travailleurs du secteur

De façon générale, à partir de l'enquête et des groupes de discussion, tous les travailleurs font part de plusieurs besoins et attentes tangibles et intangibles susceptibles de les maintenir au travail. Les attentes des travailleurs sont difficiles à cerner, car une confusion existe pour eux et ils voient mal la différence entre besoins et attentes. Les besoins et les attentes se formulent ainsi pour les travailleurs du secteur :

- L'amélioration sensible des conditions de travail en général (avantages sociaux, nombre de semaines travaillées, salaire, compensation des temps de transport, etc.);

- La reconnaissance et la considération de la part de leur employeur;
- L'écoute à leurs demandes et le développement de solutions partagées;
- La transparence dans les communications de la part de leur employeur et du gouvernement sur l'état des choses et leur devenir;
- La formation adaptée à leur contexte et à leur fonction;
- L'intégration facilitée des jeunes par des mécanismes adaptés;
- La valorisation du métier et des compétences;
- La valorisation du secteur forestier;
- La perspective d'un avenir plus certain.

Les attentes se formulent ainsi pour les travailleurs manuels :

- Des conditions de travail améliorées;
- Un employeur à l'écoute;
- Des normes de travail simplifiées;
- Un accompagnement des recrues qui permet leur rétention;
- Des formations adaptées, concrètes et rémunérées;
- Un secteur d'activités où l'on peut être fier;
- Plus de sécurité d'emploi.

Pour les travailleurs mécanisés :

- Une forme de compensation pour les temps de transport (région éloignée);
- Des conditions comparables avec les secteurs de la construction et des mines;
- Une reconnaissance de la part des employeurs;
- Des incitatifs financiers pour les recrues et les entreprises qui les embauchent, ainsi qu'une meilleure garantie d'emploi pour les recrues;
- Des formations sur les nouvelles technologies, leur métier, les normes de réalisation des travaux et la réparation et l'entretien de leur équipement.

Pour les travailleurs techniques et professionnels :

- Des conditions de travail plus flexibles (horaire, transport, travail-famille);
- Des formations diverses, notamment sur les nouvelles technologies, la cartographie et la géomatique, la planification et l'évaluation forestière, la gestion de personnel et la supervision des travaux;
- Des compétences en ressources humaines adaptées au contexte;
- Plus de latitude dans l'application normative;
- Plus de prévisibilité des travaux à venir;
- Des tâches plus diversifiées;
- Plus de sécurité d'emploi.

11. PISTES D'ACTION

Cette section vise à proposer des pistes d'action à mettre en œuvre pour intervenir sur les différents éléments soulevés par l'étude. Les pistes d'action présentées découlent de l'enquête auprès des travailleurs, des groupes de discussion et de la littérature sur le sujet. Elles sont généralistes ou s'adressent à des métiers particuliers. Dans un deuxième temps, une priorisation des pistes d'action sera proposée.

11.1 Pistes d'action proposées

11.1.1 Promotion et formation initiale

Pour les trois types de métiers :

- Développer un plan de promotion du secteur et des métiers en partenariat avec les instances gouvernementales, l'industrie et les partenaires régionaux et locaux.
- Poursuivre et intensifier les efforts de promotion du secteur auprès des jeunes (tournée des écoles pour faire connaître les possibilités de carrière). Interpeler les jeunes à partir d'expériences physiques et concrètes du secteur (machinerie, matériaux).
- Développer des programmes de formation travail-étude (à l'exemple des programmes sport-études) afin de hausser la persistance scolaire des jeunes et d'accroître le recrutement de travailleurs. Les métiers mécanisés seraient les premiers à bénéficier de cette mesure, compte tenu de la sensibilité des employeurs à confier leurs équipements à des travailleurs peu expérimentés.
- Améliorer la transition entre la formation et le marché du travail en offrant la possibilité de réaliser des stages en entreprise.
- Déterminer le profil de personnalité et d'intérêt des jeunes qui pourraient être attirés par le secteur et développer une stratégie ciblée. Pour ce faire, dresser un portrait des compétences recherchées en collaboration avec les entreprises, pour chacun des métiers. Ce profil devrait s'adresser aux professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle dans un langage qu'ils utilisent.
- Soutenir par un programme, l'embauche du travailleur à la sortie de la formation. Les jeunes travailleurs indiquent qu'à la fin de leur programme de formation initial, ils ne sont pas certains d'occuper un emploi.

Pour les travailleurs mécanisés :

- Intensifier les efforts de promotion du secteur auprès de clientèles ciblées (par exemple des décrocheurs scolaires, des jeunes dans les régions ressources, etc.), avec des programmes de formation adaptés à ces clientèles.
- Intensifier la participation des employeurs et des travailleurs dans la promotion du secteur. Un salon de l'emploi destiné au secteur de l'aménagement forestier, organisé sur des bases régionales ou interrégionales, où travailleurs et employeurs se retrouveraient, pourrait s'avérer un outil efficace en termes d'attraction et de recrutement de travailleurs pour le secteur.

- Renforcer et élargir la base du DEP en abattage et façonnage des bois qui, selon bon nombre d'employeurs et d'experts du secteur, ne permet pas aux jeunes formés d'atteindre les productivités demandées. De plus, ces jeunes engendrent énormément de bris d'équipements. Les employeurs hésitent donc à l'embauche. Les 840 heures du DEP sont insuffisantes et devraient être augmentées.

11.1.2 Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

Les travailleurs ne semblent pas si mobiles et aptes à se déplacer. Cependant, ils reconnaissent que du travail en forêt pourrait être disponible dans une autre région. Pour les prochaines années, une gestion prévisionnelle du nombre de travailleurs requis par catégorie d'emploi et par région s'avère nécessaire. Cette gestion doit être régionale, afin d'anticiper les flux de main-d'œuvre.

- Réaliser, à partir de l'information disponible, une prévision des besoins de main-d'œuvre pour les cinq prochaines années, selon chacune des régions.
- Créer des ponts interrégionaux d'emplois afin de permettre des migrations dans les régions en déficit de main-d'œuvre.
- Concentrer l'affichage des emplois disponibles sur un site connu de toute la main-d'œuvre, avec la possibilité d'y placer des alertes (partenariat à mettre en place ou à consolider avec Emploi-Québec).

11.1.3 Milieu de travail et conditions d'emploi

Les conditions d'emploi sont au centre des préoccupations des travailleurs. Comme elles sont multiples, seules celles identifiées par les répondants de la présente étude seront abordées ici.

