

L'importance économique du secteur de l'aménagement forestier

Principales activités du secteur de l'aménagement forestier

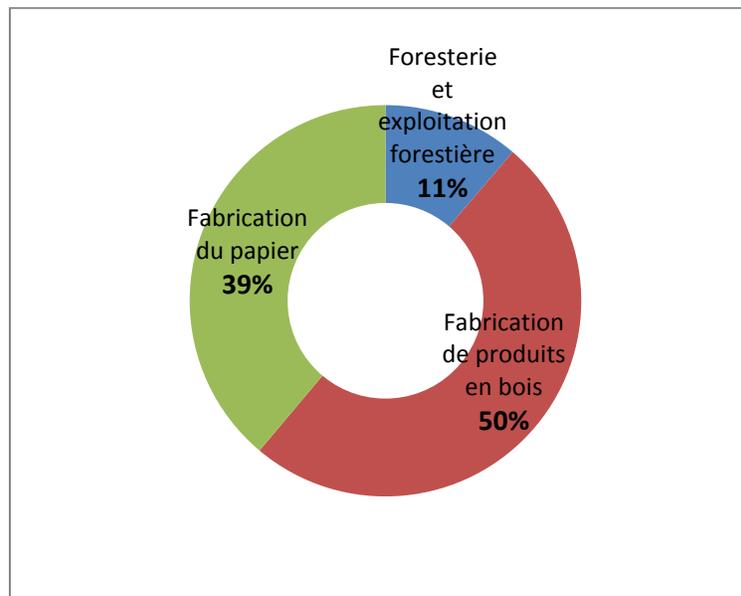
- Travaux sylvicoles non commerciaux
- Récolte du bois
- Voirie forestière
- Planification, gestion et supervision
- Récolte de biomasse forestière
- Cueillette de produits forestiers non ligneux
- Production de plants forestiers

Dans sa *Stratégie d'aménagement durable des forêts* (SADF, 2015), le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) reconsidère son approche en matière de production de bois de façon à ce que le secteur forestier devienne, pour le Québec, un pôle de création de richesse. Il importe de s'assurer que chaque mètre cube de bois qui est récolté et transformé soit un gage de rentabilité financière pour les entreprises et, pour l'État, un gage de rentabilité économique.

D'entrée de jeu, il faut comprendre que l'aménagement forestier fait partie intégrante de la chaîne de valeur qu'est l'industrie forestière. Dans une industrie comme celle du bois, les entreprises s'organisent en filière, où chaque entreprise apporte une partie de la valeur au produit final. Sans l'ensemble de ces acteurs, il n'y a pas de produit fini accessible par le consommateur, et chaque acteur apporte une partie de la valeur. Selon la SADF, la « chaîne de valeur » comprend l'ensemble des activités allant de la planification de l'approvisionnement en matières premières jusqu'à la mise en marché de produits finis.

La figure 1 illustre l'importance relative du secteur de l'aménagement forestier (Foresterie et exploitation forestière) par rapport aux différentes composantes de l'industrie des produits forestiers, sur la base des traitements et salaires totaux.

Figure 1 : Traitements et salaires totaux des principaux secteurs de l'industrie québécoise des produits forestiers

