

ÉTUDE SUR LA VISION, LES BESOINS ET LES ATTENTES DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

Webinaire de présentation des faits saillants du rapport
19 juin 2024

FONCTIONNEMENT DU WEBINAIRE

- Prenez note que le webinaire est enregistré
- Gardez votre micro fermé
- Une période de question est prévue à la fin du webinaire
- Pour poser vos questions:
 - Levez la main (icône en haut de la page) et ouvrez votre micro. On vous donnera la parole.
 - ou
 - Écrivez vos questions dans la section *Questions et réponses* (Q&R) dans le haut de la page.
- La présentation et le webinaire en rediffusion seront disponibles sur notre site Internet

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- Établir le profil des travailleurs forestiers manuels (reboiseurs, débroussailleurs, abatteurs manuels);
- Identifier les facteurs d'attraction, de rétention, de satisfaction et d'insatisfaction par rapport à leur emploi et la vision de leur avenir dans le secteur;
- Approfondir notre connaissance des travailleurs forestiers manuels nés à l'extérieur du Canada (appelés dans le cadre de l'étude les travailleurs immigrants);
- Formuler des recommandations pour faciliter le recrutement et la rétention des travailleurs forestiers manuels.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

- Étude réalisée avec la firme Groupe AGEKO
- Pour orienter le développement du questionnaire:
 - Entrevues individuelles réalisées avec des employeurs
 - Entrevues individuelles réalisées auprès de travailleurs nés à l'extérieur du Canada
 - Un groupe de discussion de travailleurs de différents métiers
- Sondage en ligne auprès des travailleurs, réalisé entre août et octobre 2023
 - 48 questions, durée approximative de 15 minutes
- Total de 327 répondants (sur un nombre total de travailleurs estimé à 3 400 en fonction des codes CNP)
- Lors du colloque annuel de ForêtCompétences en novembre 2023, réalisation d'une activité de tables rondes avec les participants visant à alimenter les réflexions sur les pistes d'action à mettre en place pour favoriser le recrutement et la rétention des travailleurs forestiers manuels.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE: LIMITES DE L'ÉTUDE

- Échantillon non probabiliste, à participation volontaire.
- Le choix du sondage en ligne a pu faire en sorte que les travailleurs manuels moins à l'aise avec la technologie et/ou ayant des difficultés de lecture, écriture ont moins participé.
- Les résultats ne peuvent donc pas être généralisé à l'ensemble des travailleurs. Portrait de nos répondants.
- Nombre suffisant de débroussailliers et de reboiseurs pour être en mesure d'analyse s'il y a des différences significatives entre les résultats des deux groupes.
- Même chose pour les travailleurs nés au Canada et les travailleurs nés à l'extérieur du Canada.
- Pas assez de répondants abatteurs manuels pour effectuer des comparaisons significatives avec les autres métiers.

PRÉSENTATION DU RAPPORT: LES PRINCIPALES SECTIONS

- Sommaire exécutif (principaux faits saillants et recommandations, 3 pages)
- Table des matières (avec lien cliquable qui mène directement à la section et/ou la figure présentant les résultats)
- Section 1: Contexte, objectifs et approche méthodologique (court résumé)
- Section 2: Résultats du sondage web: présentation des faits saillants en début de chacune des sous-sections (1 à 2 pages), titre des figures contient entre parenthèse le numéro de la question correspondante dans le sondage (si vous voulez vous y référer):
 - 2.1 Profil des travailleurs forestiers manuels
 - 2.2. Conditions de travail des travailleurs forestiers manuels
 - 2.3. Niveau de satisfaction en lien avec l'emploi et les conditions de travail
 - 2.4. Occupation après la fin de la saison et vision pour le futur

PRÉSENTATION DU RAPPORT: LES PRINCIPALES SECTIONS

- Section 3: Recommandations

- 3.1. Rétention des travailleurs
- 3.2. Recrutement des travailleurs

- Annexes

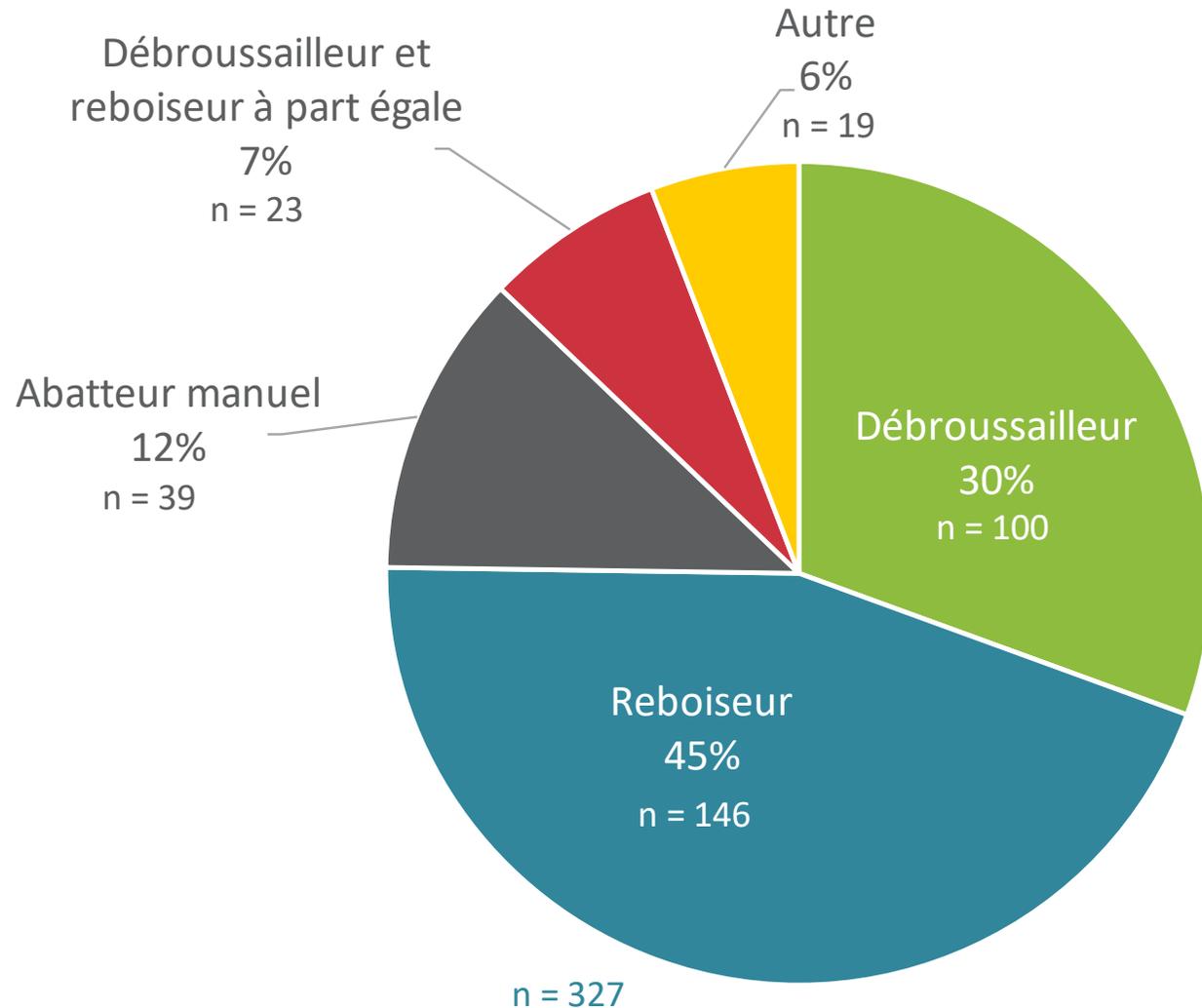
- Annexe 1: Profils détaillé des travailleurs (présentation des résultats des aux principales questions du sondage pour chacun des 3 métiers (reboiseurs, débroussailleurs et abatteur manuel) ainsi que pour les travailleurs nés au Canada et les travailleurs nés à l'extérieur du Canada.
- Annexe 2: approche méthodologique détaillée
- Annexe 3: Définitions des métiers à l'étude et statistiques sur l'emploi
- Annexe 4: Questionnaire du sondage en ligne effectué auprès des travailleurs forestiers manuels



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS - MÉTIER

COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON PAR MÉTIER

Répartition des
répondants selon le
métier principal
effectué



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES



Genre

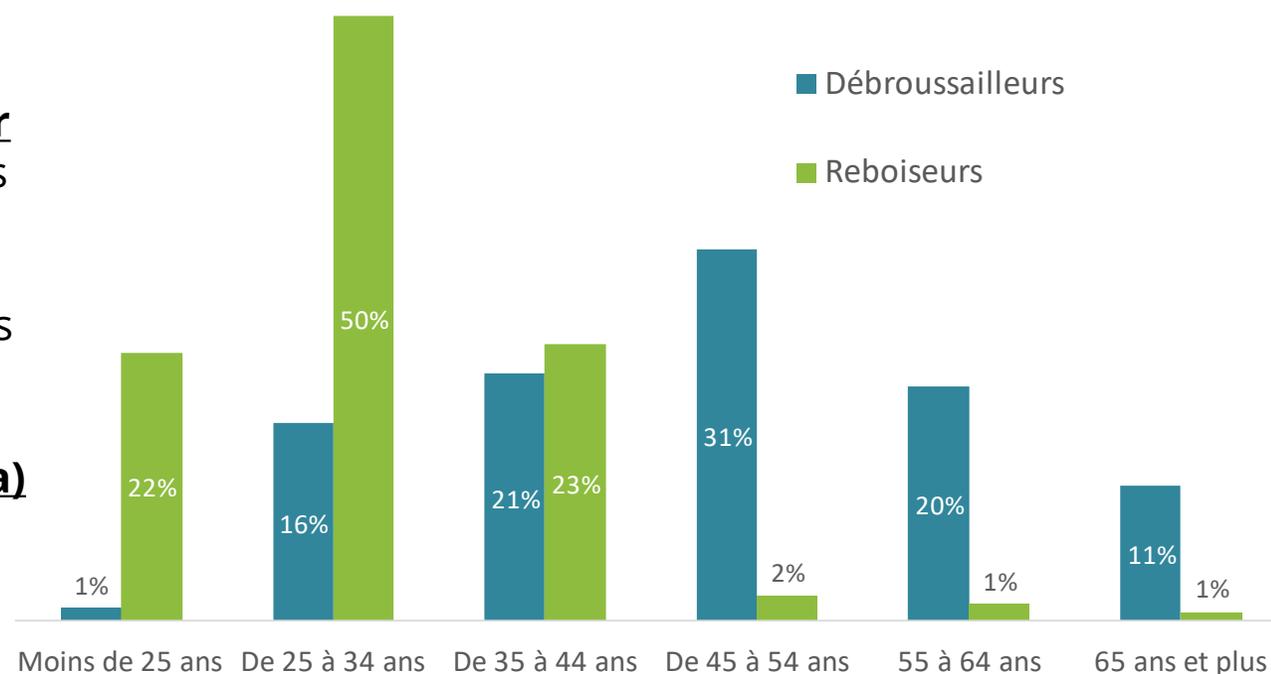
- Très peu de femmes dans les métiers d'abatteur manuel et de débroussaillieur
- Environ 1 reboiseur sur 4 est une femme

Âge et nombre d'années d'expérience dans le métier

- Des débroussaillieurs plus âgés et très expérimentés
- Des reboiseurs plus jeunes et peu expérimentés
- Très peu de relève chez les débroussaillieurs
- Les travailleurs nés à l'extérieur du Canada sont plus jeunes et peu expérimentés

Travailleurs immigrants (nés à l'extérieur du Canada)

- Presque absents chez les abatteurs manuels
- Représentent 1 travailleur sur 4 chez les reboiseurs et débroussaillieurs



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES



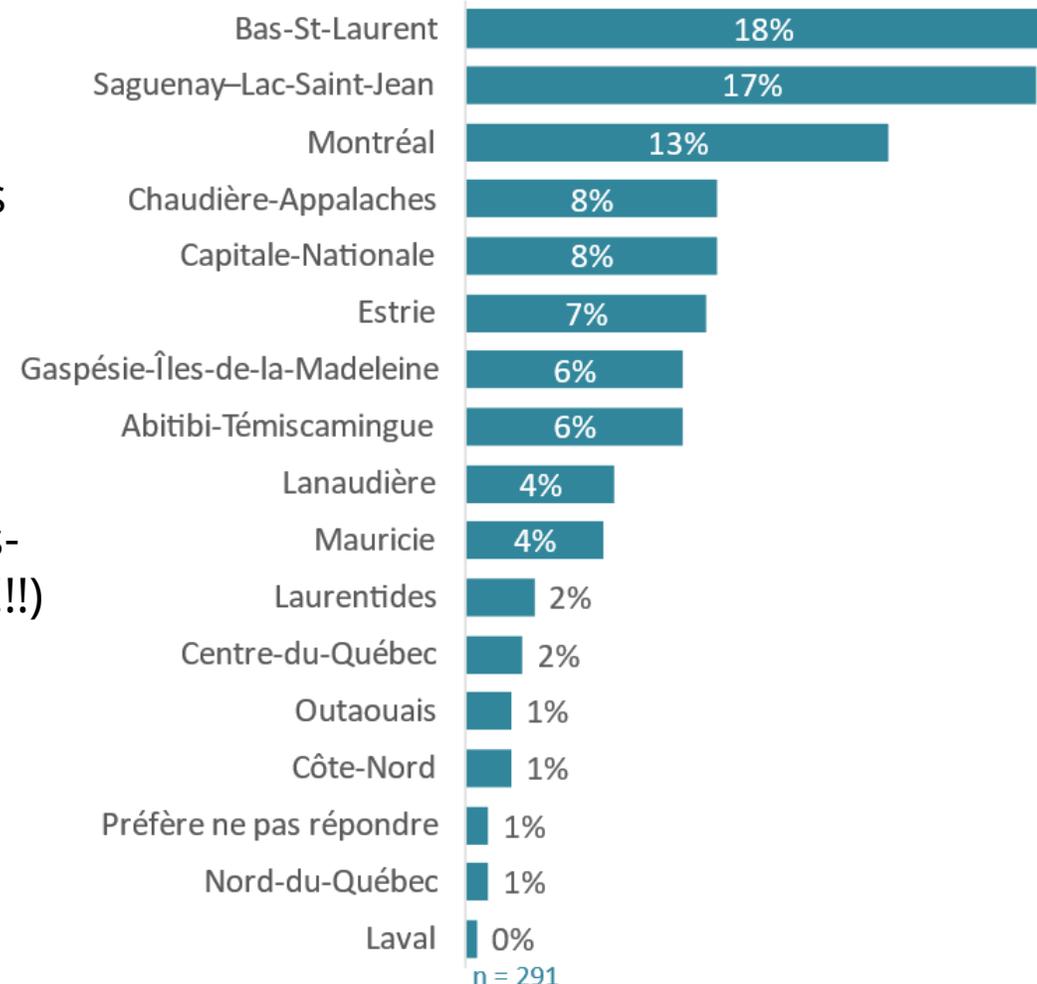
TOUS LES TRAVAILLEURS

Niveau de scolarité

- Profils très variés, tous les niveaux d'études
- 1 travailleur sur 4 a fait des études universitaires
- 36% des reboiseurs ont fait des études universitaires
- 37% des travailleurs immigrants ont fait des études universitaires
- Peu ont fait des études en foresterie

Lieu de résidence et de travail

- Principales régions de résidence des travailleurs: Bas-Saint-Laurent, Saguenay Lac-Saint-Jean et Montréal (!!!)
- 40% des travailleur immigrants habitent la grande région de Montréal et vont travailler en région pendant la saison
- Principales régions de travail des répondants: Saguenay-Lac Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue et Bas-Saint-Laurent



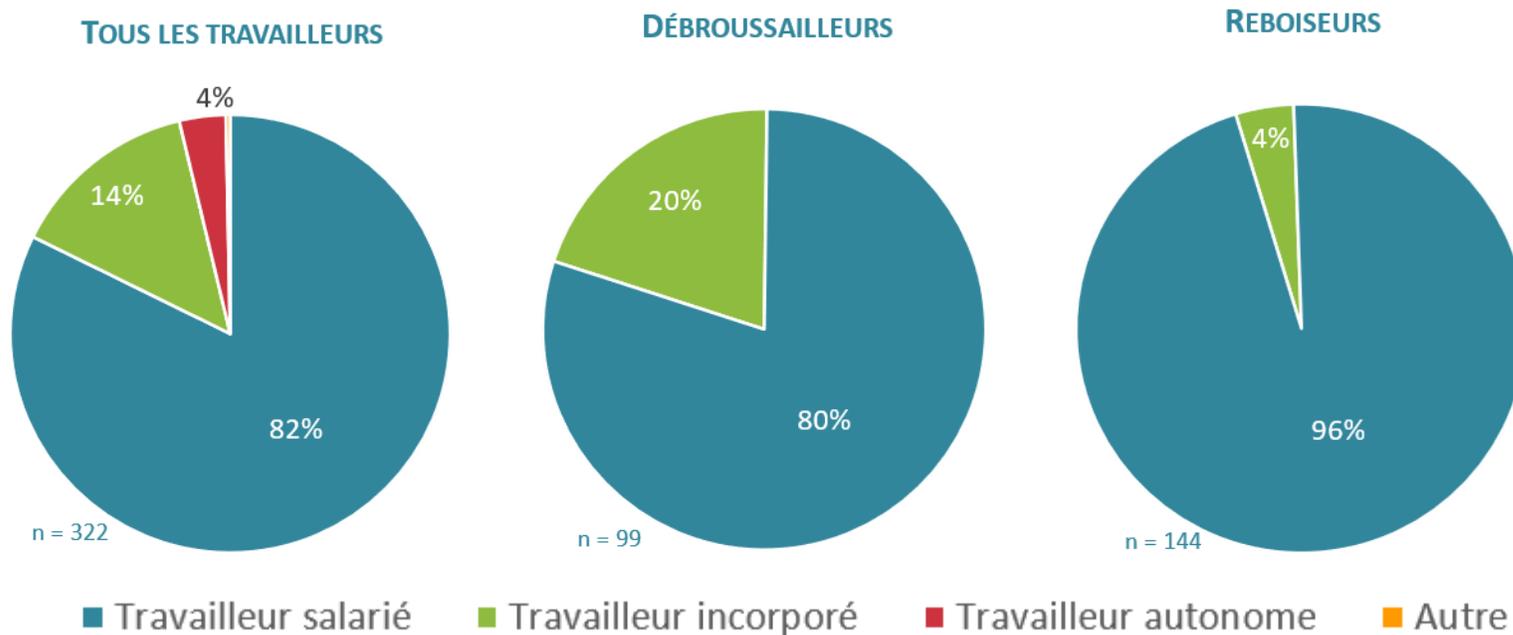
PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CONDITIONS DE TRAVAIL



Travailleur salarié/incorporé/autonome

- Presque exclusivement des travailleurs salariés chez les reboiseurs
- 1 débroussaillieur sur 5 est un travailleur incorporé
- 1 abatteur manuel sur 2 est un travailleur autonome ou incorporé



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CONDITIONS DE TRAVAIL



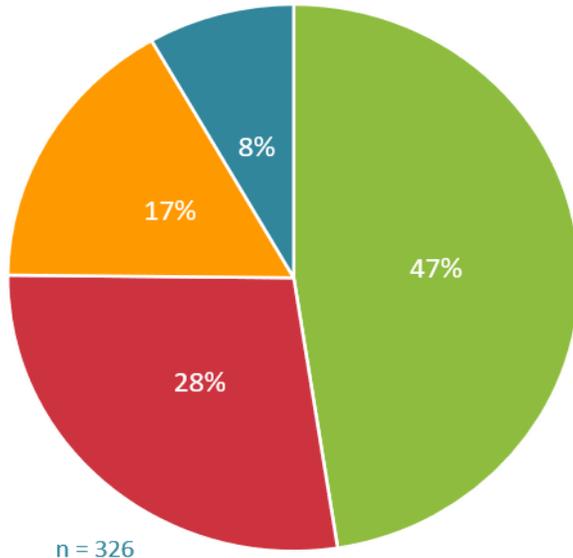
Syndicalisation

- Un peu moins du tiers des débroussailliers répondants sont syndiqués vs seulement 18% pour les reboiseurs

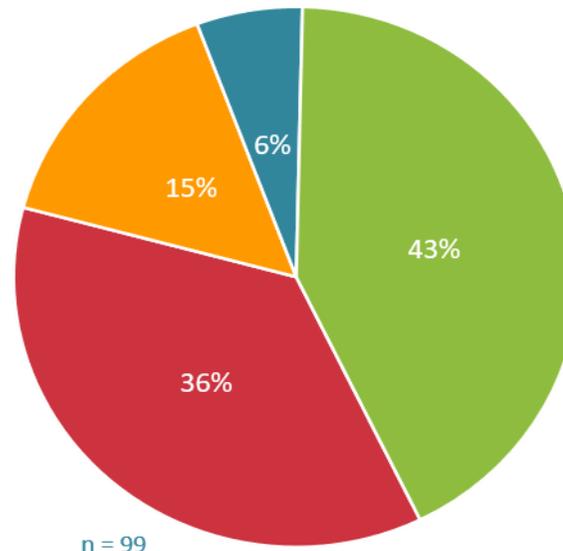
Type d'entreprise dans lesquelles ils travaillent ou pour lesquelles ils réalisent des contrats

- Presque 1 travailleurs sur 2 travaillent pour une entreprise privée qui n'est pas un groupement ou une coopérative.
- Ce sont les entreprises privées qui embauchent le plus de travailleurs manuels peu importe le métier.
- Les débroussailliers sont plus nombreux dans les groupements forestiers que dans les coopératives forestières
- Les reboiseurs sont plus nombreux dans les coopératives que dans les groupements.