La promotion et le rehaussement de la qualité du milieu de travail font sûrement partie d'une première piste à explorer. On entend par qualité du milieu de travail, les relations avec les collègues, avec les supérieurs, les équipements mis à la disposition, le climat de travail, la santé et la sécurité au travail, l'hébergement, la qualité du réseau routier, etc.

- Selon l'enquête menée, plusieurs travailleurs ne connaissent que partiellement leurs conditions de travail. Ils ne comprennent pas leur paie et ne connaissent pas toutes les compensations qui leur sont versées. C'est dans ce contexte qu'il est recommandé aux entreprises d'expliquer davantage aux travailleurs tous les frais assumés par l'employeur et le détail des compensations leur étant versées. La satisfaction des travailleurs à l'égard de leurs conditions de travail pourrait s'en voir améliorée.

Pour les travailleurs manuels :

- Réaliser, avec tous les intervenants concernés du secteur, une profonde réflexion sur le mode de rémunération. Le modèle à forfait, bien qu'il favorise la productivité, a souvent un effet sur la qualité des travaux (contrôle requis), mais également sur la rétention de la main-d'œuvre. À cet effet, les jeunes, qui sont incapables d'atteindre les niveaux de production leur procurant une rémunération suffisante, décrochent. Le mode de rémunération à l'heure ne permet pas toujours d'atteindre des niveaux acceptables de rentabilité. Une formule mixte est donc à explorer.

Pour les travailleurs manuels et mécanisés en priorité :

- Rémunérer ou compenser le temps de transport. Les distances de transport de la maison au camp ou du camp au chantier sont importantes et augmentent sensiblement le temps consacré au travail, sans rémunération (moyenne : 1 h 43/jour). Très peu de travailleurs sont payés ou même dédommagés pour ces temps de transport. Le covoiturage ou le transport fourni par l'employeur sont à encourager.
- Améliorer la qualité des chemins forestiers permettrait de diminuer les temps de transport, de minimiser les bris mécaniques des véhicules et, indirectement, de répondre aux attentes des travailleurs.
- S'assurer d'offrir un hébergement de qualité en forêt, incluant toutes les technologies et facilités modernes, dans le but d'être attractif, d'accroître la rétention du personnel et de permettre l'embauche de nouveaux travailleurs. Bien que 83,7 % des travailleurs interrogés dans l'enquête se sont dits satisfaits de devoir loger en camp forestier, chalet ou motel en 2013, les travailleurs mécanisés interrogés ont soulevé le fait que la qualité d'hébergement en forêt s'est détériorée au fil des ans. Puisque les résultats de l'enquête indiquent que 69 % des travailleurs (tous métiers confondus) sont prêts à loger en camps forestiers, il faudrait s'assurer que les conditions soient réunies pour recruter et retenir une nouvelle main-d'œuvre.
- Permettre aux entreprises et aux travailleurs qui le désirent l'étalement des heures de travail et le paiement hebdomadaire des vacances.

11.1.4 Recrutement et rétention de la main-d'œuvre

Le recrutement de la main-d'œuvre sera un enjeu majeur dans les prochaines années. La capacité d'une entreprise à recruter des candidats de qualité fera assurément une différence dans son développement et surtout sa compétitivité. Déjà, les travailleurs ont indiqué que des efforts plus importants de recrutement sont mis en place par leurs employeurs.

- Offrir un soutien aux entreprises dans l'élaboration de plans de recrutement afin de s'assurer qu'elles soient bien outillées.
- Développer et mettre en place de nouvelles mesures favorisant l'intégration des nouveaux travailleurs (parrainage, plans d'accompagnement, stages avant l'embauche).
- Créer un climat de partage et d'échanges entre les entreprises dans la mise en œuvre de projets locaux ou régionaux visant le repérage ou le jumelage des activités contracycliques, qu'elles soient intra ou intersectorielles, afin de faciliter la mobilité des travailleurs et prolonger leur période d'emploi.
- Mettre en place plus largement du compagnonnage dans les entreprises, où une ressource aguerrie est jumelée à un travailleur inexpérimenté afin de permettre un transfert de connaissance. Des compensations doivent être versées, autant aux compagnons qu'aux travailleurs. Selon les travailleurs interrogés, la formule du compagnon doit être revue et bonifiée, avec pleine compensation.
- Favoriser la rotation des tâches afin de mieux retenir les jeunes. En effet, un des commentaires qui revient souvent concerne la diversité des tâches accomplies par les travailleurs. Plus les jeunes occupent des postes où ils peuvent réaliser une diversité de tâches, plus ils sont enclins à demeurer dans l'entreprise. Par conséquent, cela devra être mieux intégré dans les pratiques de gestion. Selon les travailleurs, on devra :

- responsabiliser les jeunes aux tâches;
 - faciliter la conciliation travail-famille;
 - accroître, dans la mesure du possible, la rotation et la diversité des tâches;
 - accroître la polyvalence des travailleurs.
- Réviser ou mettre en place des programmes de soutien (ex. : Mesure de formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec (MFOR Sylviculture), bon d'emploi) aux jeunes travailleurs avec peu d'expérience, destinés aux employeurs qui embauchent cette main-d'œuvre inexpérimentée.
 - Prévoir, lors de départs à la retraite, des mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.
 - Conduire un travail d'analyse afin de cerner les ajustements requis en ce qui a trait aux conditions de travail pour accroître la rétention et le recrutement, sans nécessairement augmenter les coûts de main-d'œuvre. En effet, des conditions de travail améliorées et adaptées sont au cœur des attentes formulées par les travailleurs. Une détérioration des conditions aura des effets directs sur le recrutement et la rétention, selon la plupart des travailleurs consultés.

11.1.5 Compétences

Tous les travailleurs interrogés considèrent qu'ils possèdent toutes les compétences pour exercer leur métier. Cependant, les travailleurs manuels et mécanisés déplorent le fait que ces compétences ne sont pas reconnues, limitant ainsi leur sentiment d'appartenance et réduisant d'emblée leur mobilité. De plus, acquérir des compétences additionnelles reconnues, qui leur permettraient d'accroître leur durée d'emploi ou d'avoir accès à des secteurs complémentaires, semble faire l'unanimité au sein des groupes de discussion.

- Poursuivre les démarches de reconnaissance des compétences et accentuer la diffusion de ces possibilités auprès des travailleurs. Les employeurs doivent contribuer à la démarche afin d'augmenter le sentiment d'appartenance du travailleur au secteur et à son entreprise.
- Mettre en place des modes de communication qui s'adressent directement aux travailleurs et qui véhiculent l'importance de la reconnaissance des compétences.
- Sur un plan plus technique, il serait utile de déterminer le spectre de compétences complémentaires prometteuses que l'on pourrait adjoindre aux compétences du secteur d'activités afin d'accroître la mobilité et la polyvalence du travailleur face à son unique métier (ex. : formation de combat d'incendie, récolte de la biomasse, récolte de produits forestiers non ligneux (PFNL), etc.).