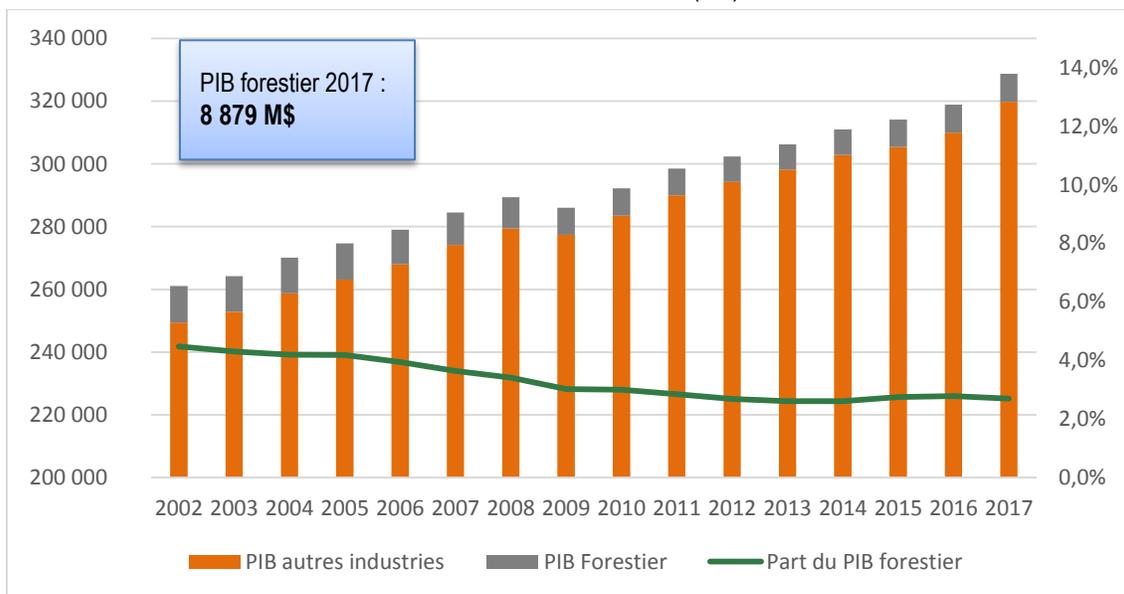


Source : Statistique Canada, 2016, Tableaux 16-10-0114-01 et 16-10-0117-01.

Malgré une importance moindre en termes de proportion, l'aménagement forestier joue néanmoins un rôle déterminant. En effet, les entrepreneurs forestiers et leur main-d'œuvre sont les premiers maillons de la chaîne de création de valeur et ils constituent la pierre d'assise du réseau d'approvisionnement forestier des usines de transformation du bois. Ce premier maillon a donc un impact direct sur la santé économique de toute la chaîne de valeur de l'industrie forestière. L'aménagement forestier est cependant un secteur particulièrement fragile, où la prévisibilité insuffisante des travaux, tributaire de nombreux facteurs externes tels que la planification forestière du MFFP, les budgets sylvicoles accordés par l'État et les fluctuations des marchés, influence grandement sa capacité d'attirer et de retenir de la main-d'œuvre et des entrepreneurs.

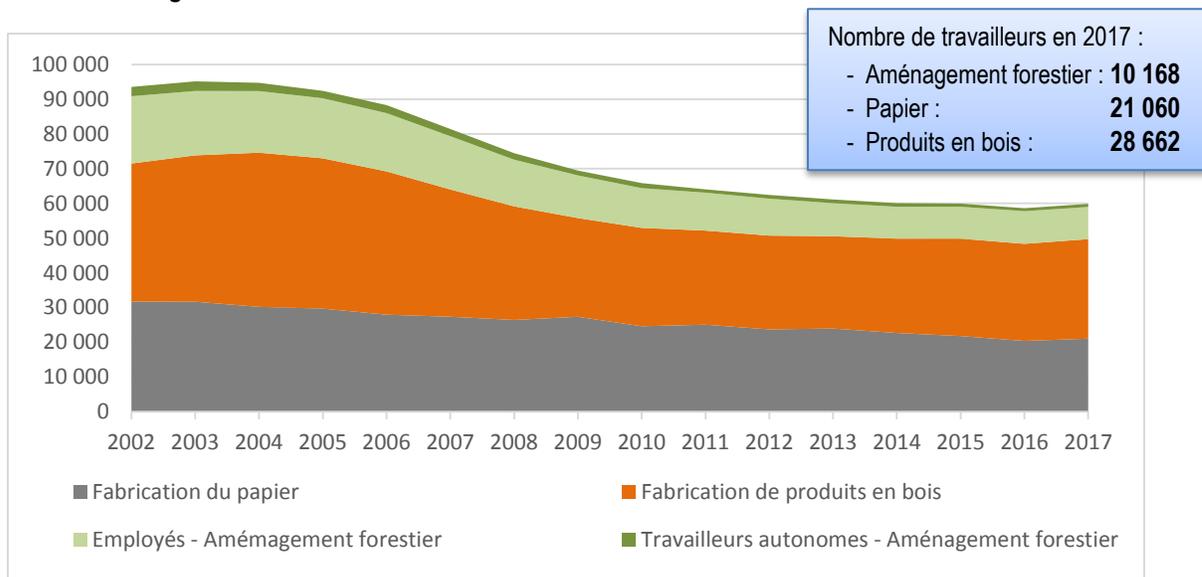
L'industrie forestière du Québec représente une importante source de revenus et d'emplois dans l'économie du Québec. La figure 2 présente l'évolution du PIB de l'ensemble de l'industrie forestière, alors que la figure 3 illustre l'évolution du nombre de travailleurs depuis 2002. Malgré une baisse marquée du nombre de travailleurs jusqu'à la crise forestière de 2009, on constate une certaine stabilisation depuis les dernières années.