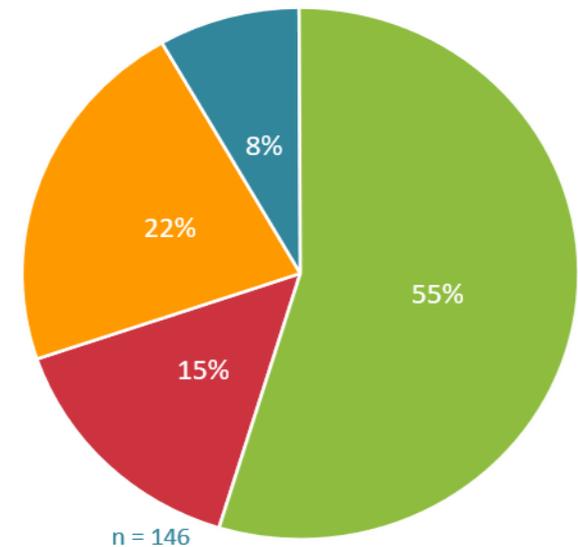
TOUS LES TRAVAILLEURS



DÉBROUSSAILLEURS



REBOISEURS



- Entreprise privée
- Groupement forestier
- Coopérative forestière
- NSP/NRP

PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

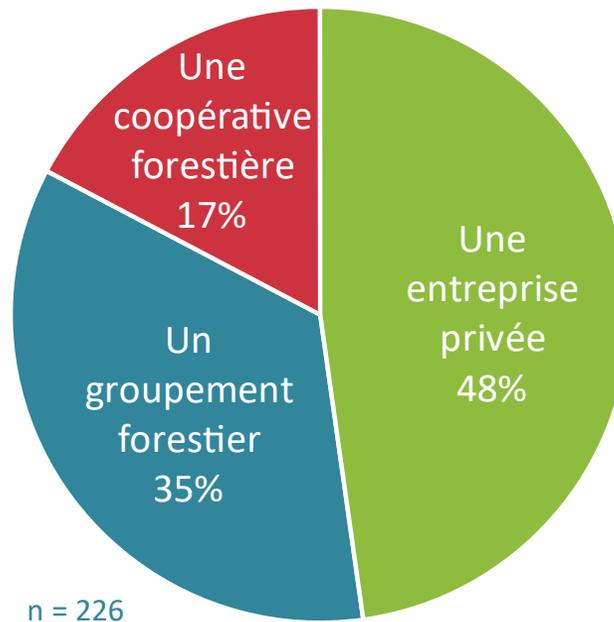
CONDITIONS DE TRAVAIL



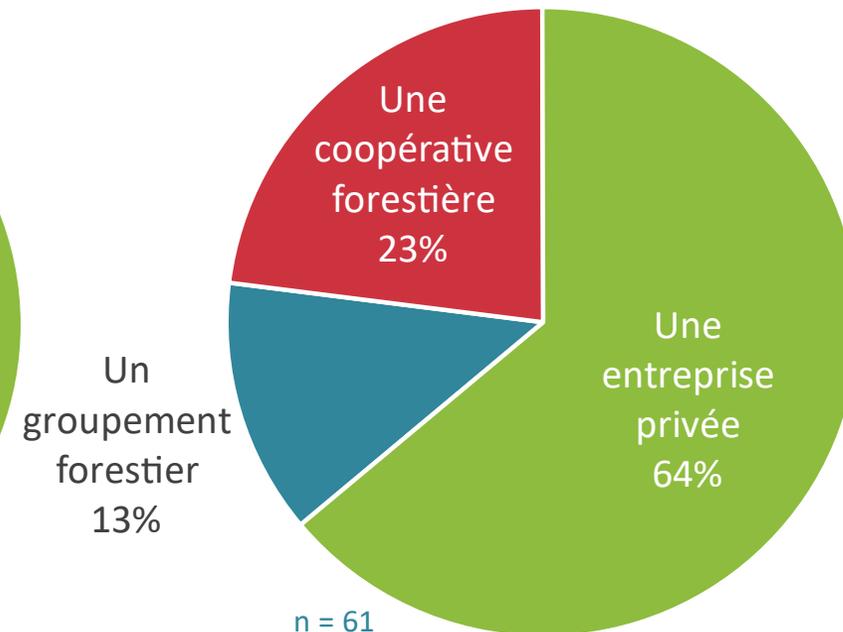
Type d'entreprise dans lesquelles ils travaillent ou pour lesquelles ils réalisent des contrats

- Près du 2/3 des travailleurs immigrants travaillent ou réalisent des contrats pour une entreprise privée
- Seulement 13% des travailleurs immigrants travaillent pour un groupement vs 35% des travailleurs nés au Canada

NÉS AU CANADA



NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA



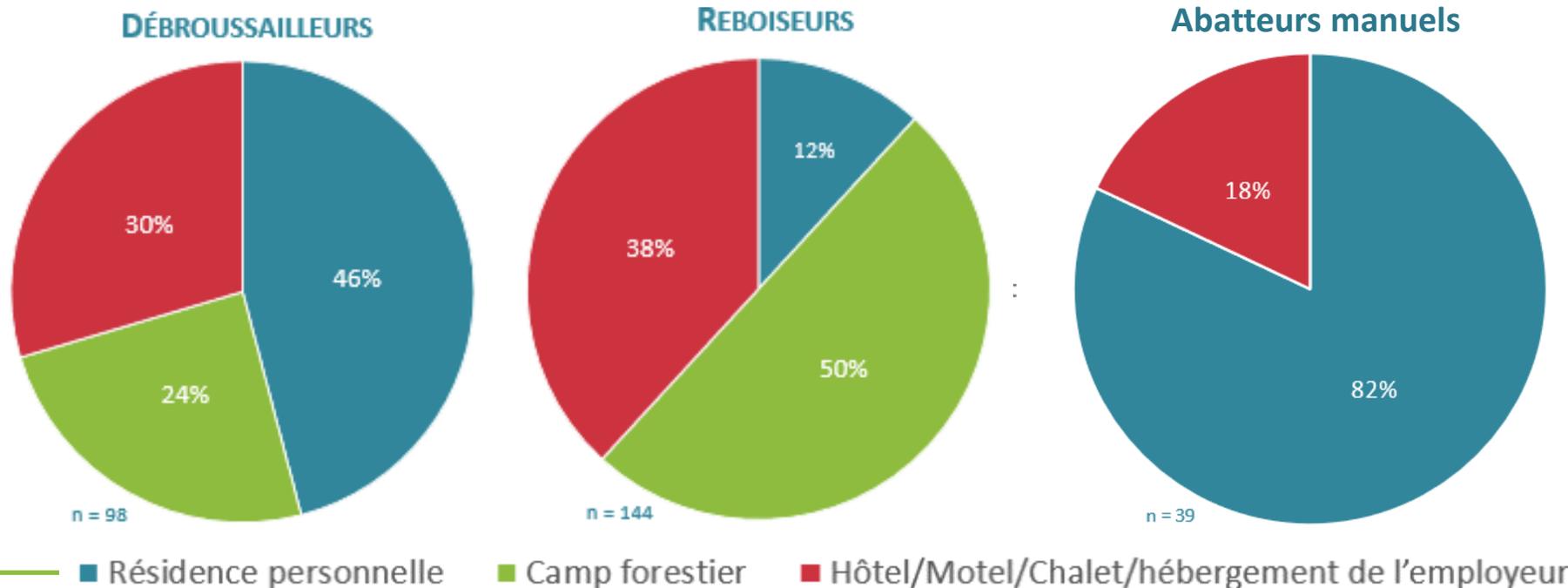
PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CONDITIONS DE TRAVAIL



Hébergement hors de la résidence principale pendant la saison de travail

- Environ la moitié des débroussailliers sont hébergés par l'employeur pendant la saison
- Les reboiseurs sont très majoritairement hébergés par l'employeur
- Les abatteurs manuels reviennent très majoritairement à leur domicile tous les soirs
- Permet d'estimer qu'environ 88% des répondants reboiseurs travailleraient en forêt publique alors que pour les débroussailliers, la répartition est presque égale entre forêt privée et forêt publique. Les abatteurs manuels travaillent exclusivement en forêt privée.



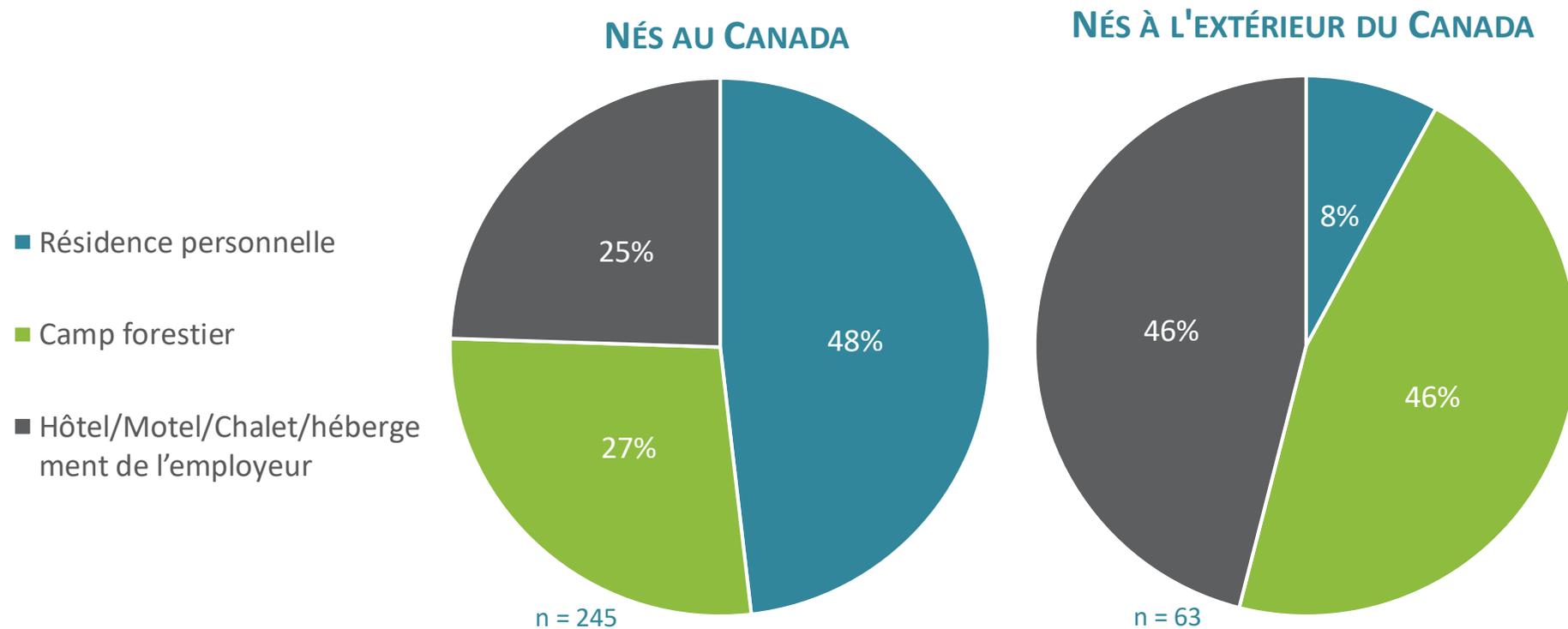
PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CONDITIONS DE TRAVAIL



Hébergement hors de la résidence principale pendant la saison de travail

- Les travailleurs immigrants sont presque exclusivement hébergés à l'extérieur de leur domicile pour le travail



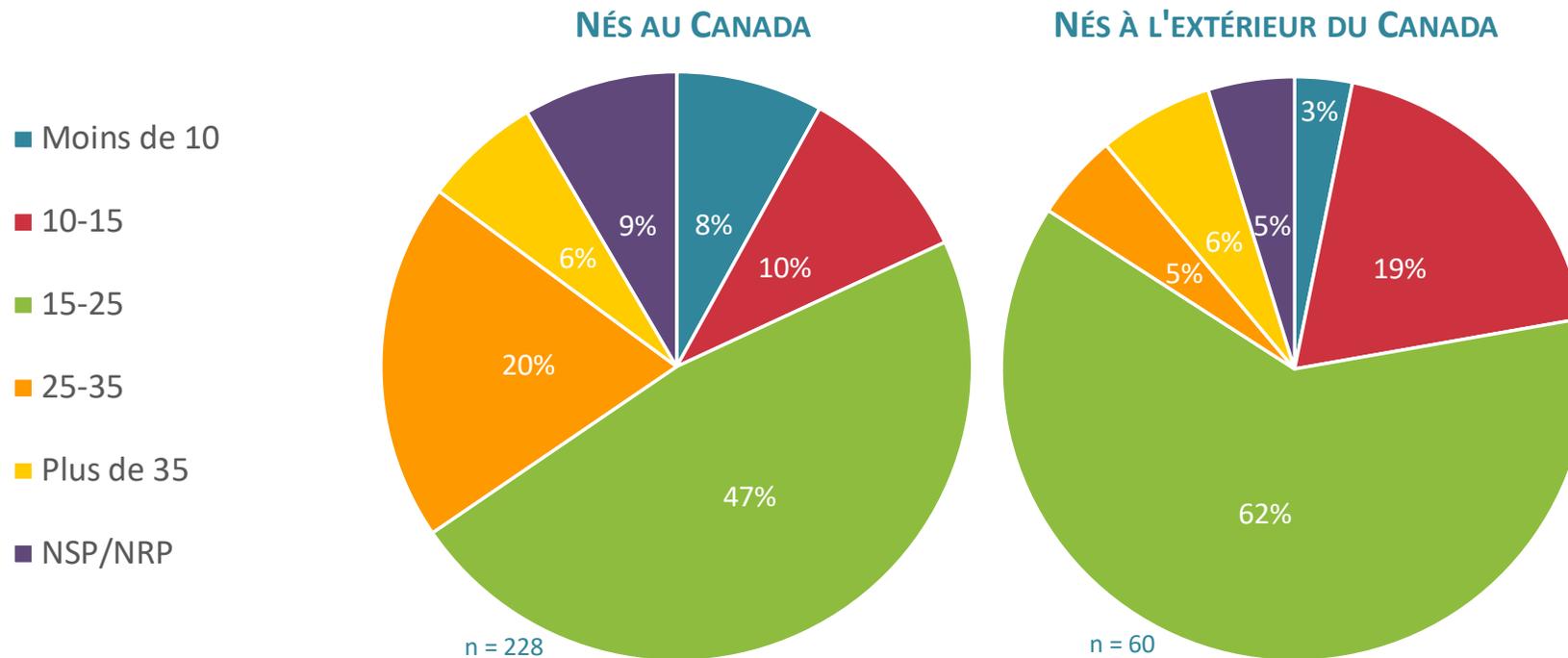
PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CONDITIONS DE TRAVAIL



Nombre de semaines de travail/saisonnalité des emplois

- La majorité des travailleurs font entre 15 et 25 semaines de travail par année
- Débroussailleur: débute avril-mai et termine en octobre-novembre, selon les régions
- Reboiseur: saison plus courte, débute mai-juin et se termine en août-septembre, selon les régions
- Abatteur manuel: très varié, peut travailler entre 5 et 11 mois par année
- Travailleurs nés au Canada: plus nombreux à avoir une saison plus longue
- Travailleurs immigrants: moins nombreux à avoir une saison plus longue



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

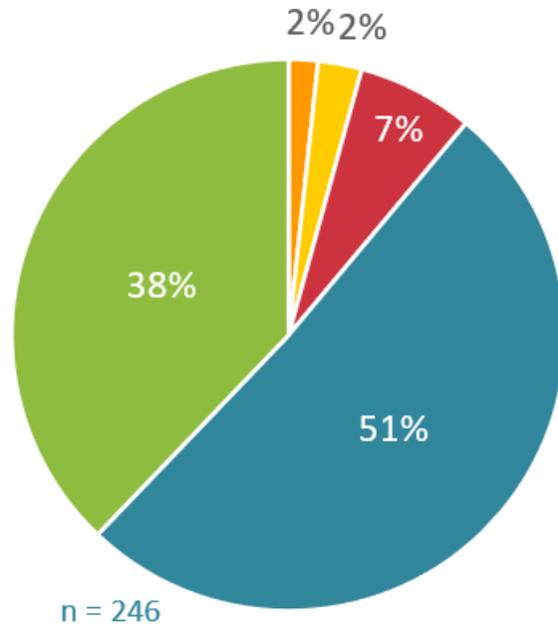
CONDITIONS DE TRAVAIL



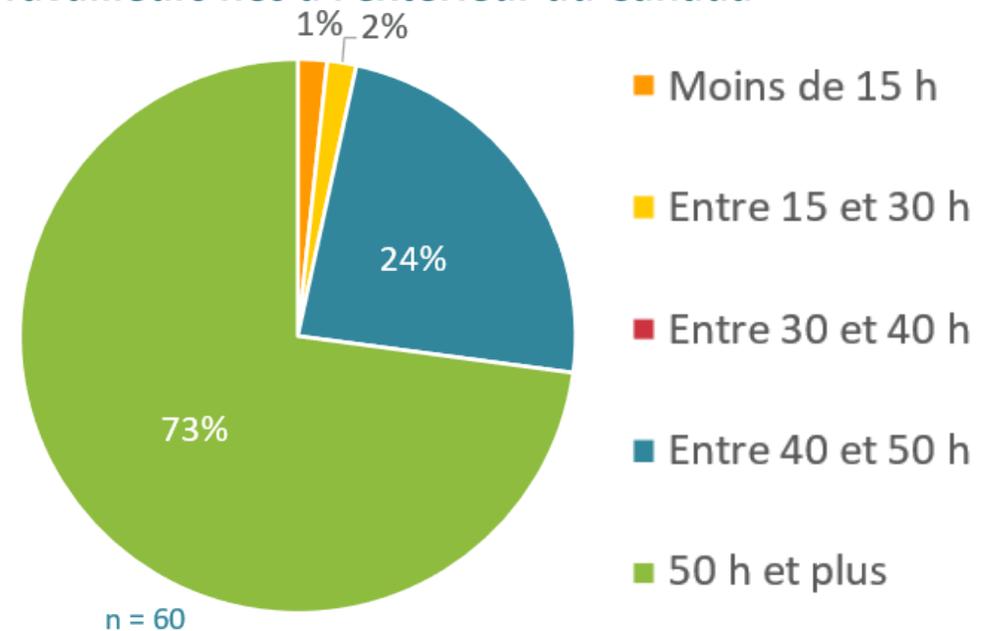
Nombre d'heures de travail par semaine

- Saisonnalité = travailler intensivement pendant la saison de travail
- Près de la moitié des répondants fait entre 40 et 50h semaine et l'autre moitié fait plus de 50h par semaine
- La majorité des reboiseurs travaillent 50h et plus par semaine
- La majorité des débroussailleurs travaillent entre 40 et 50h par semaine
- Les travailleurs immigrants sont presque deux fois plus nombreux à travailler 50h et plus par semaine

Travailleurs nés au Canada



Travailleurs nés à l'extérieur du Canada



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

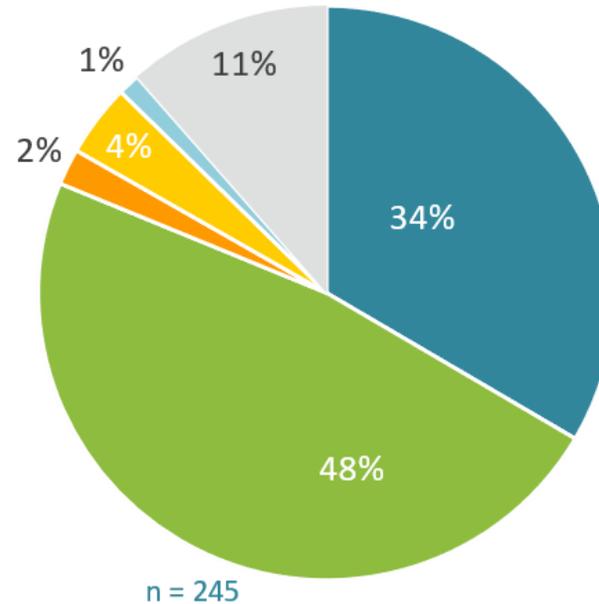
CONDITIONS DE TRAVAIL



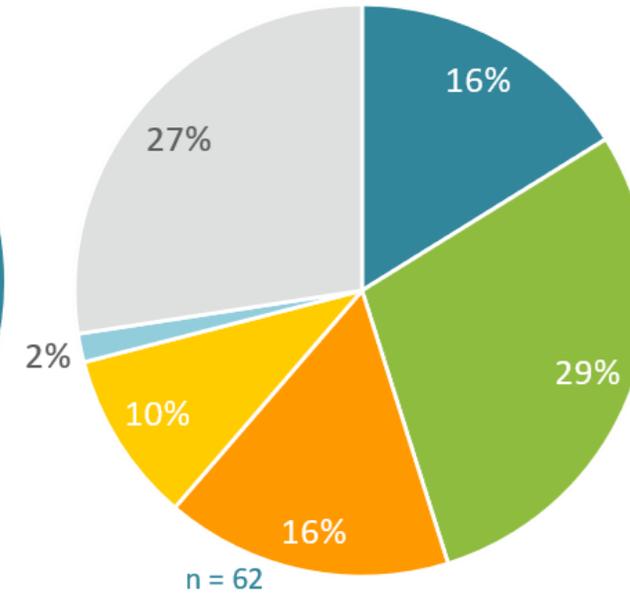
Horaires de travail

- La grande majorité des répondants travaillent sur des horaires 5/2 ou 4/3 (73%)
- Horaire 6/1 et 9/5 plus répandu chez les travailleurs immigrants