11.1.6 Formation continue

La formation continue de la main-d'œuvre est primordiale afin d'accroître la compétence des travailleurs et sa productivité. Bien que les travailleurs aient de la difficulté à cerner parfaitement leurs besoins de formation, ils conviennent de son importance et des bénéfices qu'elle peut apporter à leur travail. De plus, une culture de formation des travailleurs doit être intégrée au sein de toutes les entreprises.

- Valoriser la formation auprès des travailleurs et des employeurs par des programmes simples et concrets offerts en région, livrés au sein même des entreprises, à l'extérieur des périodes de

production, avec pleine rémunération des travailleurs, où tous les coûts sont défrayés par les entreprises et le programme, et non par les travailleurs.

- Faire la promotion des programmes de formation qui seront disponibles dans chaque région.
- Encourager, par des programmes, l'intensification des efforts de formation de la main-d'œuvre par les employeurs.
- Développer une offre de formation ciblée sur les besoins du secteur, par région, adaptée aux travailleurs forestiers.
- Élargir la gamme de possibilités en formation continue. Développer des plans de formation, des ateliers et des outils adaptés aux besoins; former des formateurs; transformer les programmes de formation existants pour les rendre modulaires (fractionner les formations).
- Développer la polyvalence des travailleurs dans les programmes de formation continue.
- Valoriser les travailleurs forestiers formés par des gestes de reconnaissance, des marques d'appréciation, l'amélioration de leurs conditions d'emploi.
- Adapter, à chaque type de travailleur forestier, les modes de diffusion et de livraison des formations (ex. : pour les travailleurs mécanisés, formation rémunérée, en dehors des périodes de travail et à proximité du lieu de travail ou du domicile).
- Offrir des formations de base aux travailleurs en entreprise n'ayant pas de diplôme, à qui on demande de plus en plus de réaliser des tâches techniques et professionnelles. Cette pratique permettrait une certaine forme de recrutement d'effectif, de rétention et de polyvalence des travailleurs.
- Développer, avec des partenaires, des formations complémentaires qui permettraient aux travailleurs d'avoir accès à d'autres secteurs lors des périodes moins actives, selon les besoins régionaux (ex. : au printemps : entaillage d'érablières, reboisement, débroussaillage, rubannage, inventaire, repiquage en pépinière, etc.).
- Déterminer, pour chacune des régions, le travail forestier qui pourrait être disponible sur une base annuelle (mise en œuvre de projets locaux, régionaux ou extrarégionaux, visant le jumelage des activités contracycliques) et offrir une formation aux travailleurs pour leur permettre de faire les ponts entre les emplois disponibles.
- Mieux outiller les entreprises à évaluer les besoins des travailleurs en matière de formation et à mesurer l'utilité des formations existantes.

11.1.7 Amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines

Les travailleurs interrogés soulèvent différents problèmes de gestion des ressources humaines. Pour plusieurs, les organisations qui les emploient ne sont pas suffisamment outillées en termes de gestion des ressources humaines, que ce soit au plan administratif ou opérationnel.

Pour les travailleurs techniques et professionnels :

- La plupart des travailleurs techniques et professionnels ont des tâches de supervision de personnel (contremaître) pour lesquelles ils ont été très peu formés. Dans certains cas, cela crée des problèmes de gestion des ressources humaines. Par conséquent, on devra promouvoir de nouvelles approches en gestion des ressources humaines par la formation, le soutien,

l'accompagnement et le développement d'outils de gestion des ressources humaines destinés aux cadres intermédiaires.

- Développer des programmes particuliers de formation afin de soutenir les entreprises qui désirent s'adapter aux besoins des nouvelles générations.
- Impliquer davantage les travailleurs techniques et professionnels dans la gestion participative des opérations de l'entreprise, afin d'accroître l'efficacité, l'appartenance et la rétention. En ce sens, les entreprises qui valoriseront le sentiment d'appartenance et respecteront la contribution du travailleur technique et professionnel seront avantagées sur le plan de la compétitivité.

Pour les travailleurs manuels et mécanisés :

- Les employeurs devront accroître la flexibilité des conditions de travail afin d'augmenter la rétention (horaires de travail, allocations pour le temps de transport, logement en camp forestier pour réduire le temps de transport).
- Les travailleurs indiquent qu'un facteur important de leurs conditions de travail concerne la conciliation travail-famille. Les entreprises doivent définir des politiques et des modes de gestion qui intègrent ces notions.
- Au même titre que pour les travailleurs techniques et professionnels, les entreprises devront établir des canaux de communication, afin de mieux intégrer leurs suggestions d'amélioration des processus et des opérations.

11.1.8 Nouveau régime forestier

Il est assez surprenant de constater que les travailleurs, selon l'enquête et les groupes de discussion, à l'exception des travailleurs techniques et professionnels, connaissent peu, sinon pas, l'existence du nouveau régime. Pour ceux qui semblent davantage informés, le régime contribue à altérer leurs conditions de travail (moins de semaines de travail, taux à l'hectare réduit) et au final, risque de les démobiliser du secteur.

- Une information claire, juste et précise doit être transmise au travailleur. Il faut encourager les entreprises à mieux informer les travailleurs au sujet du nouveau régime forestier et de ses impacts sur leur travail, en expliquant le cadre global dans lequel s'inscrivent les activités forestières. De plus, on devra rassurer le travailleur sur les impacts futurs du nouveau régime forestier. Les entreprises et le secteur devront expliquer les mesures d'atténuation qui seront mises en place. Les entreprises devront être outillées pour expliquer ces mesures.

11.1.9 Assurance-emploi

Dans certaines régions, la réforme de l'assurance-emploi est probablement l'élément qui affecte le plus les travailleurs. Le besoin de plus en plus important de semaines de travail pour être admissible à des prestations, conjugué à la précarité du secteur, contribue à dévaloriser et à démobiliser le travailleur. Selon les groupes de discussion, la crainte d'être exposé à des périodes de plus en plus longues sans aucun revenu inquiète le travailleur, ce qui l'incite à quitter le secteur et parfois même la région. Dans plusieurs régions, il ne sera pas possible d'accumuler les semaines requises pour être admissibles parce que le travail sectoriel ou intersectoriel n'existe pas à moins de 100 km. À cet effet, l'importance du

travailleur occupant un emploi saisonnier pour le secteur forestier doit être mise de l'avant auprès des autorités fédérales.