NÉS AU CANADA



NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CONDITIONS DE TRAVAIL

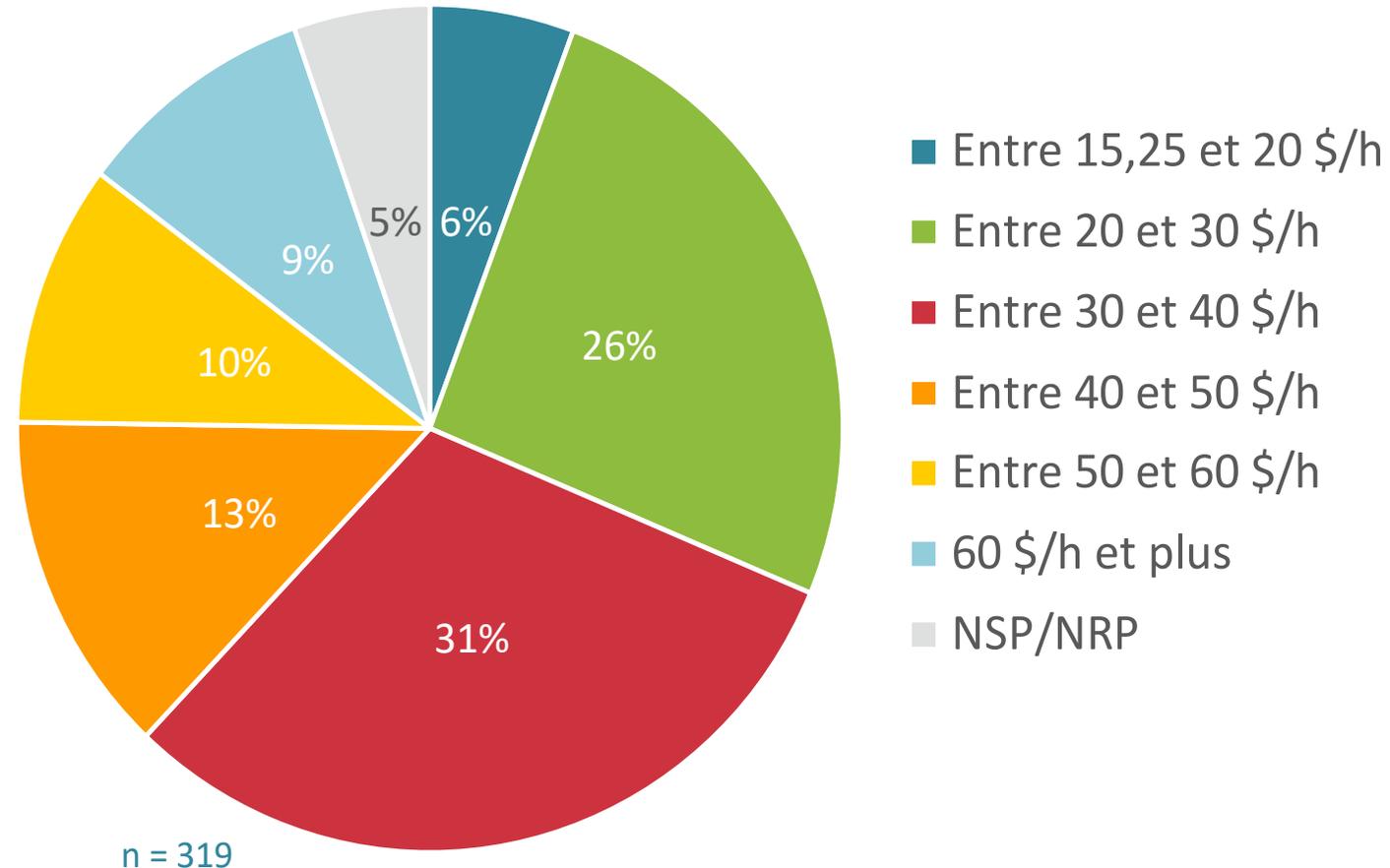


Mode de rémunération

- Les reboiseurs et débroussailleurs rémunérés très majoritairement à la production
- Près de la moitié des abatteurs manuels sont payés à l'heure et le tiers à la production

Salaire

- Très varié en raison de la rémunération à la productivité
- La majorité gagne entre 20\$ et 40\$ de l'heure
- Près du tiers des répondants gagnent moins de 30\$/h
- La répartition des salaires ne varie pas en fonction de l'origine des répondants.
- La répartition des salaires est également similaire entre les reboiseurs et les débroussailleurs. Pas de différence notable.
- Les abatteurs manuels ont une plus forte proportion de répondants gagnant moins de 20\$/h (19%), et se trouvent moins dans les salaires supérieurs à 50\$/h (6%).

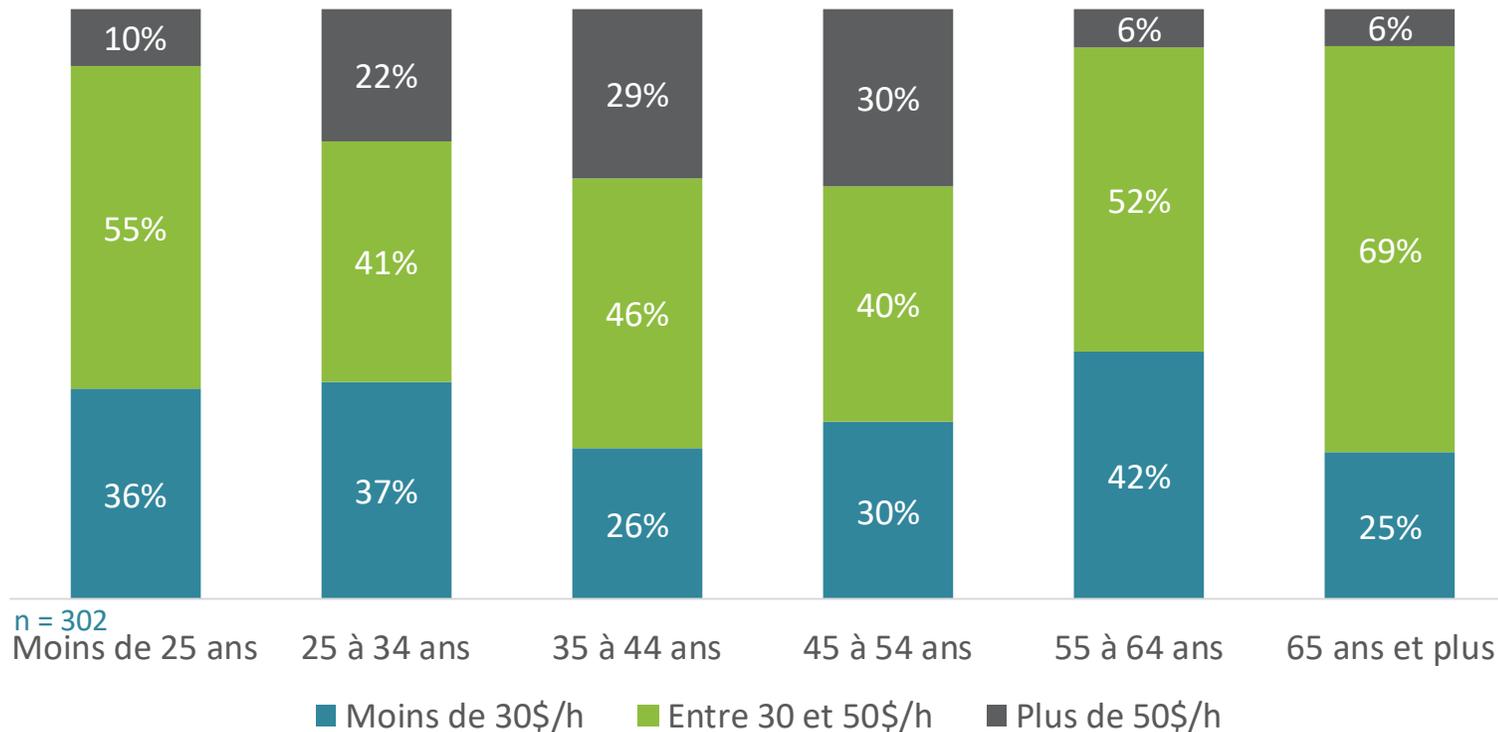




CONDITIONS DE TRAVAIL – SALAIRE HORAIRE

LE SALAIRE HORAIRE ESTIMÉ EN BAISSÉ CHEZ LES RÉPONDANTS DE 55 ANS ET PLUS

Répartition des répondants selon l'âge et le salaire estimé



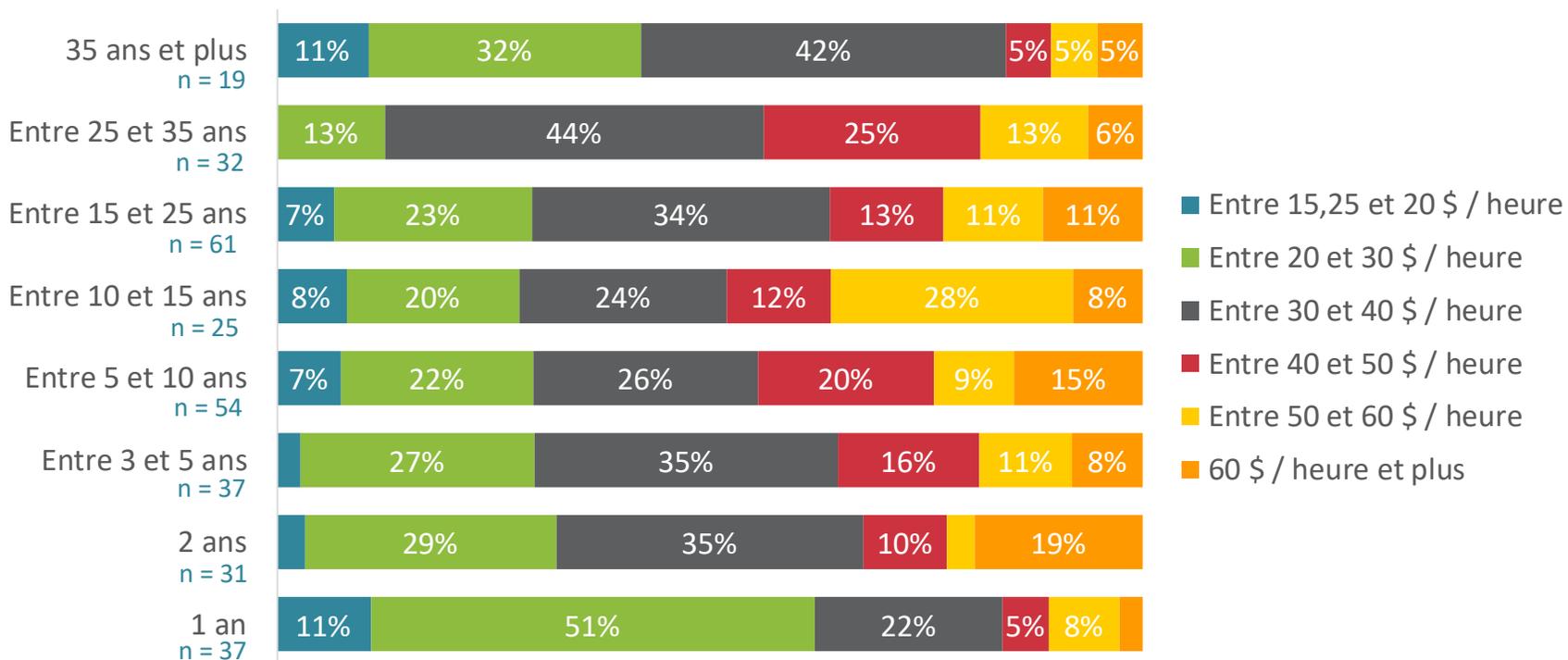
On remarque que la proportion de répondants ayant un salaire horaire estimé de plus de 50\$/h augmente avec l'âge, jusqu'à 55 ans, après quoi cette proportion diminue drastiquement.

Note : Le taux horaire a été estimé par le répondant. Par conséquent, il n'y a aucun moyen de savoir s'il s'agit du salaire net ou brut ou si les dépenses d'emploi ont été déduites. Ces résultats ne peuvent pas être extrapolés pour obtenir le salaire annuel.



LE SALAIRE ESTIMÉ EST LE PLUS FAIBLE CHEZ LES RÉPONDANTS AYANT LE MOINS (1 AN) OU LE PLUS (35 ANS ET PLUS) D'EXPÉRIENCE

Figure 33. Répartition des répondants selon leur salaire estimé et le nombre d'années d'expérience dans le métier (Q2 et Q38)



Comme les travailleurs forestiers sont en majorité payés selon leur productivité, il est normal d'observer que les répondants ayant moins d'expérience ont un salaire horaire estimé plus faible.

De plus, comme le travail est très physique, une diminution de la productivité peut s'observer avec l'âge (cf. diapo 54). Ainsi, les répondants ayant plus de 35 ans d'expérience ont un salaire horaire plus faible que les autres catégories (42% d'entre eux ayant un salaire horaire estimé à 30\$/h ou moins)

Note : Le taux horaire a été estimé par le répondant. Par conséquent, il n'y a aucun moyen de savoir s'il s'agit du salaire net ou brut ou si les dépenses d'emploi ont été déduites. Ces résultats ne peuvent pas être extrapolés pour obtenir le salaire annuel.

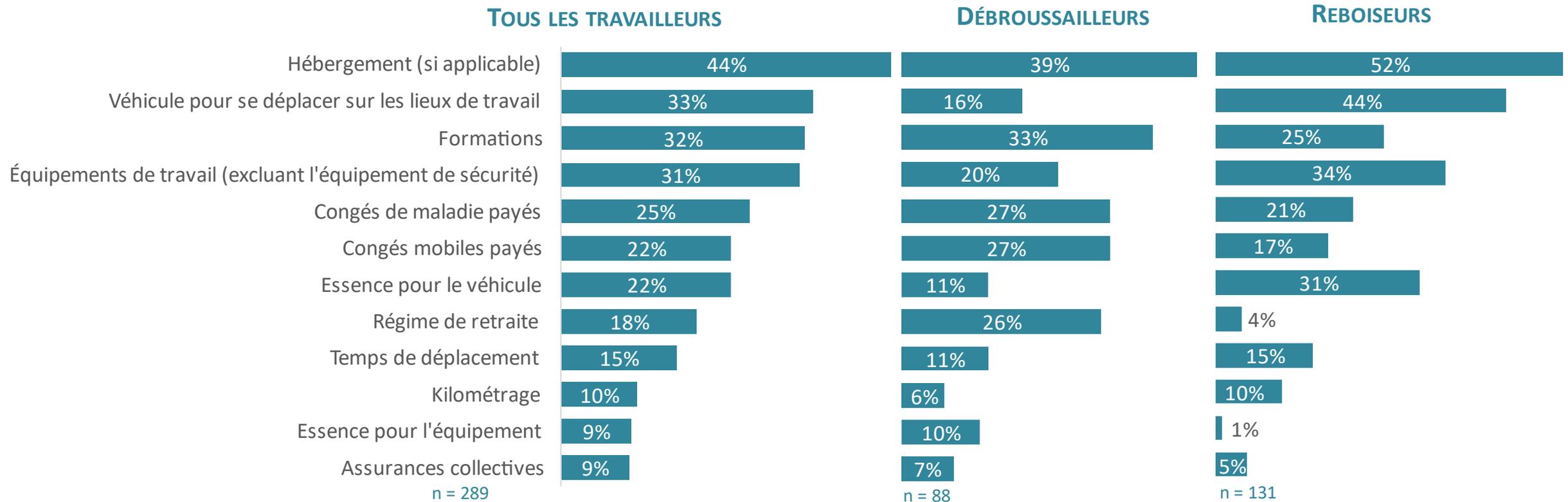
PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

CONDITIONS DE TRAVAIL



Rémunération globale

- Débroussaillers: plus d'avantages sociaux (congrés de maladies, congrés mobiles, régime de retraite, formations payées)
- Reboiseurs: équipement de travail et transport fournis vers le lieu de travail, essence payée
- Travailleurs immigrants: moins de congrés de maladie et de régimes de retraites



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

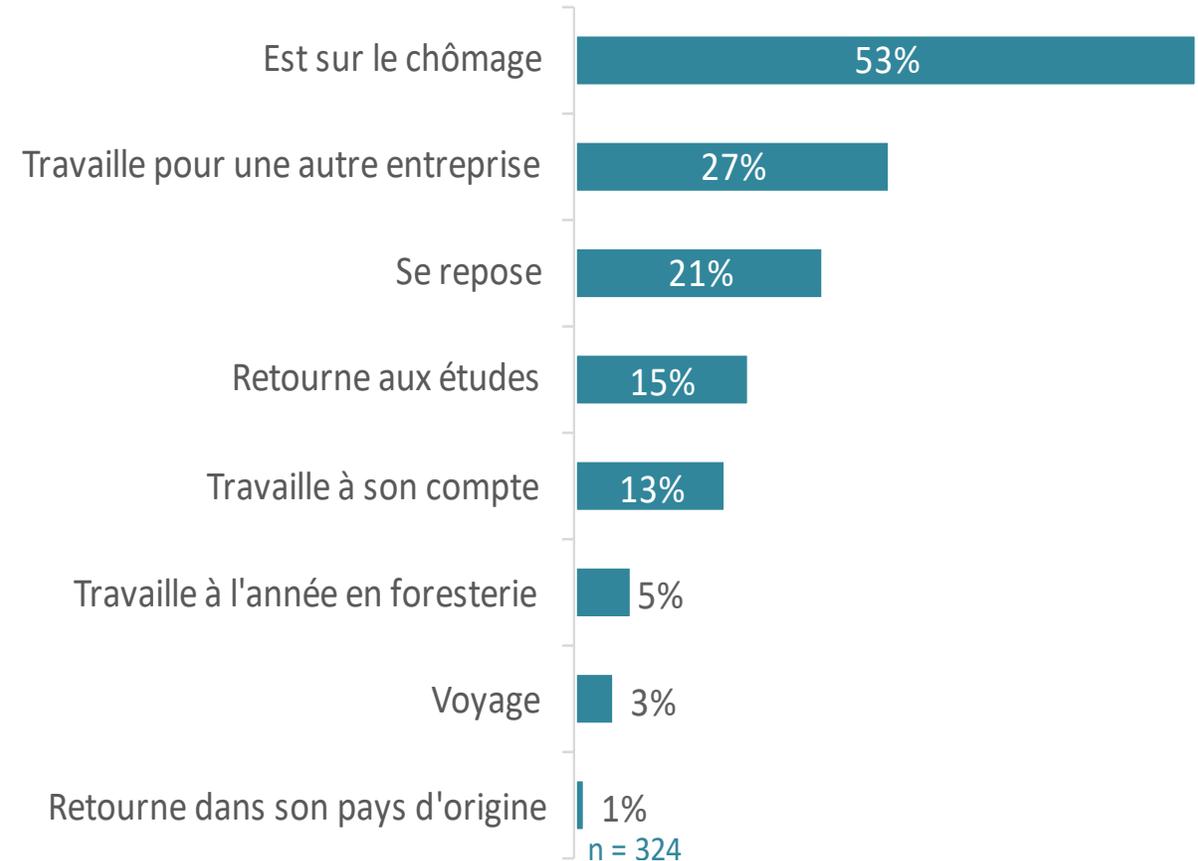
OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON DE TRAVAIL



Occupation post-saison de travail

- Un peu plus de la moitié des travailleurs reçoit des prestations d'assurance-emploi
- Plus de 1 sur 4 travaillent pour une autre entreprise une fois la saison terminée
- Plus l'âge augmente, moins l'occupation après la saison varie.
- Les répondants plus jeunes sont plus nombreux à travailler pour une autre entreprise
- Les répondants nés au Canada sont plus nombreux à recevoir de l'assurance-emploi
- Très peu de travailleurs nés à l'extérieur du Canada retournent dans leur pays d'origine hors des saisons de travail.
- Les débroussailliers ont des occupations moins diversifiées que les reboiseurs une fois la saison terminée

Répartition des répondants selon leurs activités une fois la saison en foresterie terminée



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON DE TRAVAIL

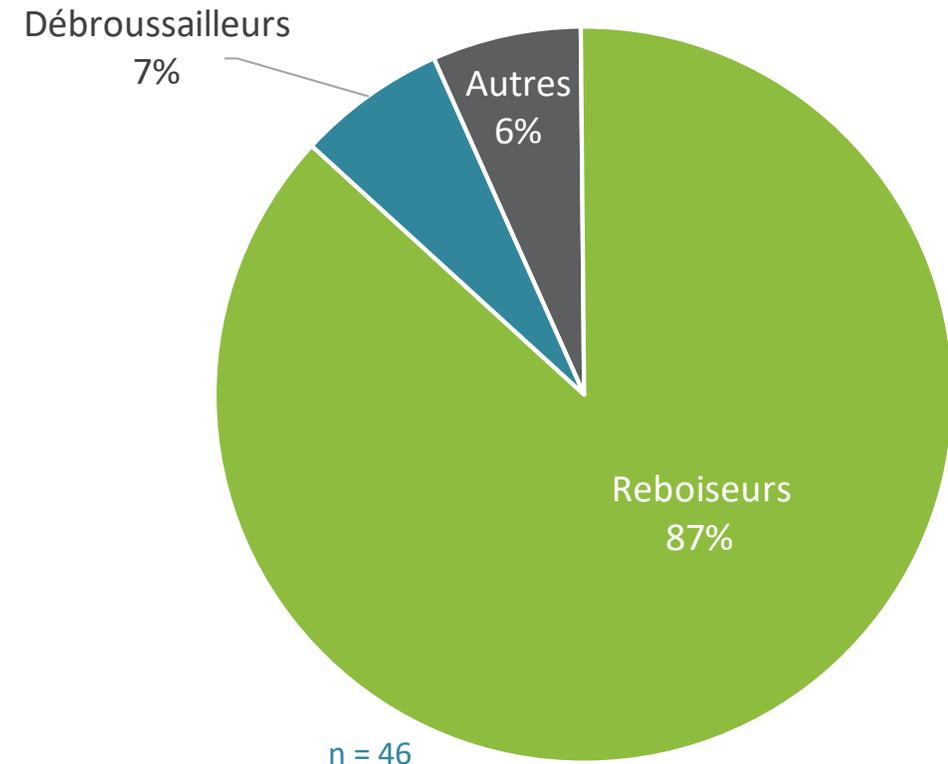


Occupation post-saison de travail (suite)

- Près de 30% des reboiseurs retournent aux études une fois la saison terminée.
- Les répondants retournant aux études une fois la saison en foresterie terminée le font dans une multitude de secteurs (ex. agriculture, gestion, éducation).

Répartition des répondants retournant aux études à la fin de la saison selon le métier

RETOUR AUX ÉTUDES



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

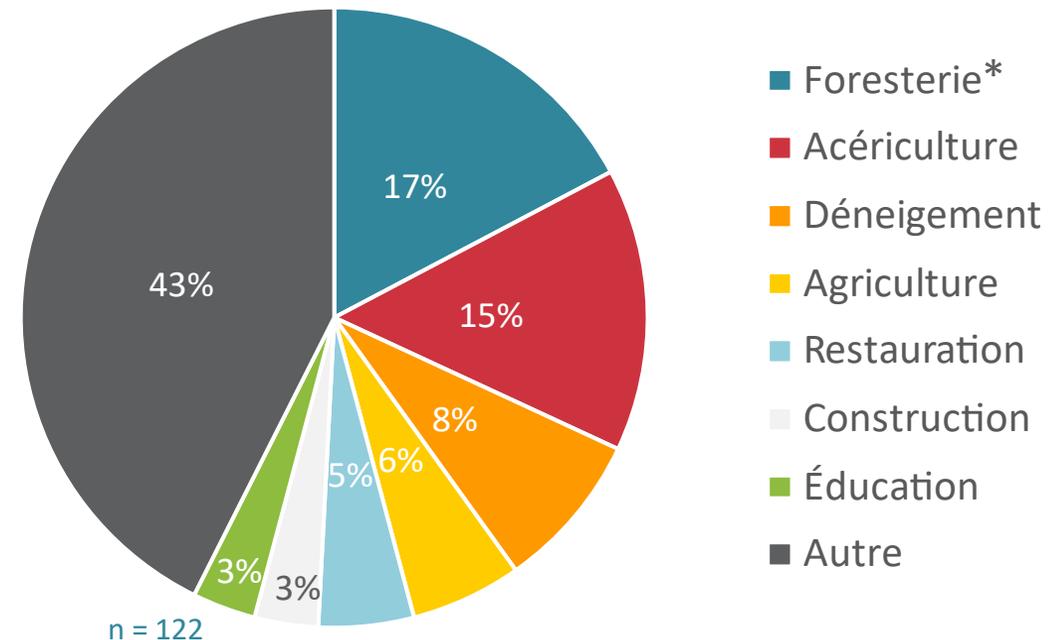
OCCUPATION APRÈS LA FIN DE LA SAISON DE TRAVAIL



Occupation post-saison de travail (suite)

- 43% des répondants demeurent sur le marché du travail une fois la saison en foresterie terminée.
- 17% continuent de travailler dans le secteur forestier dans d'autres occupations.
- 65% des répondants travaillant dans une autre entreprise le reste de l'année travaillent à temps plein.
- 56% des répondants qui travaillent à leur compte le reste de l'année le font à temps plein.

Une occupation très variée pour les travailleurs demeurant sur le marché du travail après la fin de la saison de travail



PROFIL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

RETOUR CHEZ L'EMPLOYEUR L'ANNÉE SUIVANTE



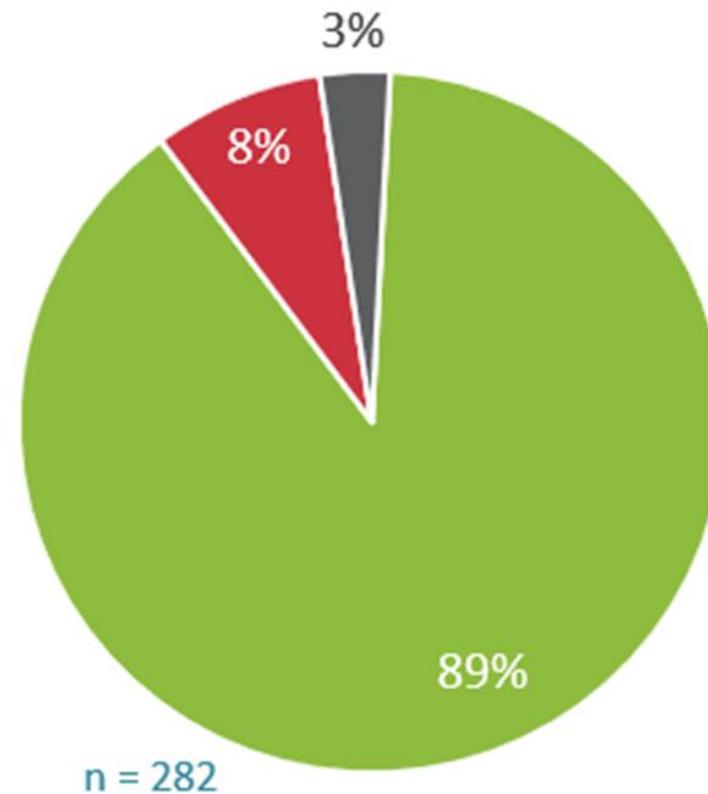
Des employés fidèles

- Près de 90% des répondants retournent travailler pour le même employeur chaque année

- Retourne chez le même employeur chaque année
- Ne retourne pas chez le même employeur chaque année
- NSP/NRP

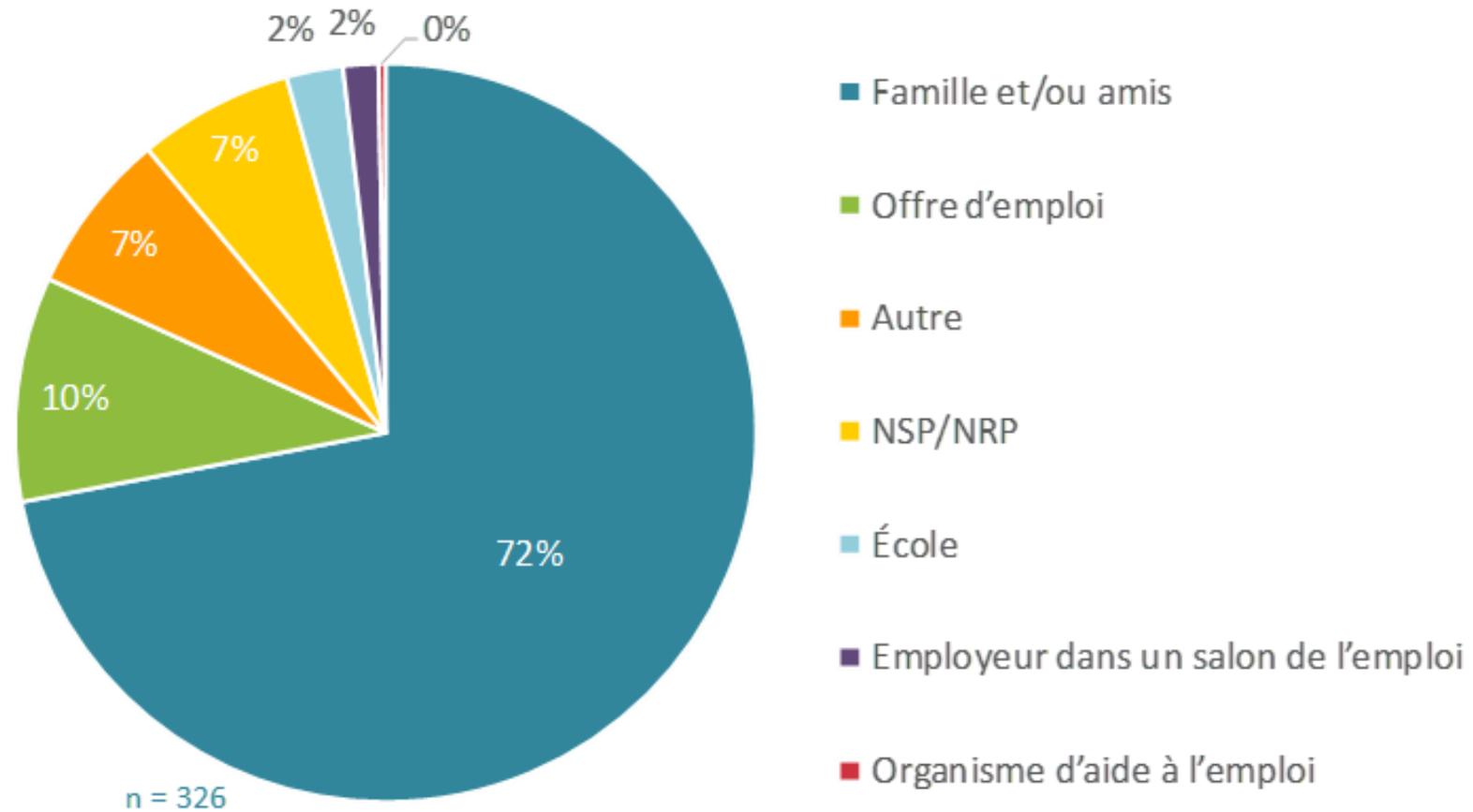
Note: Cette question était seulement posée aux répondants exerçant leur métier en foresterie depuis plus d'un an. Ce sont 41 répondants qui travaillaient dans le secteur forestier depuis 1 an ou moins.

Répartition des répondants retournant ou non chez le même employeur chaque année



MEILLEURS MOYENS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

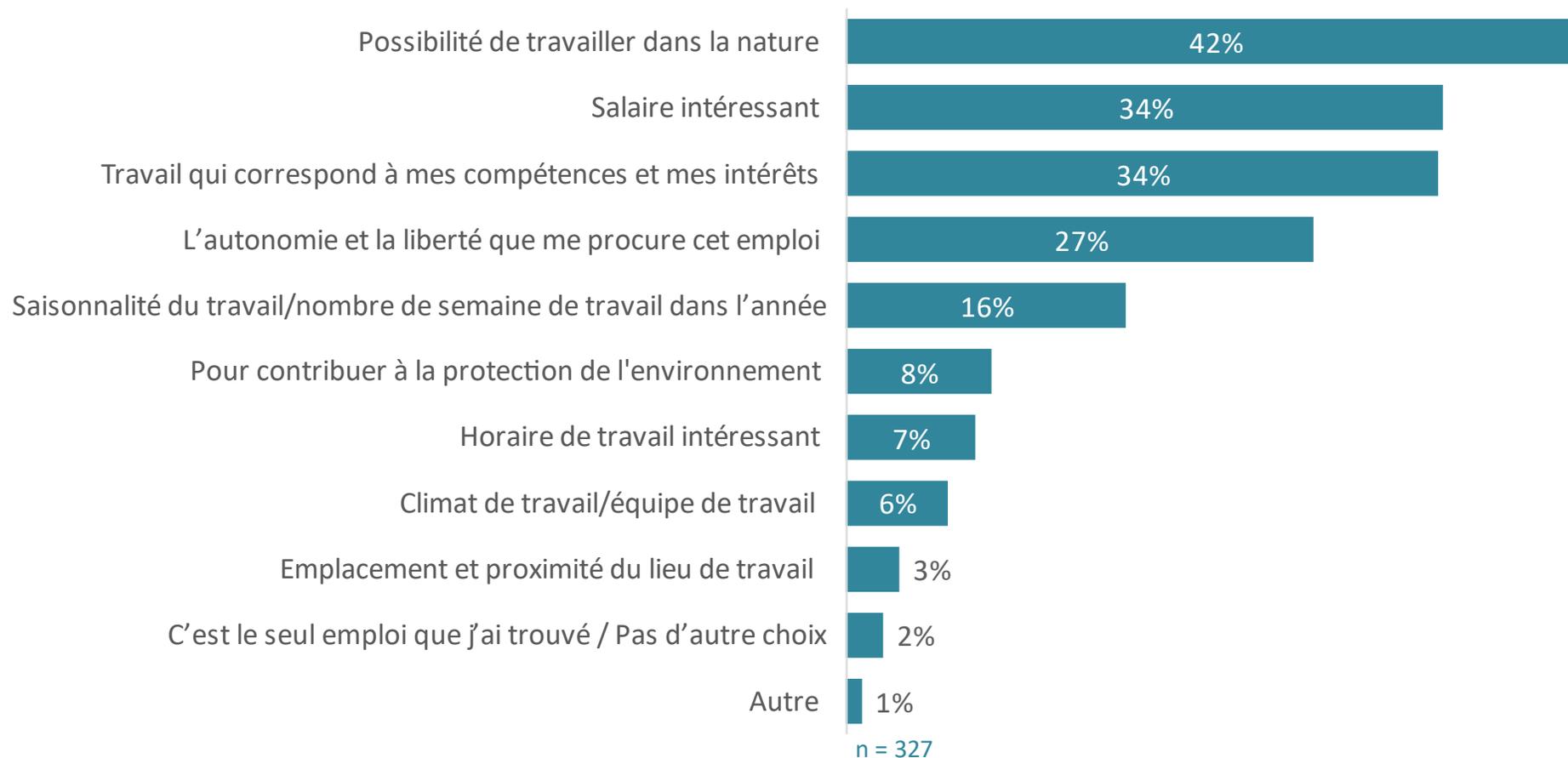
Comment avez-vous entendu parler des possibilités d'emplois en foresterie?



FACTEURS D'ATTRACTION DES MÉTIERS MANUELS

LES PRINCIPALES MOTIVATIONS À OCCUPER LEUR EMPLOI

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



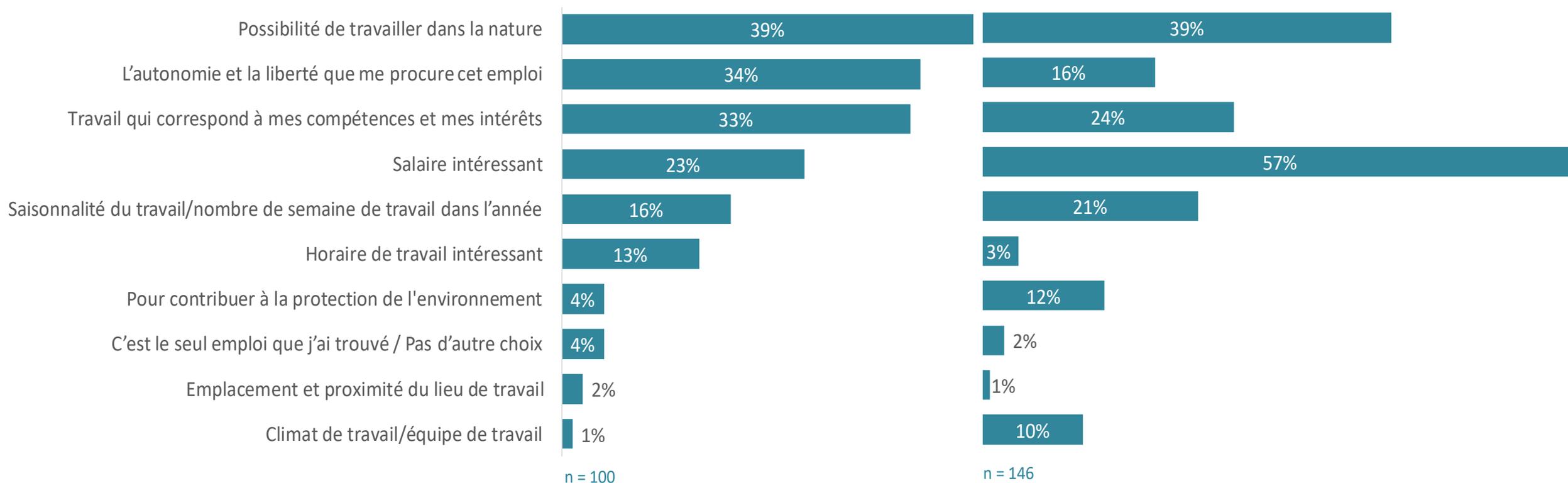
FACTEURS D'ATTRACTION DES MÉTIERS MANUELS

LES PRINCIPALES MOTIVATIONS À OCCUPER LEUR EMPLOI – SELON LE MÉTIER

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

Débroussailleurs

REBOISEURS

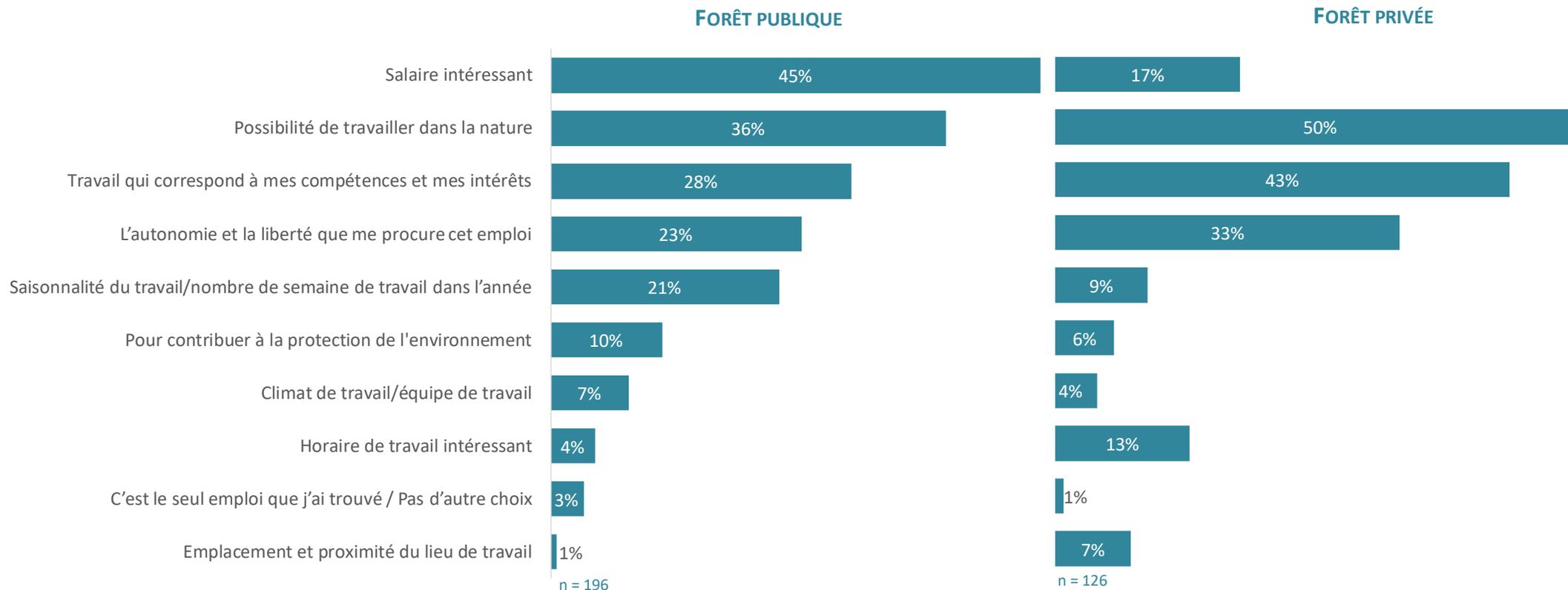




FACTEURS D'ATTRACTION DES MÉTIERS MANUELS

LES PRINCIPALES MOTIVATIONS À OCCUPER LEUR EMPLOI – SELON LE MODE DE TENURE FORESTIÈRE

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



Note : Les répondants devaient sélectionner, parmi les éléments suivants, les deux principales raisons pour lesquelles ils occupent cet emploi. C'est pourquoi le total est supérieur à 100.

*La distinction entre forêt privée et forêt publique a été réalisée à partir des réponses à la question de l'hébergement lors de la saison de travail.

En forêt publique les travailleurs sont hébergés à l'extérieur, alors qu'en forêt privée ils retournent à leur résidence personnelle tous les soirs (Q20).