- Mobiliser et faire les représentations nécessaires afin de revoir la définition du travail saisonnier et son admissibilité à l'assurance-emploi. Cette piste d'action doit être intersectorielle et inclure l'ensemble des secteurs touchés (pêche, tourisme, etc.).
- Mettre en place une table de concertation afin d'élaborer une véritable politique nationale de la saisonnalité pour que tous les métiers saisonniers aient leur statut et soient reconnus.
- Reconnaissance des emplois saisonniers comme des « emplois convenables » par le gouvernement fédéral. Le programme d'assurance-emploi doit s'ajuster pour respecter le maintien du lien d'emploi, en acceptant le retour du travailleur à son métier sans pénalité.

11.2 Priorisation des actions

Plusieurs pistes d'action ont été énoncées. Ensemble, elles devront contribuer à l'avancement du secteur. Cependant, huit priorités d'action pourront engendrer un effet mobilisateur qui contribuera à atteindre les autres pistes identifiées :

- Communiquer et informer les travailleurs sur le nouveau régime et les perspectives futures du secteur.
- Travailler à la reconnaissance des emplois saisonniers.
- Bonifier les programmes, tels que le MFOR Sylviculture, qui permettent le développement, la formation et la rétention de la main-d'œuvre.
- Améliorer les conditions d'emploi du secteur dans une perspective globale.
- Développer de nouvelles stratégies innovantes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.
- Hausser la formation et les compétences de la main-d'œuvre afin de permettre plus de polyvalence.
- Améliorer de façon notable les pratiques de gestion des ressources humaines.
- Hausser les compétences en gestion des ressources humaines et en communication des cadres intermédiaires.

CONCLUSION

Le secteur forestier québécois a connu une crise sans précédent qui a engendré de nombreuses fermetures d'usines et mises à pied dans l'ensemble du Québec. Depuis 2013, le secteur se relève lentement, en même temps qu'il doit composer avec la mise en place du nouveau régime forestier et la réforme de l'assurance-emploi. Ce projet identifie la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier dans un contexte de changement.

Essentiellement, les répondants de l'étude sont des hommes (97,4 %), âgés de 48 ans, faiblement scolarisés, à l'exception des travailleurs techniques et professionnels, nés au Canada, composés à moins de 3 % d'autochtones. La pyramide d'âge est inversée et tout porte à croire que l'on retrouvera peu de jeunes travailleurs pour remplacer ceux qui partiront à la retraite. La mobilité des travailleurs d'une région à l'autre est faible, ce qui dénote leur forte appartenance à leur région et à leur famille. Les travailleurs accordent beaucoup d'importance à la reconnaissance de leur travail. Ils sont expérimentés et très fidèles à leur employeur et au secteur. En général, les travailleurs demeureront dans le secteur si le nombre de semaines de travail dans l'année est suffisant pour satisfaire leurs besoins financiers.

Malgré la faible représentation des travailleurs venus d'ailleurs dans l'échantillon, une stratégie d'inclusion doit être développée au bénéfice des régions et de la relève qui tarde à se manifester. Enfin, pour les régions plus nordiques, la main-d'œuvre autochtone s'avère une piste de recrutement à explorer, malgré les défis que cela représente.

En termes d'attentes, on note peu de différences entre les travailleurs œuvrant en forêt publique ou privée. Le logement en camp forestier est envisageable par un fort contingent de travailleurs, à la condition de disposer d'installations récentes et localisées stratégiquement. La syndicalisation a procuré quelques avantages aux groupes de travailleurs mécanisés, mais n'a comblé ni plus ni moins de satisfactions, de besoins ou d'attentes.

Les travailleurs du secteur de l'aménagement forestier demeurent dans le secteur en partie parce qu'ils aiment la forêt, mais également parce qu'ils en tirent un salaire et des avantages non négligeables en fonction de leur scolarité et du travail disponible en région. Ils considèrent cependant le salaire insuffisant, comme les conditions rattachées. Ces éléments méritent donc d'être améliorés dans une perspective d'accroissement du recrutement et de la rétention.

Les travailleurs forestiers ont exprimé plusieurs besoins et attentes susceptibles d'accroître leur satisfaction. Ces besoins et ces attentes fondamentales s'articulent autour d'une amélioration de leurs conditions de travail, d'une valorisation du métier et d'une plus grande stabilité de l'emploi dans le temps.

On attire le futur travailleur forestier dans le secteur en lui faisant valoir la nature et la liberté, les perspectives positives des prochaines années, les possibilités d'avancement et surtout, la stabilité qu'il pourrait retrouver chez son employeur. On le retient dans le secteur en lui rappelant son autonomie, le fait qu'il soit en nature, qu'il peut progresser et s'impliquer dans l'entreprise, mais surtout, en lui assurant des conditions de travail à la hauteur de ses attentes.

On constate en fait que le profil du travailleur du secteur de l'aménagement forestier a peu évolué depuis les 10 dernières années, sinon qu'il est un peu plus âgé et plus près de la retraite. Ses besoins et

ses attentes sont les mêmes, mais l'insécurité actuelle a amplifié ses préoccupations. Les travailleurs sont satisfaits de l'emploi qu'ils occupent, des relations de travail avec leurs collègues, du soutien de leur employeur et des horaires de travail. Ils sont cependant moins satisfaits du salaire et des conditions de travail, de la sécurité d'emploi et des possibilités d'avancement. À cet effet, les conditions de travail sont toujours au cœur de leurs insatisfactions et plus de précarité s'installe pour les travailleurs manuels en comparaison avec les travailleurs mécanisés ou techniques.

Les travailleurs du secteur ont des inquiétudes fondées en ce qui concerne leur avenir et celui du secteur, ce qui pourrait entraîner des départs hâtifs à la retraite ou des fuites vers d'autres secteurs. Afin d'atténuer cet effet, les entreprises et l'État doivent communiquer les perspectives futures du secteur dans le but d'informer, de sécuriser, de retenir les travailleurs et d'en attirer potentiellement de nouveaux. Les moins jeunes voient l'avenir avec plus de réserve, alors que les jeunes travailleurs impliqués y voient de véritables perspectives de développement.

La réforme de l'assurance-emploi, plus que la mise en œuvre du nouveau régime forestier, préoccupe les travailleurs. Selon eux, le travail saisonnier mérite une reconnaissance accrue par le gouvernement fédéral au lieu d'une dévalorisation de l'emploi et des conditions qui s'y rattachent.

Les entreprises qui feront preuve d'innovation en termes de gestion des ressources humaines amélioreront possiblement la rétention et le recrutement de leurs travailleurs. En ce sens, les pratiques de gestion des entreprises doivent être haussées.

Les travailleurs se considèrent comme formés, mais ouverts à des formations leur permettant de se diversifier dans le secteur ou d'améliorer leurs techniques et connaissances du travail. Les mesures de formation de la main-d'œuvre (MFOR Sylviculture), les mesures de subvention salariale (Soutien à la gestion des ressources humaines, etc.) et tout autre programme pouvant soutenir le secteur, ses entreprises et travailleurs, devront être maintenus, mis à contribution et même bonifiés.

Plusieurs pistes énoncées ne relèvent pas de la mission et des compétences du CSMOAF, mais plutôt de ses partenaires ou des travailleurs eux-mêmes. À cet effet, le succès de la mise en œuvre des pistes d'action présentées dans cette étude reposera sur une mobilisation de l'ensemble des partenaires acteurs impliqués dans le secteur forestier dans lequel le CSMOAF aura un rôle important à jouer. Avec la mise en place du nouveau régime forestier depuis le 1^{er} avril 2013, l'avenir du secteur occupe plus que jamais l'avant-scène de l'actualité québécoise. Pour un avenir renouvelé, la main-d'œuvre forestière doit être la principale préoccupation du monde de la forêt.

RÉFÉRENCES

- ASSOCIATION DES PRODUITS FORESTIERS DU CANADA, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*, mai 2007, p. 10.
http://www.fpac.ca/fr/qui_nous_sommes/pdfs/Publications/task_force_FR.pdf
- BROWN, C., 2002. *Perspectives mondiales de l'offre future de bois issus de plantations forestières*, Divisions des politiques et de la planification forestière, FAO, Rome, 151 pages
<ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/004/X8423F/X8423F00.pdf>
- CIFQ, discours de monsieur Guy Chevette, Congrès du CIFQ 2007
http://www.cifq.qc.ca/html/francais/centre_mediatique/communiques_details.php?%20com_id=216
- COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER, 2012. *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier - Enquête auprès des entreprises – 2012*. 39 p. + annexe.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Dépenses en immobilisation et en réparation de l'ensemble des secteurs du SCIAN, par région administrative, Québec, 1998-2008*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_histo_tous.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur privé, par région administrative, Québec, 1998-2008*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_priv.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Indicateurs du revenu par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/revenu_personnel/rp07_ra_hab.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Indices de dépendance économique selon le sexe, par municipalité régionale de comté (MRC) et territoire équivalent (TÉ), 2002-2006*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/ide-mrc.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Indices de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/ide-ra.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales par région administrative, Québec, 1986-2007*
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/pdf_zip_excel/612.xls
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Municipalités régionales de comté et territoires équivalents (MRC) classés par région et triés selon le taux de variation 2001-2026, scénario A de référence, Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2026, édition 2003*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt/mrc2001_2026/tab2_mrc_tri_classeses_ra_ed03.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Nombre de migrants interrégionaux selon la région d'origine et la région de destination, tous âges, Québec et régions administratives, 2007-2008*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/migir_ra_2007_2008_od.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Perspectives démographiques du Québec et des régions 2006-2056, édition 2009*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf2009/perspectives2006_2056.pdf

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Rapport de dépendance économique selon le sexe, par municipalité régionale de comté (MRC) et territoire équivalent (TÉ), 2002-2006*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/rde-mrc.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Rapport de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/rde-ra.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051*
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf/tendance2001_2051.pdf

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'activité, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_act_reg.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'emploi, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_emploi_reg.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux de décrochage (sorties sans qualification ni diplôme) du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, régions administratives et ensemble du Québec, 2002-2003 à 2006-2007*, consulté le 23 juillet 2009
http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/comp_interreg/tableaux/taux_decrochage.htm

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION, *Portrait socioéconomique du Québec, édition 2008*
www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/developpement_regionale/fr/regions/portr_socio_econ.pdf

Annexe

Questionnaire d'enquête

Q1 Avez-vous été un employé salarié dans le secteur forestier en 2013?

- Oui
- Non
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q2 Êtes-vous en emploi actuellement?

- Oui
- Non
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q3 (aux travailleurs qui ont répondu « non » à la Q2)

Lequel des ces énoncés décrit le mieux votre situation actuelle? Vous êtes :

- Sans emploi
- Aux études
- Retraité
- En congé de maladie, CSST, de maternité ou parental
- Autre (Précisez)

Q4 Vous êtes sans emploi, êtes-vous?

- En fin de saison, saison de travail terminée
- En attente d'être appelé pour travailler d'ici quelques semaines
- Autre (Précisez)

Q5 En 2013, quel est le principal métier/profession que vous avez exercé dans le secteur forestier, c'est-à-dire celui pour lequel vous avez consacré le plus de temps? Si plus d'un, indiquez celui pour lequel vous avez consacré le plus de temps

- Abatteur manuel (AU BESOIN: avec ou sans débardage)
- Débroussailleur
- Reboiseur
- Opérateur de machines en récolte du bois (abattage, débardage, ébranchage, tronçonnage et chargement)
- Opérateur de machines en voirie forestière (construction, entretien de chemins forestiers et pose de ponceaux)
- Personnel de supervision ou de formation (contremaître, superviseur, chef d'équipe, gérant de camp, formateur, compagnon, etc.)
- Personnel technique (technologue forestier, technicien forestier, marteleur, mesureur, chargé d'inventaire, chargé de géomatique forestière etc.)
- Ingénieur forestier excepté gestionnaire d'entreprise
- Gestionnaire d'entreprise
- Incapable de se classer parmi les choix

Note

Avant de poursuivre j'aimerais vous mentionner que toutes les références à l'année 2013 dans le questionnaire couvrent la période de janvier 2013 à décembre 2013. De plus, lorsque nous faisons référence à votre emploi, il s'agit de votre emploi principal chez votre principal employeur.

Q6 (aux travailleurs qui sont soit des opérateurs de machines en récolte du bois, soit des opérateurs de machines en voirie forestière)

« Étiez-vous" /"Êtes-vous"propriétaire de la machine que vous "opériez" / "opérez"?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q7 Depuis combien d'années "exerciez-vous"/: "exercez-vous votre métier principal ? (AU BESOIN: incluant cette année et tout employeur confondu)

Notez le nombre d'années

NSP

Ne veut pas répondre

Q8 Depuis combien d'années "travailliez-vous" / "travaillez-vous" dans le secteur forestier tout métier confondu? (AU BESOIN: incluant cette année et tout employeur confondu)

Notez le nombre d'années

NSP

Ne veut pas répondre

Q9 En 2013, avez-vous exercé ou prévoyez-vous exercer d'autres métiers dans le secteur forestier?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q10 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q9) Quel(s) autre(s) métier(s) avez-vous exercé ou prévoyez-vous exercer dans le secteur forestier en 2013 ? Lire tous les choix de réponse

Abatteur manuel (avec ou sans débardage)

Débroussailleur

Reboiseur

Opérateur de machines en récolte du bois (abattage, débardage, ébranchage, tronçonnage et chargement)

Opérateur de machines en voirie forestière (construction, entretien de chemins forestiers et pose de ponceaux)

Personnel de supervision ou de formation (contremaître, superviseur, chef d'équipe, gérant de camp, formateur, compagnon, etc.)