Autres distinctions entre différents groupes :

Les étudiants reboiseurs:

- En grande majorité attiré par le salaire intéressant de façon plus marquée que pour l'ensemble des reboiseurs

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus:

- Occupent leur emploi car il correspond à leurs compétences et leurs intérêts, le salaire occupe les derniers rangs

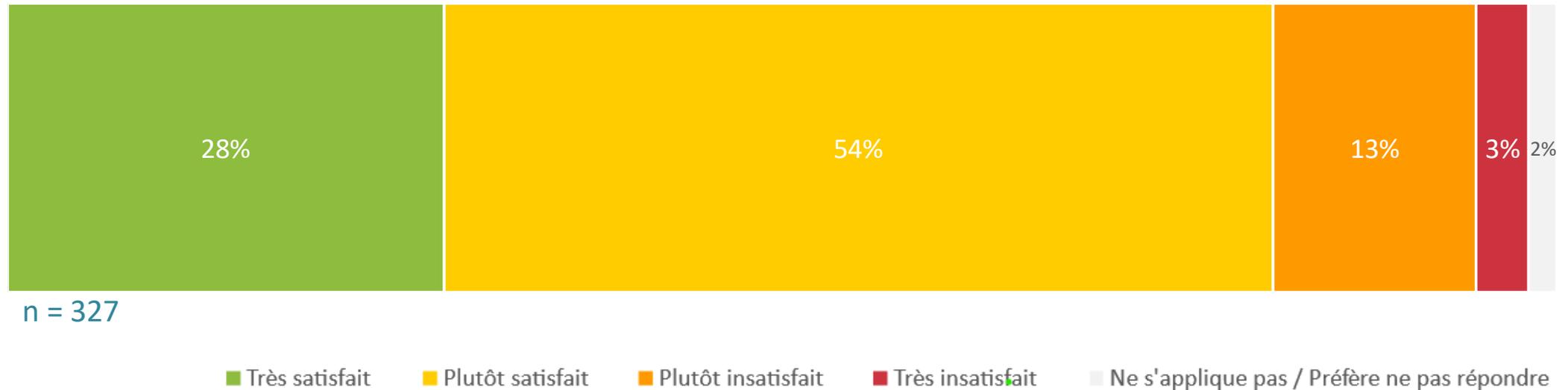
Les travailleurs nés à l'extérieur du Canada:

- Beaucoup plus nombreux à mentionner la contribution à la protection de l'environnement
- Malgré le fait que plusieurs ont des diplômes universitaires et ne peuvent pas travailler dans leur domaine d'études au Québec, aucun d'entre eux n'a mentionné que c'est le seul emploi qu'ils ont trouvé ou qu'ils n'ont pas eu d'autres choix.



NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI - CONDITIONS DE TRAVAIL

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



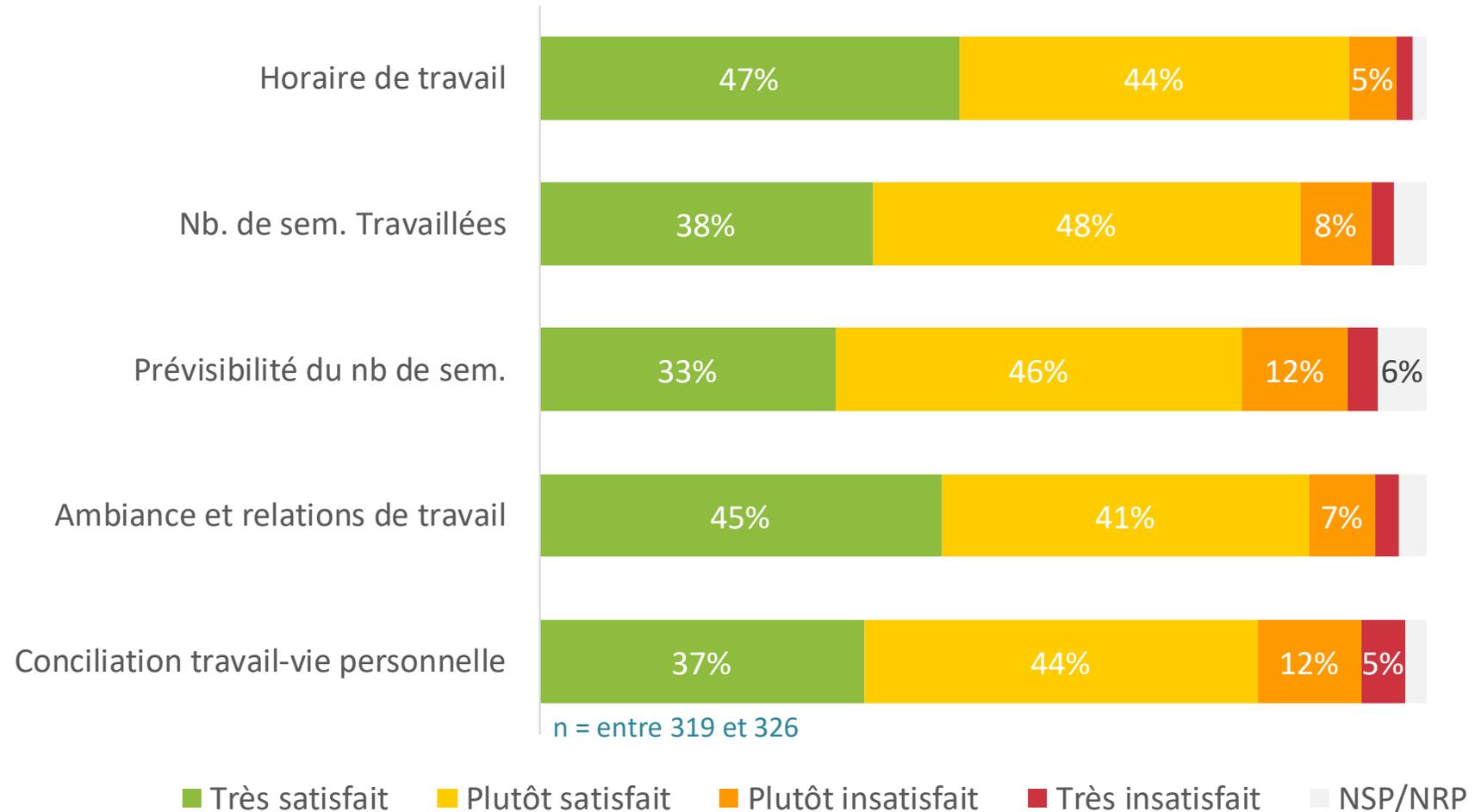
En très grande majorité, les répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail (83% très satisfait et plutôt satisfait).



NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE SATISFACTION PAR RAPPORT AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

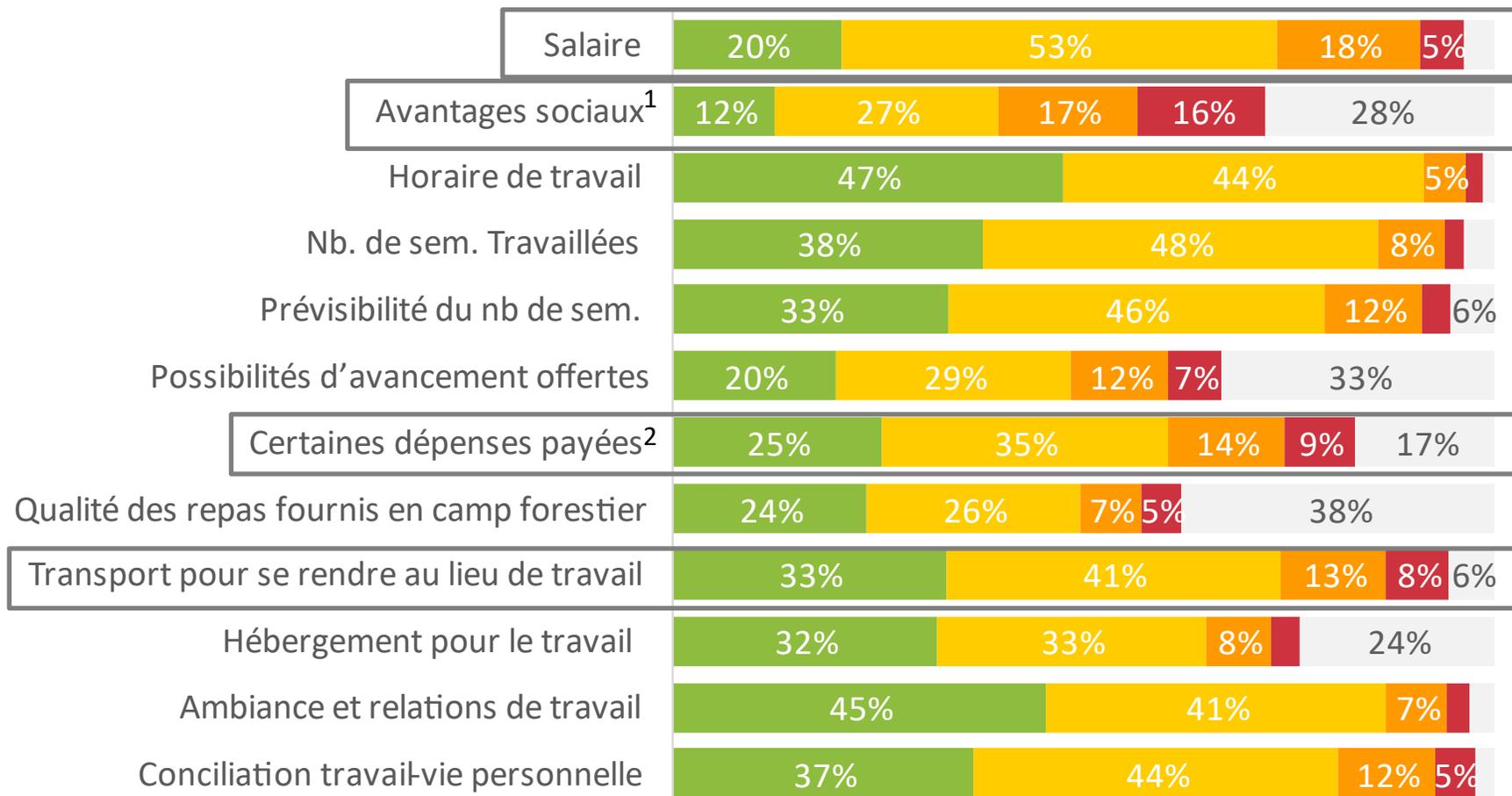
Répartition des répondants selon le niveau de satisfaction



NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

LES ÉLÉMENTS COMPTANT LE PLUS D'INSATISFACTION PAR RAPPORT AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

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



Éléments encadrés :
plus de 20%
d'insatisfaction
(Plutôt insatisfait et
Très insatisfait) chez
les répondants à la
question.

1. Assurances collectives, régime de retraite, congés de maladie
2. Logement, transport, équipements, etc.

n = entre 319 et 326

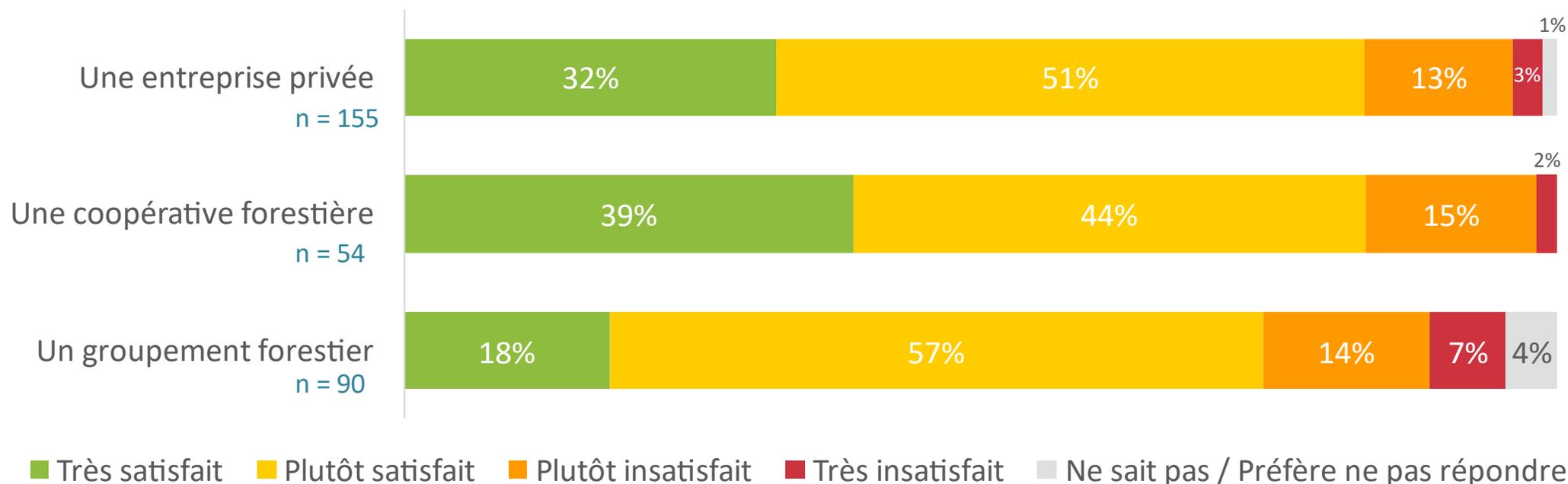
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ NSP/NRP

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

TYPE D'EMPLOYEUR OU DE CLIENTS POUR LEQUEL ILS EFFECTUENT DES CONTRATS

Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le type d'entreprise pour laquelle ils travaillent/réalisent des contrats

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



La satisfaction globale en lien avec les conditions de travail est légèrement inférieure pour les travailleurs en groupement forestier.

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTIONS SELON LA TENURE FORESTIÈRE

- Il semble y avoir un lien entre le niveau de satisfaction envers les conditions de travail et le mode de tenure forestière dans laquelle le travailleur exerce principalement son métier (forêt publique/forêt privée)

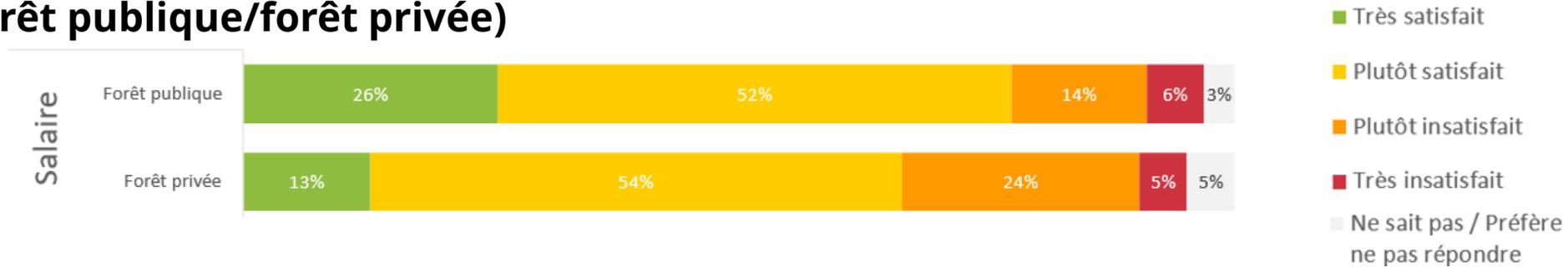
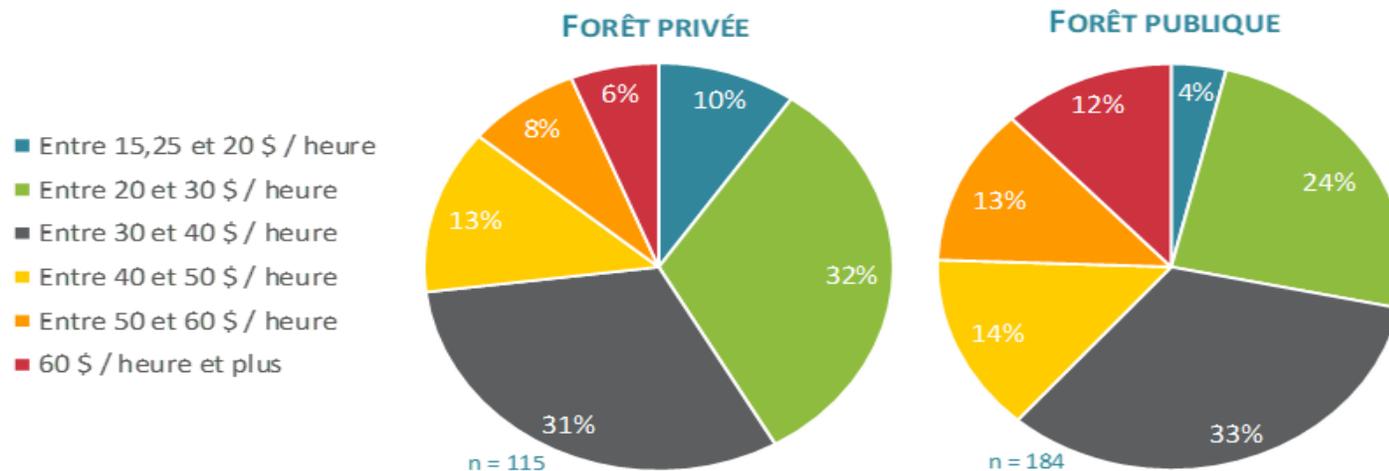


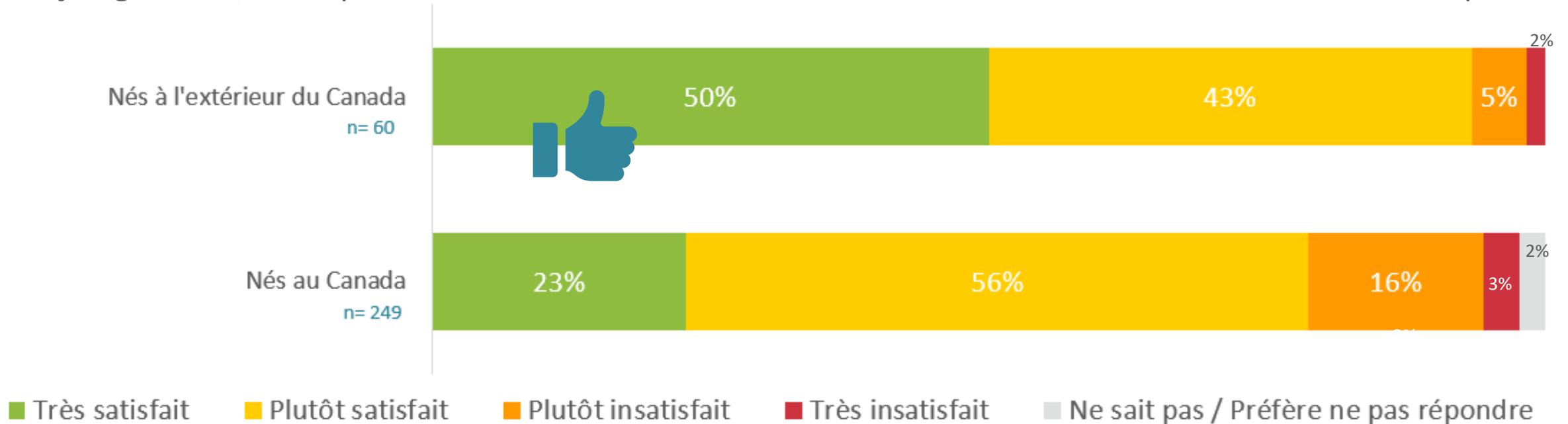
Figure 53. Répartition des répondants selon la tenure forestière et le salaire estimé (Q20 et Q38)



NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTION ENTRE LES RÉPONDANTS NÉS AU CANADA ET RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?

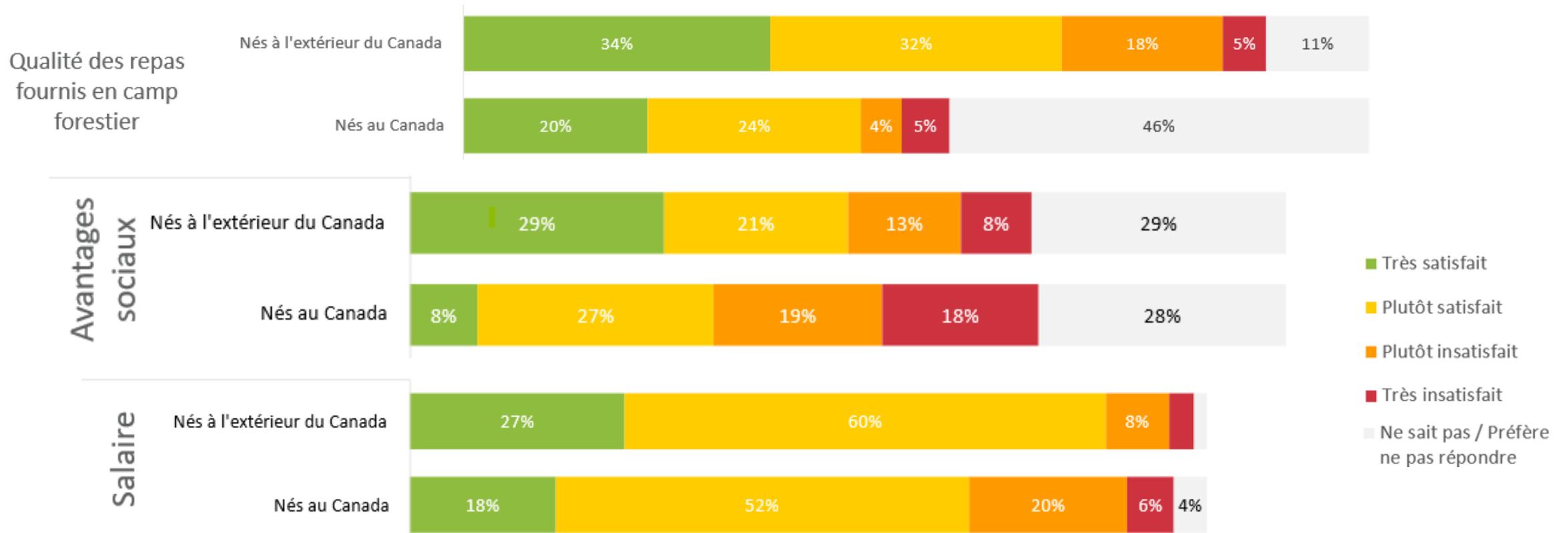


Les répondants nés à l'extérieur du Canada sont globalement plus satisfaits de leurs conditions de travail que les répondants nés au Canada.

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTION ENTRE LES RÉPONDANTS NÉS AU CANADA ET RÉPONDANTS NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



Les répondants nés à l'extérieur du Canada sont globalement plus satisfaits de leurs conditions de travail que les répondants nés au Canada.