Personnel technique (technologue forestier, technicien forestier, marteleur, mesureur, chargé d'inventaire, chargé de géomatique forestière etc.)

Ingénieur forestier excepté gestionnaire d'entreprise
Gestionnaire d'entreprise
Autre (Précisez)

Q11 En 2013 avez-vous travaillé ou prévoyez-vous travailler dans d'autres secteurs que celui du secteur forestier ? AU BESOIN :Déf.: Cette étude porte sur les travailleurs qui exercent des activités d'abattage manuel ou mécanisé, de débardage, d'ébranchage, de tronçonnage et de chargement de bois, de constructions et d'entretien de chemin forestier, de travaux sylvicoles (débroussaillage, plantation) et de soutien à la foresterie (inventaire, planification, etc.)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Q12 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q11)

Dans quel(s) secteur(s)? (notez le secteur) :

Q13 (à tous les travailleurs, excepté les gestionnaires d'entreprises) En 2013, pour combien d'employeurs avez-vous travaillé ou prévoyez-vous travailler pour votre métier principal ?

Inscrire le nombre
NSP
Ne veut pas répondre

Q14 (à tous les travailleurs, excepté les gestionnaires d'entreprises) "Recevez-vous" / "Recevez-vous" une aide financière de votre employeur pour vos équipements de sécurité (LIRE AU BESOIN: casque, lunettes, bottes, etc.)? (Peut être sous forme d'allocation, de remboursement de facture ou d'achat d'équipements de sécurité)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Q15 (à tous les travailleurs, excepté les gestionnaires d'entreprises et les ingénieurs forestiers) "Recevez-vous" / "Recevez-vous" une aide financière de votre employeur pour d'autres équipements de travail (LIRE AU BESOIN: outils, pièces de rechange, scie, lame, chaîne, lime, etc.) ? (Peut être sous forme d'allocation, de remboursement de facture ou d'achat d'équipements)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Q16 (à tous les travailleurs, excepté les gestionnaires d'entreprises) "Recevez-vous" / "Recevez-vous" une aide financière de votre employeur pour vos frais de transport? (L'aide financière peut être reçue sous forme de remboursement d'essence, de kilométrage ou autres)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q17 En 2013 "étiez-vous"/ "êtes-vous »logé par votre employeur à l'extérieur de votre résidence principale pour le travail? (Soit en camp forestier, chalet, motel ou autre?)

Oui, la majorité du temps (50 % et plus)

Oui, occasionnellement (moins de 50 % du temps)

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q18 (aux travailleurs qui ont répondu « oui, la majorité du temps » ou « oui, occasionnellement » à la Q17) "Assumiez-vous" / "assumez-vous »des frais pour ce logement? (la totalité ou une partie des frais)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q19 (aux travailleurs qui ont répondu « non », « NSP » ou « Ne veut pas répondre » à la Q17) Accepteriez-vous un travail vous obligeant à être logé en camp forestier, chalet, motel ou autre?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q20 Quel moyen de transport "utilisiez-vous" /"utilisez-vous"habituellement pour vous rendre au travail ?

Véhicule personnel (camion, pick-up)

Véhicule fourni par l'employeur

Covoiturage avec d'autres travailleurs

Transport fourni par l'entreprise, autobus, mini-fourgonnette, etc.

Autre, précisez

NSP

Ne veut pas répondre

Q21 En 2013, quel "était" /"est"en moyenne votre temps de transport par jour aller-retour pour vous rendre à votre lieu de travail?

Minutes

Heures

Notez

NSP

Ne veut pas répondre

Q22 Qu'est-ce qui vous a amené à travailler dans le secteur forestier ?

Notez

NSP/Ne veut pas répondre

Q23 Pour chacun des éléments suivants, dites-moi s'il contribue à vous faire rester dans le secteur forestier?

Le salaire

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

Les horaires de travail

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

Les tâches de travail

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

Les perspectives d'avenir dans le secteur

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

Le fait d'être en forêt

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

C'est le seul travail de disponible

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

L'autonomie et la liberté que me procure cet emploi

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

Le nombre de semaines de travail dans l'année

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

Y a-t-il d'autres éléments qui contribuent à vous faire rester dans le secteur forestier?

Oui

Non

NSP/Ne veut pas répondre

Q24 Parmi les éléments pour lesquels vous m'avez dit oui, lequel a été le plus important ?

Le salaire

Les horaires de travail

Les tâches de travail

Les perspectives d'avenir dans le secteur

Le fait d'être en forêt

Le seul travail de disponible

L'autonomie et la liberté que me procure cet emploi

Le nombre de semaines de travail dans l'année

Q25 (à tous, sauf les retraités) Souhaitez-vous continuer à travailler dans le secteur forestier pour les trois prochaines années ?

Oui

Non, je souhaite changer de secteur

Non, je souhaite prendre ma retraite

Non, je souhaite retourner aux études

Autre, précisez

NSP

Ne veut pas répondre

Q26 (aux travailleurs qui ont répondu « Non, je souhaite retourner aux études » à la Q25) Est-ce dans le secteur forestier?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q27 (aux travailleurs qui ont répondu « Non, je souhaite changer de secteur » à la Q25) Dans quel autre secteur souhaitez-vous travailler?

Noter le secteur

NSP

Ne veut pas répondre

Q28 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » ou « autre » ou « NSP » ou « Ne veut pas répondre » à la Q28) Si le poste que vous occupiez était aboli, que feriez-vous?

Chercher un autre emploi dans le même métier

Chercher un autre emploi dans un autre métier, précisez dans quel secteur, précisez lequel :

Travailler à mon compte, précisez le secteur

Retourner aux études: précisez le domaine

Prendre ma retraite
Autre, précisez
NSP
Ne veut pas répondre

Q29 Pour chacun des éléments suivants, dites-moi en répondant par oui ou par non si vous "étiez" / "êtes" satisfait?

De votre emploi en général

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

De l'autonomie et de la liberté que vous avez dans vos fonctions

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Des possibilités d'avancement qui vous sont offertes

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Du salaire

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Des avantages sociaux, c'est-à-dire les vacances, les congés payés, les assurances, les REER et les fonds de pension.