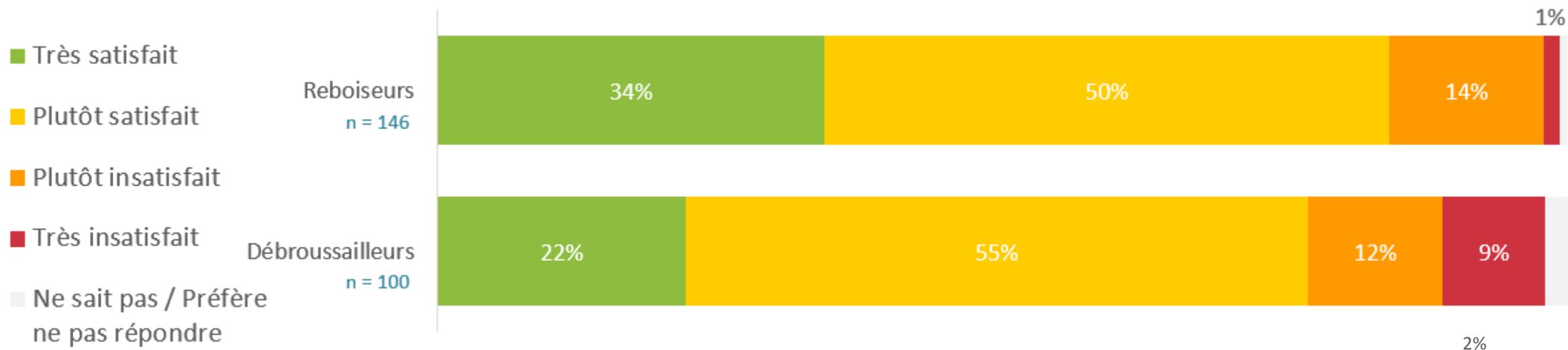
NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTIONS SELON LE MÉTIER EXERCÉ



Figure 41. Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le métier (Q1 et Q25)

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?

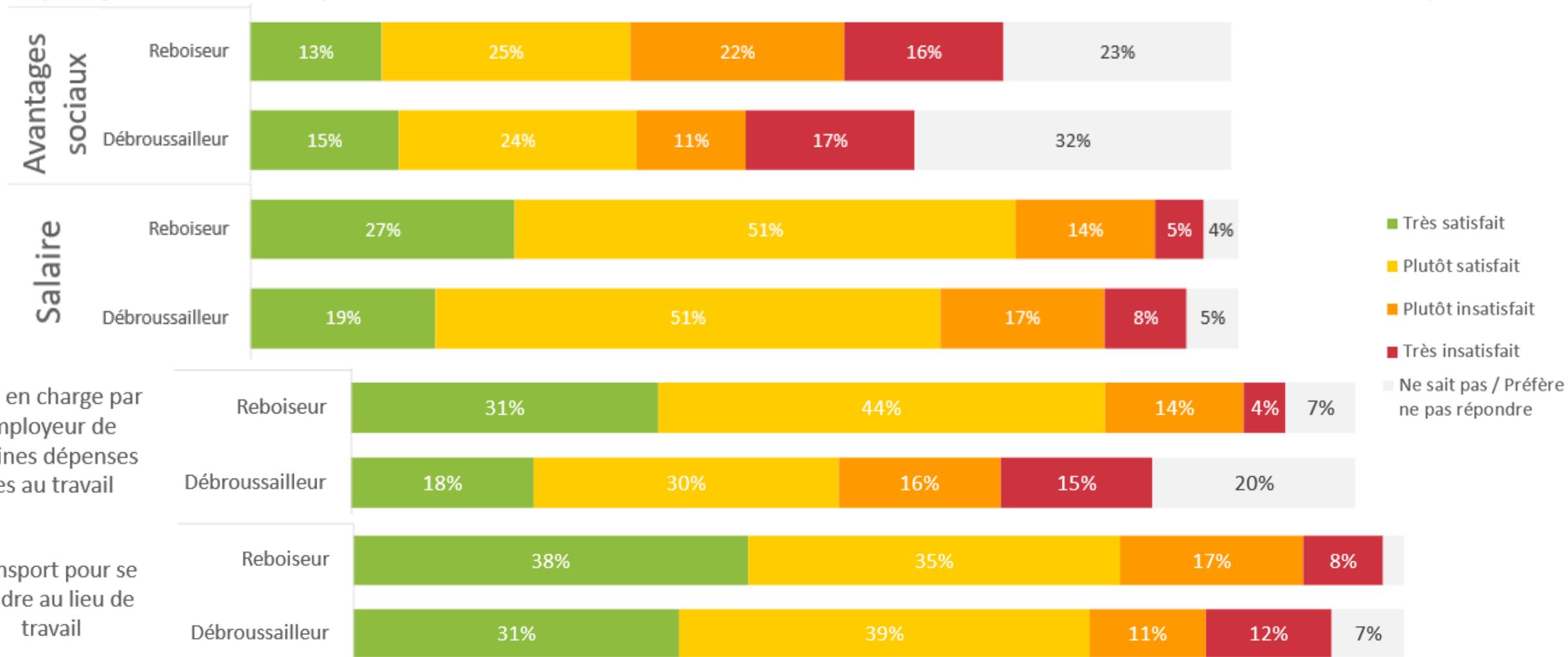


On constate une satisfaction légèrement plus faible chez les répondants exerçant le métier de débroussailleur.

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI- CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTIONS SELON LE MÉTIER EXERCÉ

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



AUTRES DISTINCTIONS ENTRE DIFFÉRENTS GROUPES

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus:

- De façon générale, ils sont moins nombreux à être très satisfait de l'ensembles des éléments mentionnés en lien avec les conditions de travail.
- Une seule exception: la conciliation travail-vie personnelle .

Les étudiants reboiseurs:

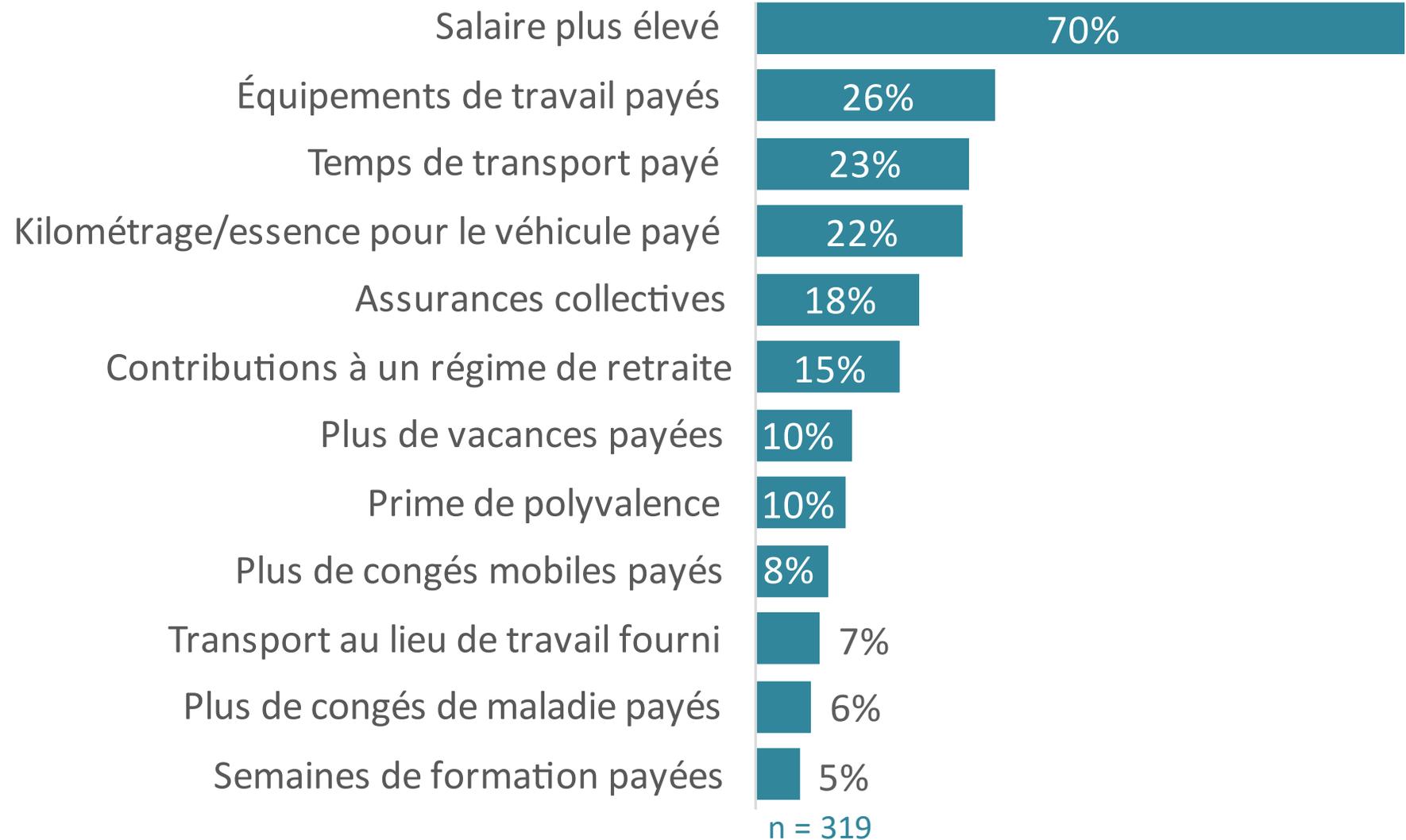
- On a vu tout à l'heure qu'en grande majorité, ils sont attirés par le salaire intéressant de façon plus marquée que pour l'ensemble des reboiseurs, mais ils sont en contrepartie moins nombreux à gagner un salaire horaire estimé de plus de 50\$ (17% vs 26% pour l'ensemble des reboiseurs)
- Les étudiants reboiseurs sont en général légèrement plus nombreux que les reboiseurs en général à être très satisfaits de tous les éléments en lien avec leurs conditions de travail, sauf pour le salaire.

Les travailleurs gagnant un salaire horaire estimé de moins de 30\$/h sont moins satisfaits de leur salaire que les travailleurs gagnant un salaire horaire estimé de plus 30\$/h.

BESOINS ET ATTENTES DES TRAVAILLEURS

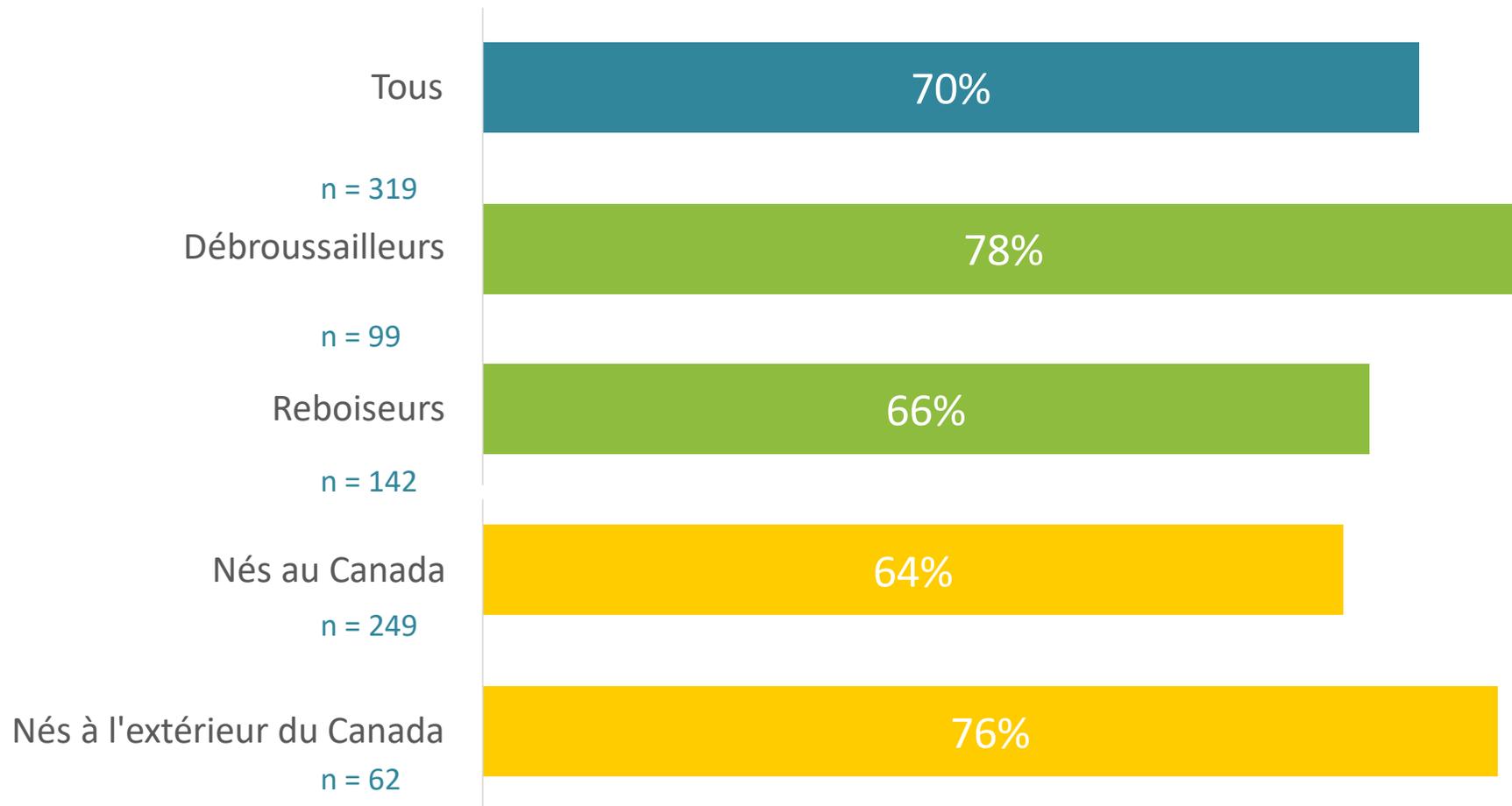
ÉLÉMENTS PRIORITAIRES SOUHAITÉS POUR AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

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



ÉLÉMENTS PRIORITAIRES SOUHAITÉS POUR AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

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



BESOINS ET ATTENTES DES TRAVAILLEURS

ÉLÉMENTS PRIORITAIRES SOUHAITÉS POUR AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

**Plus de 135
commentaires reçus en
lien avec le salaire!!**

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



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



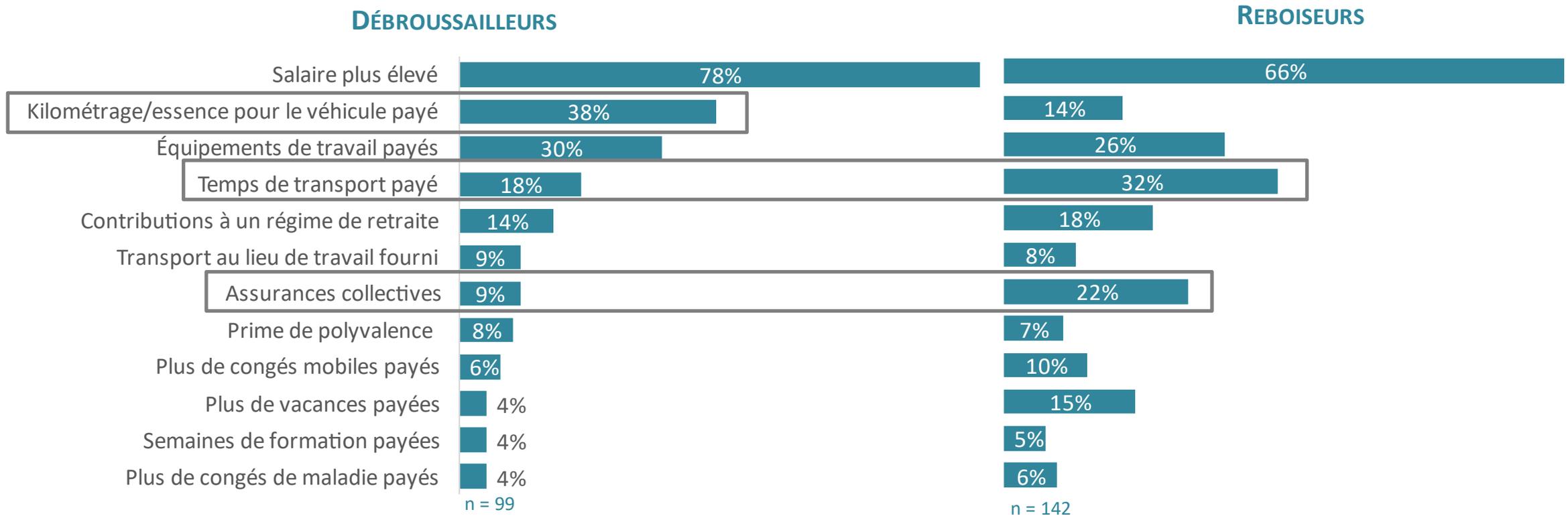
« Le salaire à l'arbre est trop bas, il n'a que très peu augmenté dans les dernières années malgré l'inflation. »



ÉLÉMENTS PRIORITAIRES SOUHAITÉS POUR AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTION SELON LE MÉTIER

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

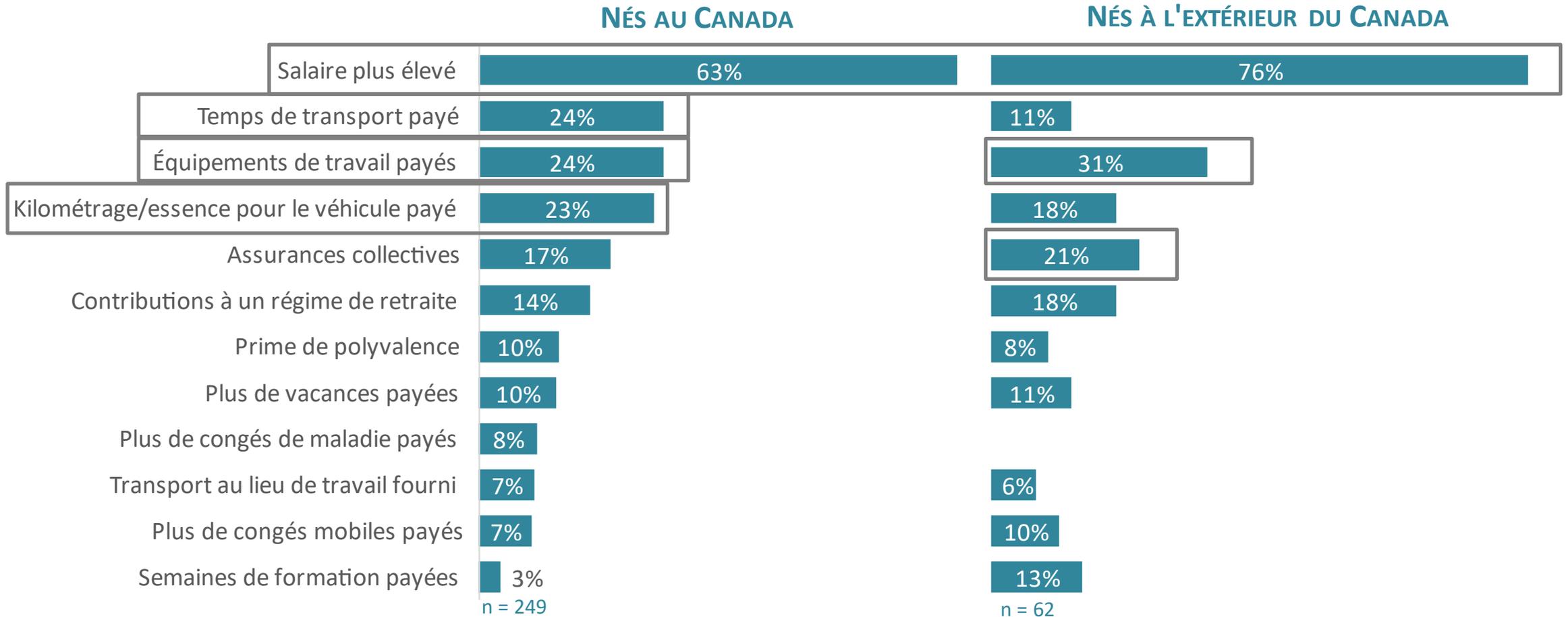


Pour les abatteurs manuels, après un salaire plus élevé (76%), une prime de polyvalence vient en no 2 (27%).