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

De la sécurité d'emploi

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Du nombre d'heures travaillées par semaine

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

De l'horaire de travail

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Du nombre de semaines travaillées dans l'année

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Des possibilités de conciliation travail-famille

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Du temps de transport à chaque jour pour vous rendre à votre lieu de travail

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Du fait de devoir loger en camp forestier, chalet, motel ou autre pour le travail (aux travailleurs qui ont répondu oui au fait de se loger en camp forestier, chalet, motel ou autre pour le travail)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

De l'aide financière de votre employeur pour l'achat des équipements de sécurité, (casques, bottes, lunettes, etc.) (aux travailleurs qui ont répondu en recevoir)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

De l'aide financière de votre employeur pour l'achat de vos équipements de travail, (outils, pièces de rechange, scie, lame, chaîne, lime, etc.) (aux travailleurs qui ont répondu en recevoir)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Des allocations versées par votre employeur pour le transport (essence, le kilométrage, etc.) (aux travailleurs qui ont répondu en recevoir)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Des relations de travail avec les collègues

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Du support de vos supérieurs (l'encadrement, les directives, la production exigée, la reconnaissance, etc.)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q30 Dans le cadre de votre emploi de "viviez-vous" /"vivez-vous » des insatisfactions importantes?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q31 Si oui, laquelle/lesquelles ?

Notez

NSP

Ne veut pas répondre

Le salaire

Les avantages sociaux (vacances, congés payés, assurances, REER, fonds de pension, etc.)

Le mode de rémunération (à l'heure, à la semaine, à l'année, à la production, etc.)

Les horaires de travail (heure de début et de fin, quart de jour, quart de nuit, etc.)

La planification et l'organisation du travail

Le ratio jours travaillés/jours de congé

L'effort physique et grande productivité exigée)

La conciliation travail-vie personnelle

Le nombre de semaines de travail par année

La distance entre le lieu de travail et ma résidence

Le nombre de régions à couvrir à chaque année pour travailler

Les tâches de travail (type de tâches, répétitivité, etc.)

Les relations de travail

L'insécurité et l'instabilité de l'emploi
Les coûts reliés à l'exercice de l'emploi (machinerie, équipements et outils, essence, huile, frais de véhicule, etc.)
Les conditions d'hébergement temporaire
L'isolement
Le travail en forêt (chaleur, intempéries, ours, insectes piqueurs, etc.)
Les perspectives d'avenir dans le secteur
Les possibilités d'avancement
L'accès à de la formation continue
L'image négative du métier/profession
La mise en oeuvre du nouveau régime forestier
Les récents changements au régime d'assurance-emploi

Q32 Dites si oui ou non vous aimeriez recevoir les formations suivantes:

Normes en forêt (aux trois groupes de métiers)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Perfectionnement de vos techniques de travail reliées à votre emploi (aux travailleurs manuels et travailleurs mécanisés uniquement)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Mécanique et entretien de scie à chaîne ou de débroussailleuse (aux travailleurs manuels)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Affûtage (Lire au besoin : c'est-à-dire du limage) (aux travailleurs manuels)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Nouvelles technologies (ex : GPS, etc.) (aux travailleurs mécanisés et aux travailleurs techniques et professionnels)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Mécanique et entretien de la machinerie (machinerie forestière en récolte, voirie et autres) (aux travailleurs mécanisés)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Gestion de personnel et supervision des travaux (aux travailleurs techniques et professionnels)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Gestion des ressources financières et comptabilité (budget, contrats, paies, facturation, etc.) (aux travailleurs techniques et professionnels)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Planification et évaluation forestière (aux travailleurs techniques et professionnels)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Cartographie des territoires forestiers et géomatique (aux travailleurs techniques et professionnels)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Mesurage, martelage ou inventaire forestier (aux travailleurs techniques et professionnels)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Y en a-t-il d'autres? (aux trois groupes de métiers)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q33 Si on vous versait l'équivalent de votre salaire, jusqu'à un maximum de 20\$ de l'heure, pour suivre une formation, quel serait le meilleur moment pour vous? Préféreriez-vous :

Pendant les heures travaillées

En dehors des heures travaillées

Aucune préférence

NSP

Ne veut pas répondre

Q34 Avez-vous participé à une session d'information sur le nouveau régime forestier ?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q35 Ressentez-vous le besoin d'en connaître davantage sur le nouveau régime forestier ?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q36 À votre avis, le nouveau régime forestier aura-t-il un impact sur votre emploi ?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q37 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q36) Quel sera, selon vous, l'impact le plus important du nouveau régime forestier sur votre emploi ?

Prends l'avis

NSP

Ne veut pas répondre

Q38 À votre avis, les nouvelles règles de l'assurance emploi auront-elles un impact sur votre emploi?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q39 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q38) Quel sera, selon vous, l'impact le plus important des nouvelles règles de l'assurance emploi sur votre emploi?

Prends l'avis

NSP

Ne veut pas répondre

Q40 Jusqu'à maintenant, pour l'année 2013, dans quelle(s) région(s) administrative(s) avez-vous travaillé?

Vous pouvez en nommer plusieurs au besoin.

Bas-Saint-Laurent
Saguenay-Lac-Saint-Jean
Capitale-Nationale
Mauricie
Estrie
Montréal
Outaouais
Abitibi-Témiscamingue
Côte-Nord
Nord-du-Québec
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Chaudière-Appalaches
Laval
Lanaudière
Laurentides
Montérégie
Centre-du-Québec
Autres
Ne veut pas répondre

Q41 Votre travail "était-il" / "est-il" principalement (plus de 50%) réalisé en forêt publique ou en forêt privée?

forêt publique
forêt privée
50/50
NSP
Ne veut pas répondre

Q42 "Étiez-vous" / "Êtes-vous" syndiqué?

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Q43 En 2013, au moment où la production était à son maximum, combien d'heures travailliez-vous par semaine en excluant le temps de transport?

Nombre d'heures
NSP
Ne veut pas répondre

Q44 Parmi la liste suivante, quel "était" / "est" votre mode de rémunération principal?

À l'heure
À la semaine

À la production, au rendement ou à forfait (nombre d'hectares, nombre de plants, nombre de mètres cubes, nombre de voyages, etc.)

Autre, précisez

NSP

Ne veut pas répondre

Q45 (aux travailleurs qui ont répondu «à l'heure » ou « à la semaine » ou « à la production » ou « autre ») Receviez-vous des bonus?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q46 En excluant les congés obligatoires prévus par la loi soit le 4% de vacances et les congés fériés obligatoires "aviez-vous" / "avez-vous »droit aux avantages sociaux suivants:

Des congés de maladie payés

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Des congés mobiles (LIRE AU BESOIN: journées flottantes rémunérées que vous pouvez utiliser au besoin, par exemple en cas d'intempérie, fatigue, besoins familiaux, etc)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Une assurance collective (assurance médicaments, assurance dentaire, etc.)