ÉLÉMENTS PRIORITAIRES SOUHAITÉS POUR AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTION SELON L'ORIGINE DES TRAVAILLEURS

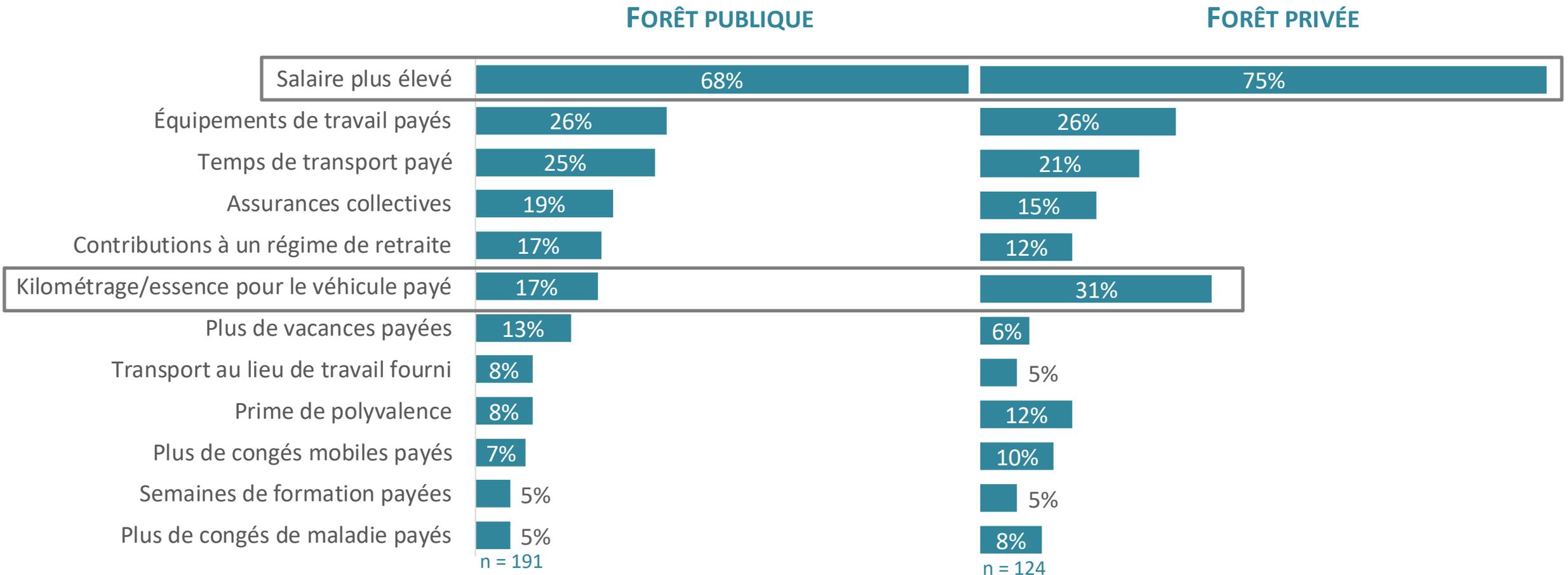
Pour améliorer vos conditions de travail, quels sont les trois éléments que vous souhaiteriez obtenir de la part de votre employeur en priorité?



ÉLÉMENTS PRIORITAIRES SOUHAITÉS POUR AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

DISTINCTION SELON LA TENURE FORESTIERE

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





PRIORITÉS DES RÉPONDANTS POUR REHAUSSER LA SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DES ATTENTES EXPRIMÉES SUR D'AUTRES AMÉLIORATIONS SOUHAITÉES (Q27, Q30 ET Q49)

23 commentaires reçus sur le thème d'une bonification des avantages sociaux. Par exemple:

« Nous n'avons pas d'avantages sociaux puisque nous sommes saisonniers. Pas de congé de maladie payé, c'est très précaire. Si tu attrapes une grippe et que tu dois manquer l'emploi, tu le payes de ta poche. »



17 commentaires reçus sur le thème du temps de transport non payé. Par exemple:

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



23 commentaires reçus sur le thème de la nourriture. Par exemple:

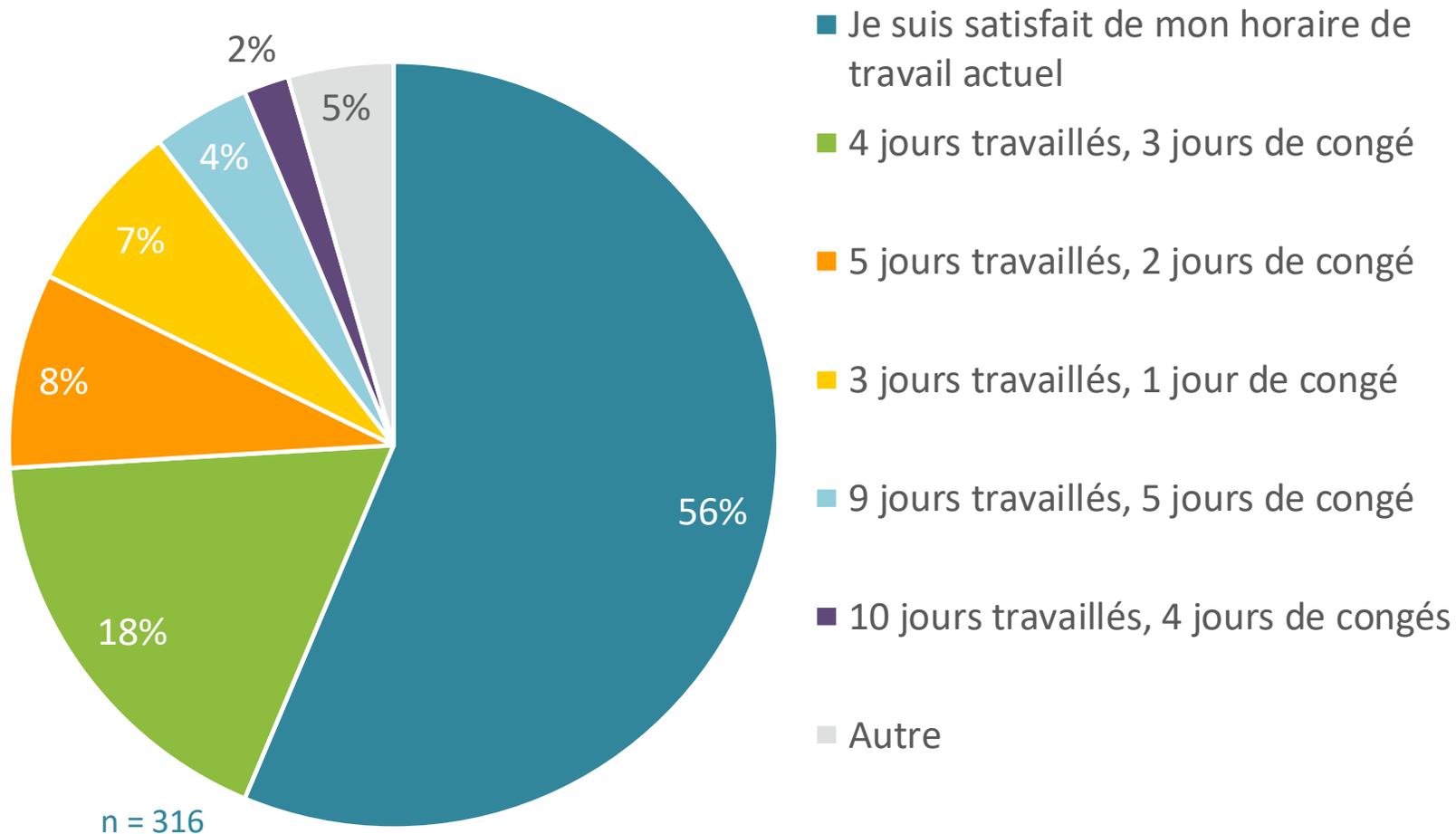
« La nourriture dans les camps forestiers n'est souvent pas adaptée pour l'effort physique fourni dans la journée. »



HORAIRE DE TRAVAIL SOUHAITÉ

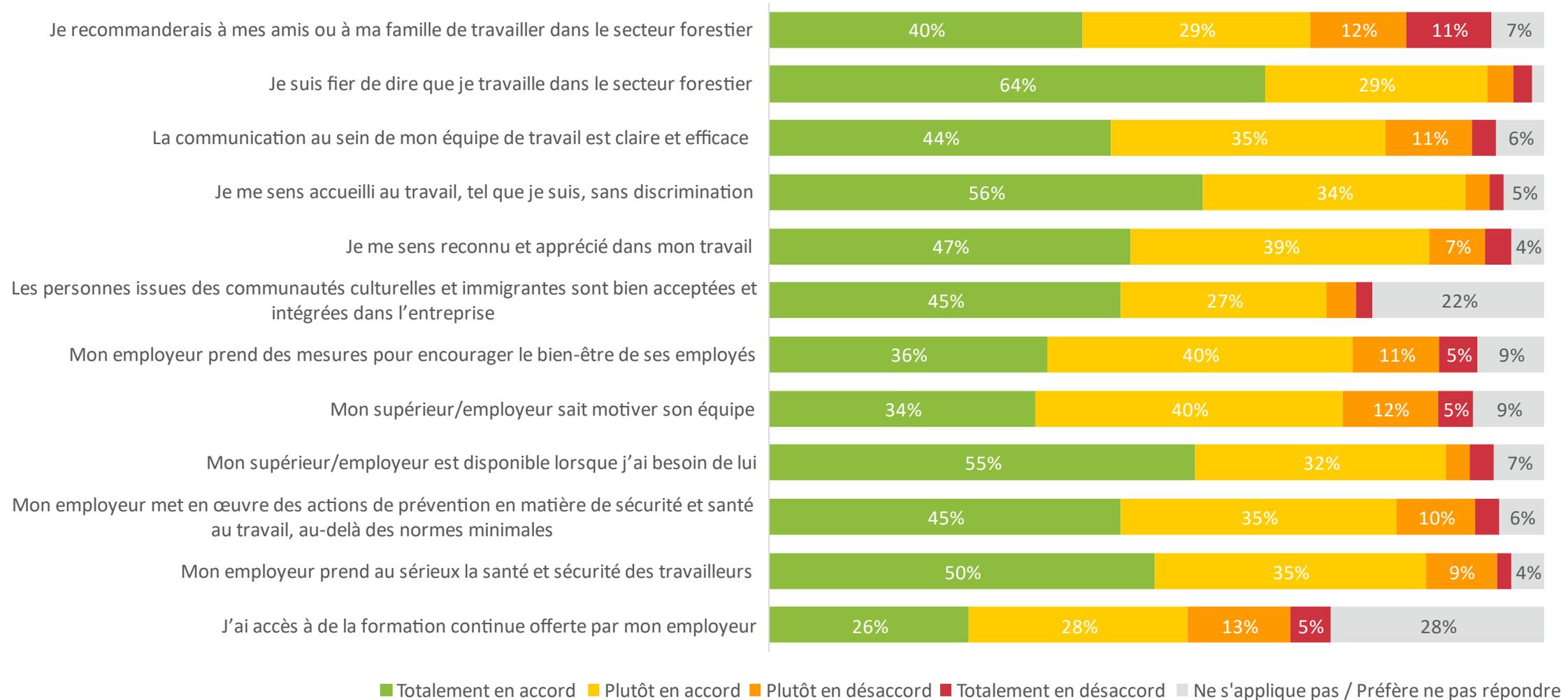
Quel serait votre horaire de travail idéal?

TOUS LES TRAVAILLEURS



NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail

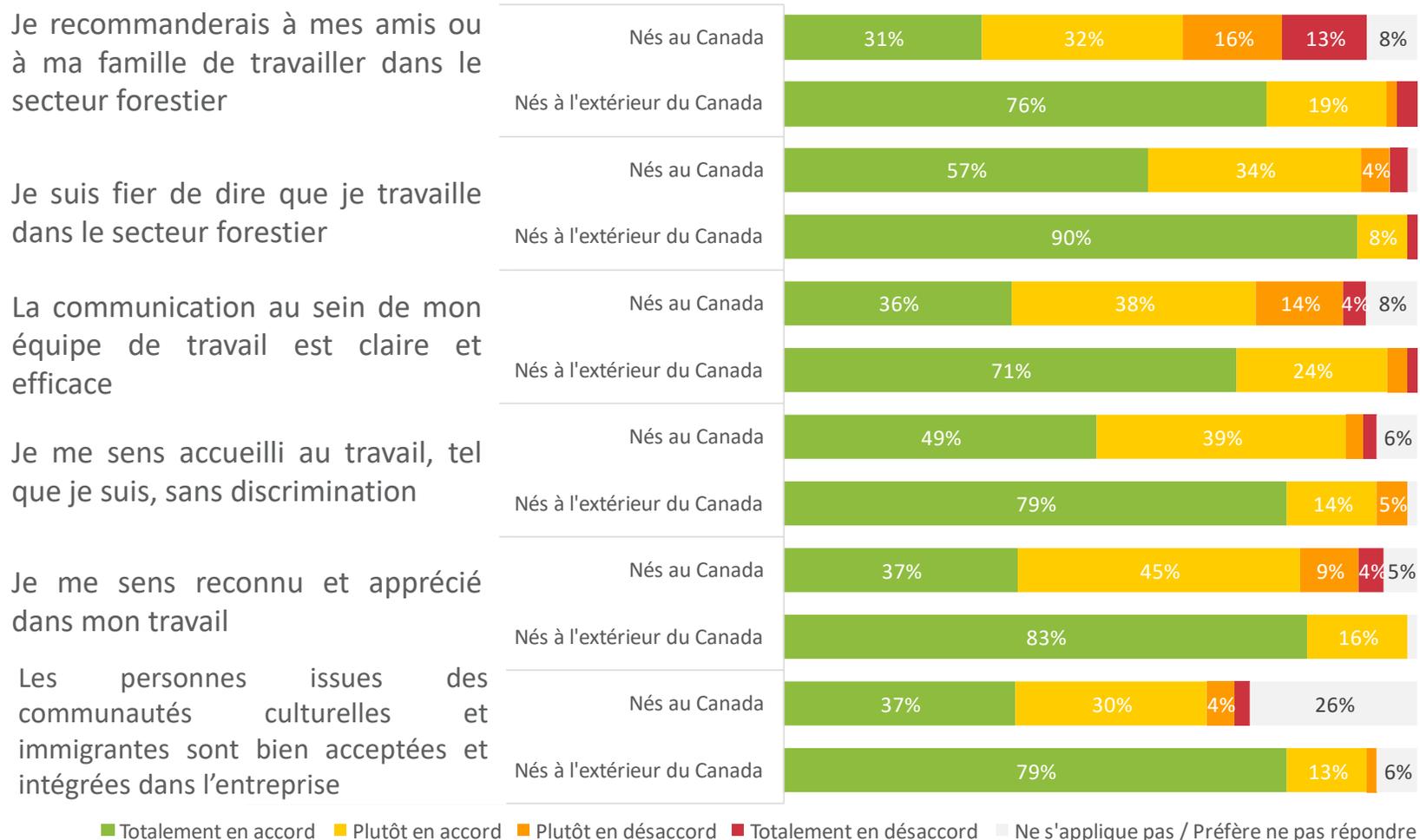


■ Totalement en accord ■ Plutôt en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Totalement en désaccord ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

DISTINCTIONS EN FONCTION DE L'ORIGINE DES TRAVAILLEURS (1 DE 2)

Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon l'origine - 1 de 2



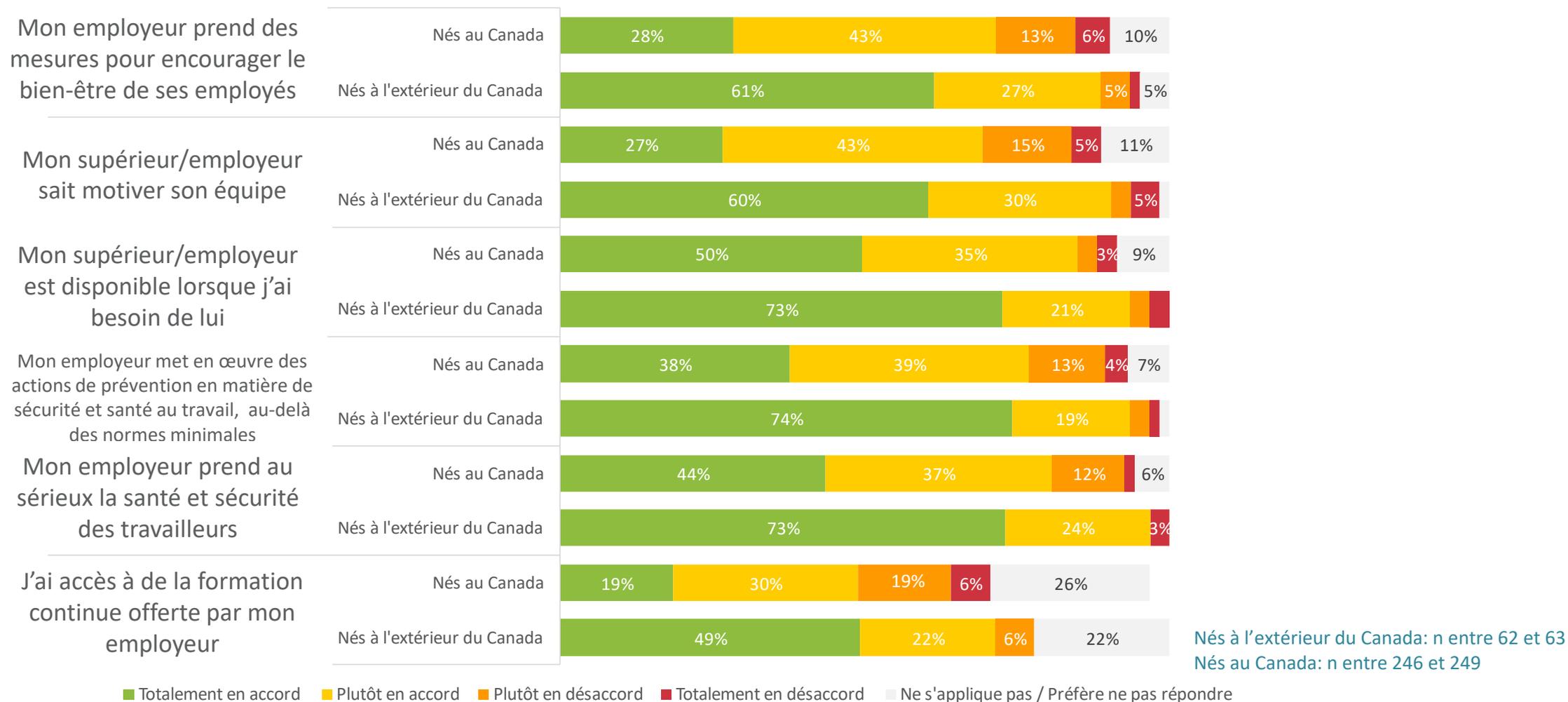
Nés à l'extérieur du Canada: n entre 62 et 63

Nés au Canada: n entre 246 et 249

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

DISTINCTIONS EN FONCTION DE L'ORIGINE DES TRAVAILLEURS (2 DE 2)

Niveau d'accord avec une liste d'énoncé en lien avec le bien-être au travail, selon l'origine– 2 de 2

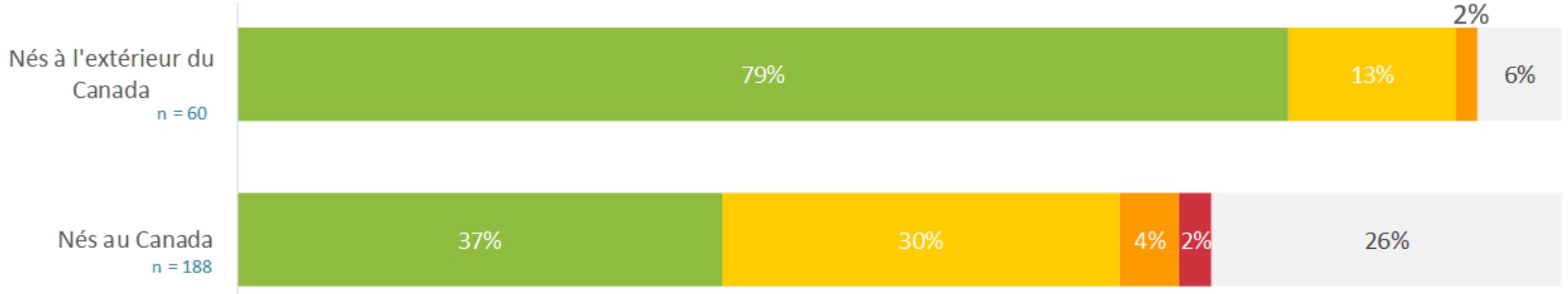


NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

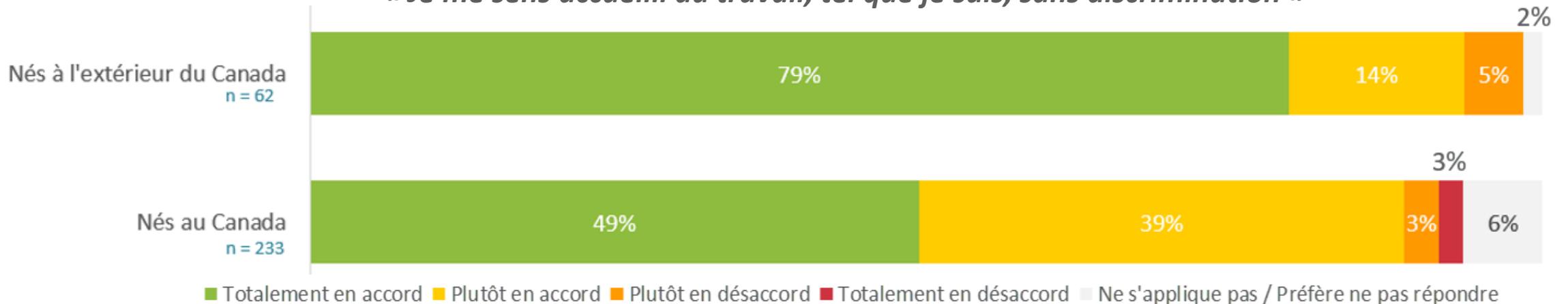
PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL SELON L'ORIGINE

Niveau d'accord avec l'énoncé:

« *les personnes issues des communautés culturelles et immigrantes sont bien acceptées et intégrées dans l'entreprise* »



« *Je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination* »

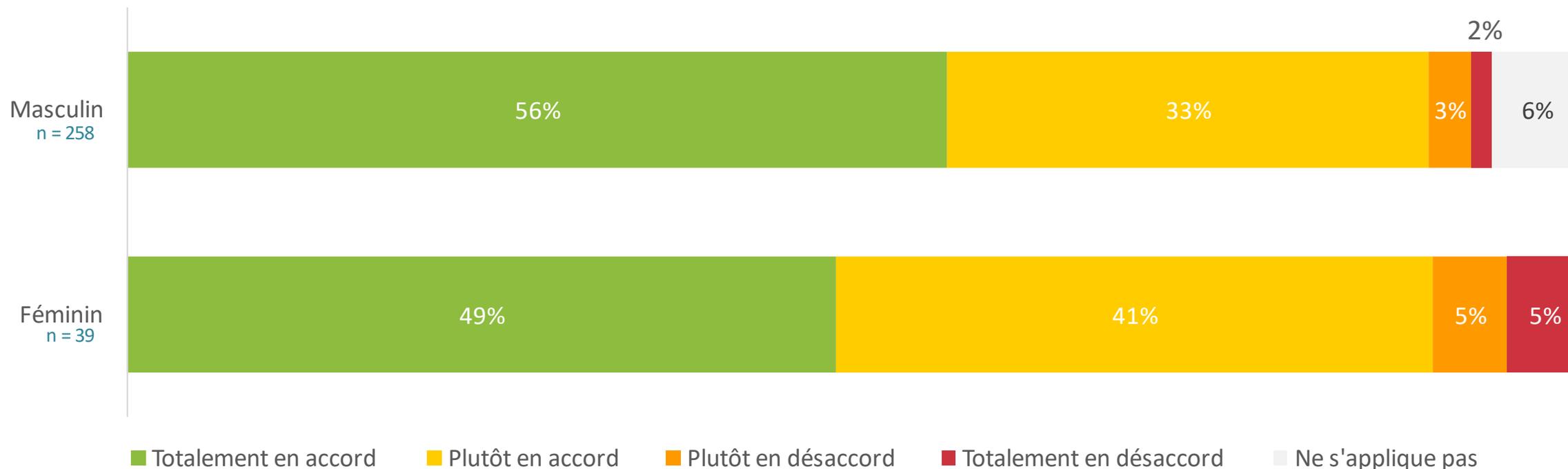


■ Totalement en accord ■ Plutôt en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Totalement en désaccord ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI – MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

SENTIMENT D'ACCUEIL AU TRAVAIL SELON LE GENRE

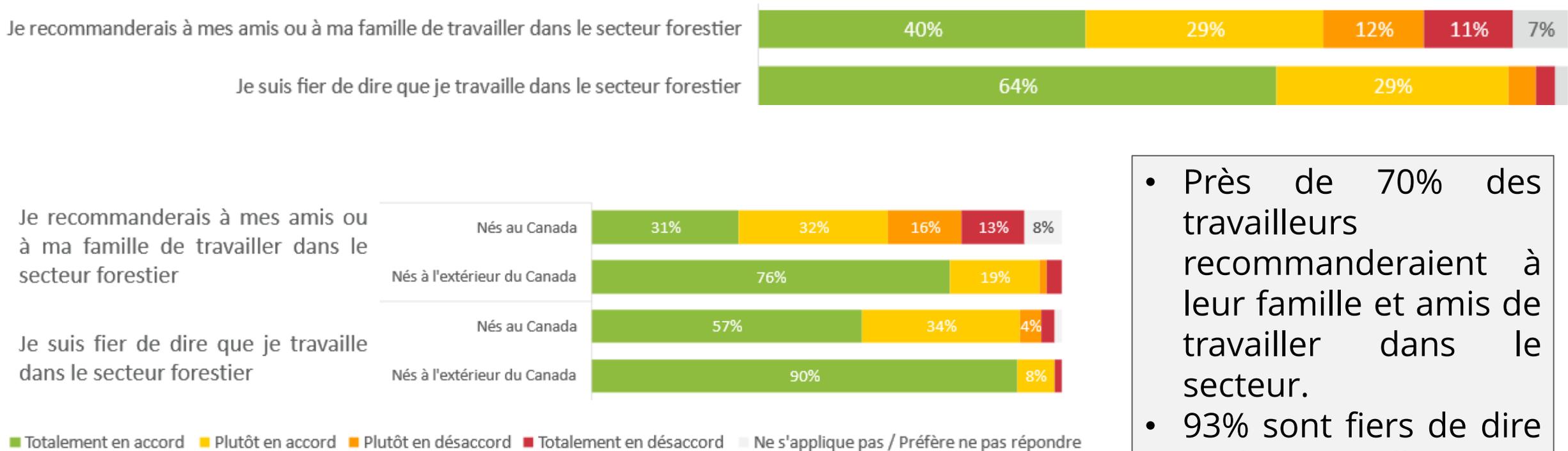
Niveau d'accord des répondants, selon le genre, pour l'énoncé
« je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination »



Les répondantes féminines sont légèrement plus en désaccord (10%) avec l'énoncé que les répondants masculins (5%), mais essentiellement, il n'y a pas de différence marquée en fonction du genre.

NIVEAU DE SATISFACTION EN LIEN AVEC L'EMPLOI - MILIEU ET RELATION DE TRAVAIL

Niveau d'accord avec une liste d'énoncés en lien avec le bien-être au travail



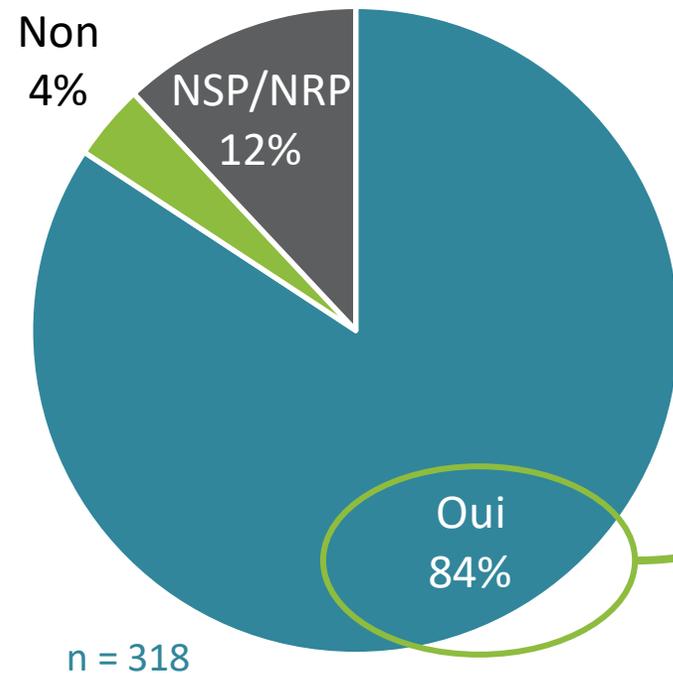
- Près de 70% des travailleurs recommanderaient à leur famille et amis de travailler dans le secteur.
- 93% sont fiers de dire qu'ils travaillent en foresterie.



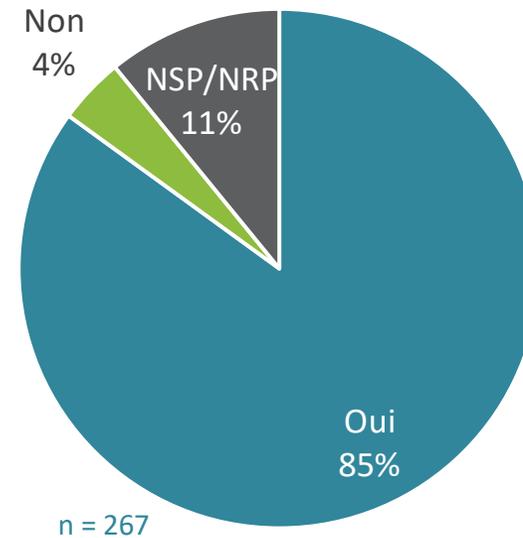
VISION DE LEUR AVENIR DANS LE SECTEUR

PERSPECTIVE 1 AN

Prévoyez-vous revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain?



Prévoyez-vous travailler pour la même entreprise?



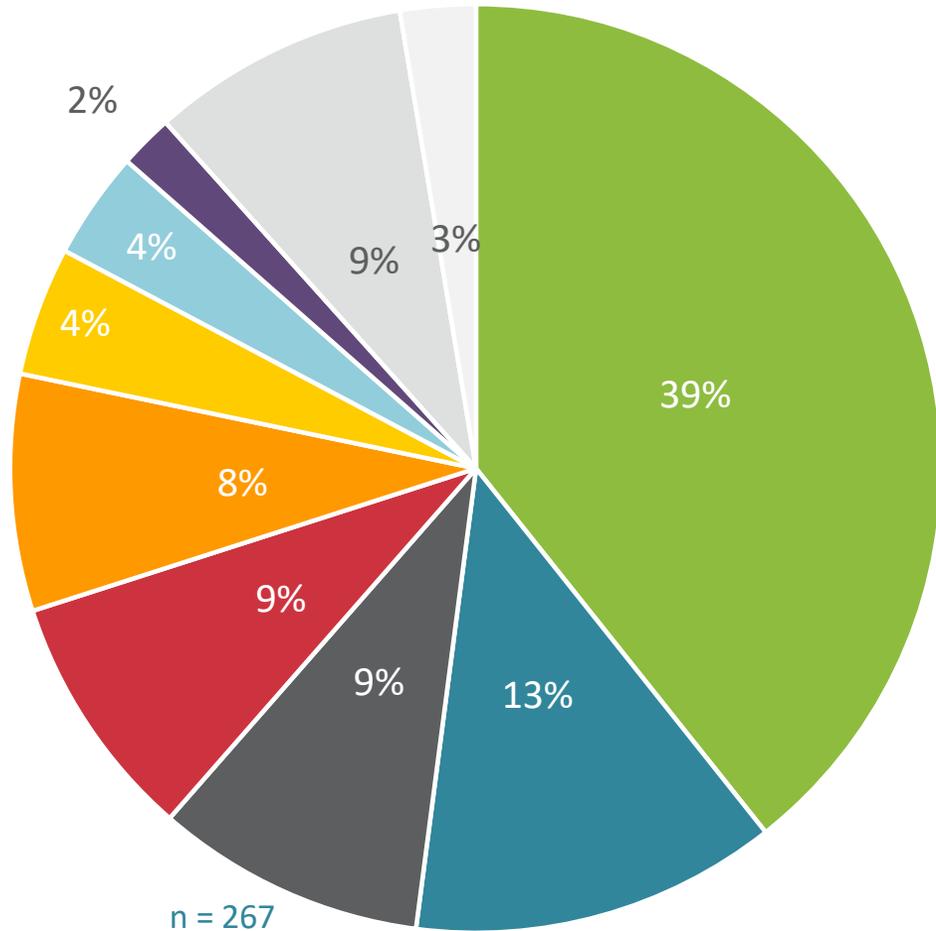
Note: Cette question était seulement posée aux répondants qui prévoyaient revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain



VISION DE LEUR AVENIR DANS LE SECTEUR

PERSPECTIVE 5 ANS

Où vous voyez-vous dans 5 ans?



- Travailler pour la même entreprise, au même poste
- Lancer ma propre entreprise, dans le secteur forestier
- Travailler pour la même entreprise, dans un autre poste
- À la retraite
- Travailler dans un autre secteur d'activité
- Lancer ma propre entreprise, dans un autre secteur d'activité
- Travailler dans le secteur forestier, mais pour une autre entreprise
- Retour aux études
- NSP/NRP
- Autre

PISTES D' ACTIONS RÉTENTION ET RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS



PISTES D' ACTIONS POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR

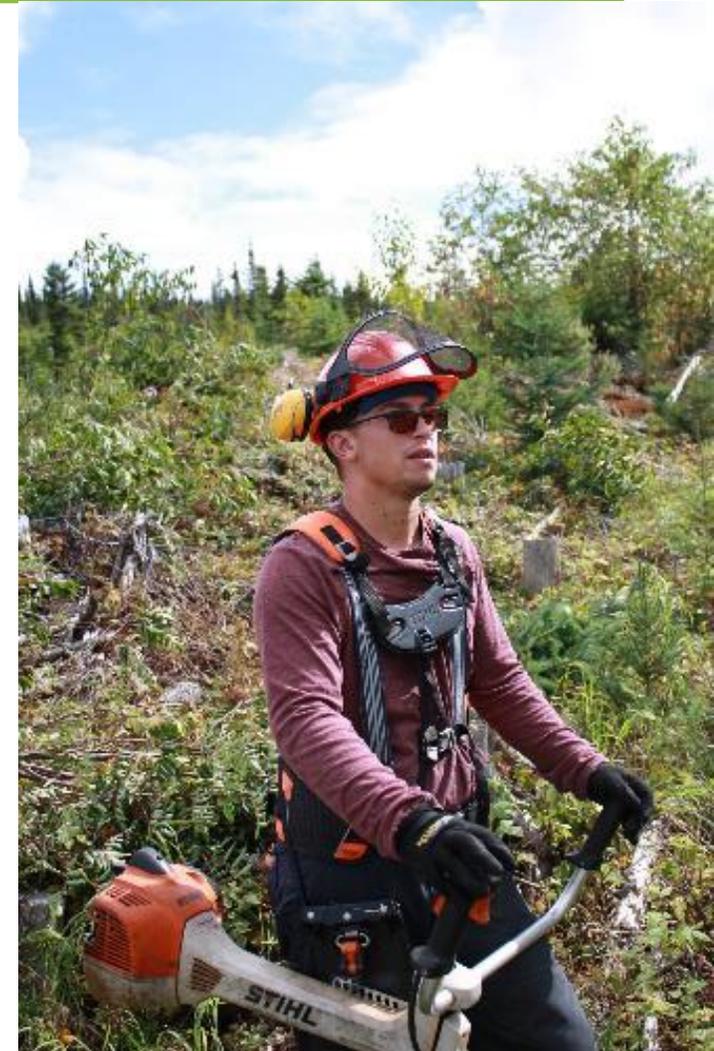
Rétention de vos employés actuels: priorité no 1!

1. Reconnaître et encourager la fidélité de vos employés:

- Bonus de fidélité ou autre avantage lié aux nombres d'années travaillées pour l'entreprise
- Prendre le temps de s'intéresser à vos travailleurs et leur verbaliser votre reconnaissance
- Organiser des événements qui permettent de souligner les bons coups et de mettre en valeur les travailleurs (style gala d'excellence ou prix reconnaissance)

2. Miser sur les aspects positifs du métier, en offrant encore plus de flexibilité et en s'adaptant aux besoins de chacun:

- Horaire et période de travail flexibles
- Faciliter et s'impliquer dans le maillage d'emplois
- Créer des occasions de fraterniser



PISTES D'ACTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR



3. Mesures plus ciblées pour la rétention de certains groupes:

Pour les travailleurs immigrants:

- Adapter votre offre alimentaire pour les satisfaire!
- Former votre personnel en cuisine sur la nourriture d'autres régions du monde
- Initier des occasions de partage et de découvertes entre les différentes cultures

Pour les travailleurs en camps forestiers en général:

- Offrir des repas adaptés en quantité et en qualité à l'effort physique déployés et aux besoins nutritionnels des travailleurs manuels

Pour les nouveaux travailleurs:

- Ne pas sous-estimer l'importance de l'accueil et l'intégration
- Offrir de la formation rémunérée pour aider vos nouveaux employés à atteindre des niveaux de productivité intéressants plus rapidement et de façon sécuritaire.
- Offrir de la formation à vos formateurs interne avec des experts de métier afin qu'ils offrent une formation et un soutien de qualité à vos recrues.
- Offrir un soutien régulier du formateur minimalement pendant toute la première saison de travail de vos recrues

Pour les travailleurs plus âgés:

- Valoriser vos travailleurs plus âgés qui ont de l'intérêt à transmettre leurs savoirs et leurs compétences aux nouveaux, en les utilisant comme formateur interne.

4. Amélioration des conditions de travail

- En amont:
 - Être transparent envers les employés quant à la façon dont les taux de rémunération sont établis.
 - Offrir de la formation et des outils aux travailleurs concernant les dépenses d'emploi qu'ils peuvent déduire dans leur rapport d'impôt.
 - Offrir de la formation continue à chaque année. Le développement des techniques de travail, de l'ergonomie et des compétences d'entretiens mécanique et de l'affutage ont un impact direct sur la productivité et les risques de blessures des travailleurs et donc sur leur rémunération.
- Avoir une offre flexible d'avantages sociaux afin de répondre aux besoins prioritaires de chacun de vos travailleurs (offre à la carte) ou les sonder sur ce qui serait prioritaire pour la majorité.
- Pour vos débroussailleurs: compenser le km/essence, fournir l'équipement de travail et en assurer l'entretien.
- Pour vos reboiseurs: compenser le temps de transport vers les sites de travail
- Pour vos nouveaux travailleurs et les travailleurs en fin de carrière: Offrir une rémunération mixte (revenu minimum garanti (taux horaire) + prime au rendement)

PISTES D'ACTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR



5. Contribuer à la valorisation des métiers forestiers

- Passe par la formation continue et la reconnaissance des compétences de vos travailleurs.

6. Former et outiller vos superviseurs/contremaîtres/chefs d'équipes au niveau de la communication et de la gestion d'une équipe de travail

PISTES D'ACTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR

Recrutement

- Vos ambassadeurs no 1: vos employés
- Des employés heureux sont des employés qui parlent en bien de vous!
- Mettre en place des primes au référencement
- Cibler des travailleurs qui auraient le potentiel et l'intérêt de s'impliquer dans la représentation de l'entreprise (et bien sûr, les rémunérer pour le faire!):
 - ✓ En développant du contenu pour les réseaux sociaux (Instagram, TikTok, YouTube, Facebook, WhatsApp)
 - ✓ Participer à des salons carrière, rencontres d'informations, etc. pour parler de son expérience
- Axer ses offres d'emplois/discours/contenus développés sur les réseaux sociaux sur les points forts du métier



PISTES D'ACTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR

Des bassins de main-d'œuvre à séduire:

Les femmes

- Cibler des femmes qui pourraient être de bonnes ambassadrices
- Les femmes sondées semblent se sentir bien accueillies, bien intégrées dans leur entreprise; poursuivre les efforts en ce sens
- Améliorer les aménagements des camps forestiers pour que les femmes puissent s'y sentir à l'aise et en sécurité



PISTES D'ACTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR

Des bassins de main-d'œuvre à séduire: Les travailleurs immigrants

- Cibler des travailleurs immigrants qui pourraient être de bons ambassadeurs
- Aller à leur rencontre en organisant des soirées d'informations sur vos emplois à Montréal (en collaboration avec vos employés actuels)
- Se rapprocher des organismes d'aide à l'intégration des nouveaux arrivants
- Pour ceux qui auraient un intérêt à venir s'établir en région avec leur famille, s'impliquer activement dans leur projet



PISTES D'ACTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

POUR LES EMPLOYEURS DU SECTEUR

Des bassins de main-d'œuvre à séduire:

Les étudiants

- Cibler des étudiants qui feraient de bons ambassadeurs
- Être présent dans les salons carrières et autres événements organisés par les écoles (DEP, cégep et université)
- Utiliser les réseaux sociaux utilisés par les jeunes pour les joindre (Instagram, YouTube, TikTok), en mettant à contribution vos employés actuels



PISTE DE RÉFLEXION, CONSTATS POUR LE SECTEUR

- Selon les travailleurs interrogés, les taux rémunérés à la productivité ne semblent pas avoir suivi l'inflation, particulièrement pour les débroussailleurs. Quelle est l'évolution réelle du pouvoir d'achat des travailleurs sylvicoles dans le temps?
- Les taux de reboisement ne semblent pas tenir compte des conditions et des difficultés variables des terrains.
- Les travailleurs incorporés représentent une proportion importante des débroussailleurs (1 sur 5). Groupe de travailleur en émergence peu documenté.
- Les travailleurs salariés, en particulier les débroussailleurs, doivent assumer une part importante des coûts d'équipements associés à leur emploi (débroussailleuse et son entretien, camions pour le transport et essence, temps de transport, etc.)
- La rémunération globale des travailleurs forestiers manuels est peu documentée.
- Le salaire net des travailleurs forestiers manuels est peu documenté
- Main-d'œuvre vieillissante, surtout pour les débroussailleurs. Rémunération à la productivité implique une diminution du revenu en fin de carrière. Reconnaissance de l'expérience absente.



PISTES D'ACTION POUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS MANUELS

PISTE D'ACTION POUR FORÊTCOMPÉTENCES

- Documenter les coûts réels devant être assumés par les travailleurs manuels dans l'exercice de leur emploi (mise à jour de l'enquête de 2017)
- Réaliser une enquête sur la rémunération globale des travailleurs forestiers manuels
- Documenter le sous-groupe des travailleurs incorporés afin d'en dresser un portrait plus détaillé
- Poursuivre l'offre de formation pour les superviseurs/contremaître forestiers et en développer de nouvelles
- Poursuivre l'offre de formation de compagnons/formateur interne
- Développer des formations de perfectionnement pour les formateurs interne et les travailleurs.
- Diffuser le carnet de dépense du travailleur forestier et outiller les travailleurs dans la compilation de leurs dépenses d'emploi pour leur rapport d'impôt
- Offrir des formations pour les cuisiniers en camps forestiers
- Créer des partenariats avec les organismes d'accueil et d'intégration des immigrants pour leur faire connaître le secteur forestier et les opportunités d'emploi
- Organiser des soirées d'embauche à Montréal en collaboration avec les entreprises
- Appuyer les entreprises dans l'élaboration de politique d'équité, diversité, inclusion (EDI): offrir des formations de sensibilisation, des formats-types, des références, etc.
- Recruter des ambassadeurs pour faire la promotion des métiers forestiers sur nos réseaux sociaux
- Documenter les meilleures pratiques en lien avec les primes de référencement et développer des politiques pouvant être reprises et adaptées par les entreprises.



PÉRIODE DE QUESTIONS ET D'ÉCHANGES