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Un fonds de pension, un régime de retraite ou un REER

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Y en a-t-il d'autres?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q47 Quel "était" / "est" votre horaire de travail le plus fréquent?

- 10 jours travaillés, 4 jours de congé
- 5 jours travaillés, 2 jours de congé
- 4 jours travaillés, 3 jours de congé
- 9 jours travaillés, 5 jours de congé
- Autre, précisez
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q48 Quel "était" / "est" votre quart de travail le plus fréquent?

- Jour
- Soir
- Nuit
- En rotation
- Autre, précisez
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q49 Pour l'année 2013, à combien estimez-vous votre revenu annuel brut provenant de votre métier principal par tranche de 10 000\$? AU BESOIN : Excluant les prestations de chômage

- Moins de 10 000 \$
- Entre 10 000 et 19 999 \$
- Entre 20 000 et 29 999 \$
- Entre 30 000 et 39 999 \$
- Entre 40 000 et 49 999 \$
- Entre 50 000 et 59 999 \$
- Entre 60 000 et 69 999 \$
- Entre 70 000 et 79 999 \$
- Plus de 80 000 \$
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q50 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q9) Pour l'année 2013, à combien estimez-vous votre revenu annuel brut provenant du secteur forestier, tout métier confondu par tranche de 10 000\$? AU BESOIN : Excluant les prestations de chômage

- Moins de 10 000 \$
- Entre 10 000 et 19 999 \$
- Entre 20 000 et 29 999 \$
- Entre 30 000 et 39 999 \$
- Entre 40 000 et 49 999 \$
- Entre 50 000 et 59 999 \$
- Entre 60 000 et 69 999 \$
- Entre 70 000 et 79 999 \$

Plus de 80 000 \$

NSP

Ne veut pas répondre

Q51 En excluant vos vacances payées, à la fin de l'année 2013, combien de semaines prévoyez-vous avoir travaillé dans le cadre de votre emploi principal ?

Inscrire le nombre de semaines

NSP

Ne veut pas répondre

Q52 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q9) En excluant vos vacances payées à la fin de l'année 2013, combien de semaines prévoyez-vous avoir travaillé dans le secteur forestier, tout métier confondu?

Inscrire le nombre de semaines

NSP

Ne veut pas répondre

Q53 (aux travailleurs qui ont répondu qu'ils travaillaient plus de 45 semaines pour l'année 2013 pour leur emploi principal) Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre employeur?

Notez le nombre d'années

NSP

Ne veut pas répondre

Q54 (aux travailleurs qui ont exercé au moins 1 an leur métier principal et qui ont travaillé moins de 45 semaines par année) En général, retournez-vous travailler pour le ou les mêmes employeurs chaque année?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q55 Détenez-vous un diplôme en lien avec le secteur forestier?

Oui

Non

NSP

Ne veut pas répondre

Q56 (Aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q55) Précisez lequel ou lesquels?

Ne pas forcer le choix

SECONDAIRE

DEP Aménagement de la forêt

DEP Travail sylvicole

DEP Abattage et façonnage

DEP Abattage manuel et débardage forestier

DEP Conduite de machinerie lourde en voirie forestière
DEP Aménagement des ressources fauniques et forestière
DEP Protection et exploitation des territoires fauniques

COLLÉGIALE

DEC Technique forestière
DEC Technologie du milieu naturel, voie A Aménagement de la forêt
DEC Foresterie : Sylviculture
DEC Spécialisation en aménagement de la faune
DEC Spécialisation en aménagement de la ressource forestière
DEC Aménagement de la forêt

UNIVERSITAIRE

Baccalauréat en Aménagement forestier
Baccalauréat coopératif en Opérations forestières
Maîtrise en science forestière
Doctorat en science forestière

AUTRES

NSP
Ne veut pas répondre

Q57 Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu ?

Aucun (primaire ou secondaire non complété)
Équivalent de secondaire 5
Diplôme d'études secondaires (secondaire 5 général)
Attestation professionnelle (AEP, AFP, ASP)
Diplôme d'études professionnelles (DEP)
Attestation d'études collégiales (AEC) (cégep)
Diplôme d'études collégiales (DEC) (cégep)
Baccalauréat universitaire (BAC)
Autre; précisez
NSP
Ne veut pas répondre

Q58 Seriez-vous intéressé à participer à un groupe de discussion près de chez vous afin de d'échanger de manière plus approfondi sur votre vision, vos besoins et vos attentes vis-à-vis du secteur, un dédommagement vous serait versé (25\$)? (LIRE AU BESOIN : cela ne vous engage à rien, nous vous recontacterons au besoin.)

Oui
Non
NSP
Ne veut pas répondre

Q59 Maintenant, à des fins statistiques, pourriez-vous me dire si vous êtes né au Canada?

- Oui
- Non
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q60 (aux travailleurs qui ont répondu « non » à la Q59) Quel est votre statut au Canada?

- Citoyen Canadie
- Résident permanent
- Résident temporaire
- Réfugié
- Sans statut
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q61 (aux travailleurs qui ont répondu « oui » à la Q59) Êtes-vous Autochtone? AU BESOIN: c'est-à-dire Premières Nations, Métis ou Inuk. Comprend les Indiens avec statut et les Indiens sans statut.

- Oui
- Non, pas autochtone
- NSP
- Ne veut pas répondre

Q62 En quelle année êtes-vous né?

- Inscrire les 4 chiffres
- Ne veut pas répondre

Q63 Dans quelle région administrative se situe votre domicile permanent?

- Bas-Saint-Laurent
- Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Capitale-Nationale
- Mauricie
- Estrie
- Montréal
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord
- Nord-du-Québec
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Chaudière-Appalaches
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montréal

Centre-du-Québec
NSP, nommez la ville
Ne veut pas répondre

SEXE

Féminin
Masculin

Ceci termine l'entrevue. Nous vous remercions d'avoir bien voulu répondre à notre questionnaire. Soyez assuré (e) que toutes les informations que vous nous avez fournies seront gardées confidentielles et anonymes. Je vous souhaite une belle journée (ou soirée).



Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

965, av. Newton, bureau 254
Québec (Québec) G1P 4M4

Téléphone : 418 864-7126
Sans frais : 1 877 864-7126
Télecopieur : 418 864-7136

Courriel : info@csmoaf.com

www.csmoaf.com