Figure 2 : Évolution du PIB de l'industrie forestière québécoise (aménagement forestier et transformation du bois), en dollars enchaînés 2007 (M\$)



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

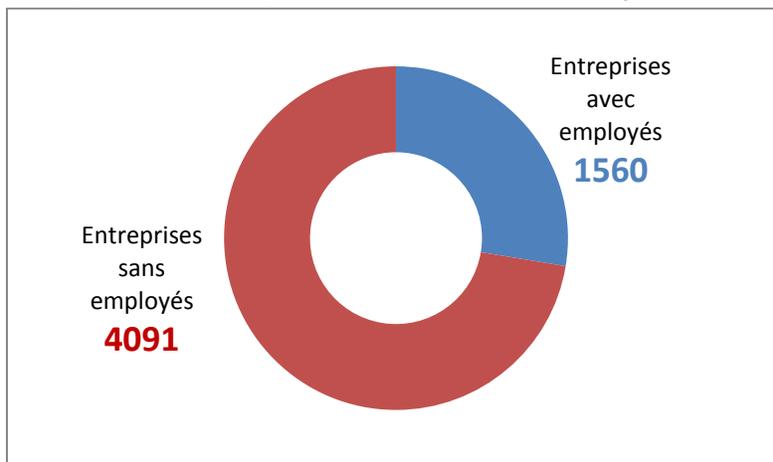
Figure 3 : Évolution du nombre de travailleurs de l'industrie forestière au Québec



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

Selon Statistique Canada, en décembre 2017, le secteur de l'aménagement forestier québécois (SCIAN 113 et 1153) comptait 5 651 entreprises, dont 4 091 sans employés. Il y avait une prédominance d'entreprises de petite taille puisque parmi les 1 560 entreprises avec employés, 80 % comptaient moins de 10 employés salariés.

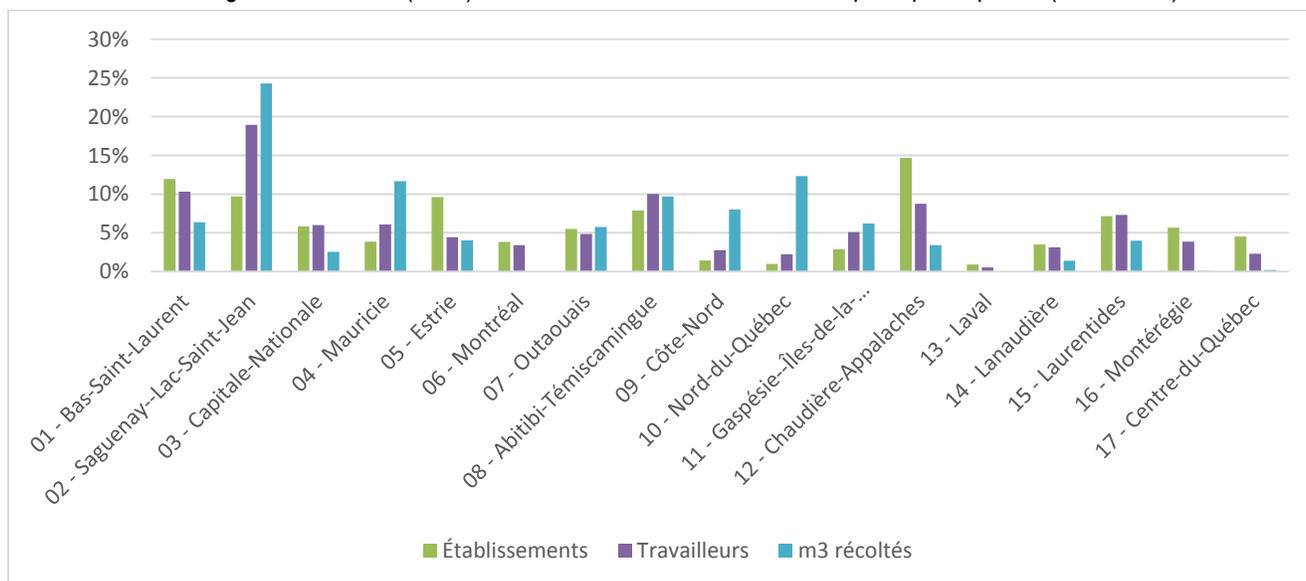
Figure 4 : Répartition des entreprises dans le secteur de l'aménagement forestier (2017)



Source : Statistique Canada, Tableaux 552-0007 et 553-0007, décembre 2017.

La répartition régionale des travailleurs ainsi que des établissements en aménagement forestier est représentée à la figure 5, en relation avec les volumes de bois récoltés (m³) par région. On peut y constater que le secteur de l'aménagement forestier occupe une place significative dans l'économie du Québec, notamment en raison de sa forte intégration aux activités de la plupart des régions administratives. On remarque également que les principales régions forestières ne sont pas nécessairement les mêmes que celles où l'on retrouve les plus grandes proportions de travailleurs. En effet, il est fréquent dans le secteur que la main-d'œuvre travaille dans des régions différentes de celle de leur lieu de résidence.

Figure 5 : Répartition régionale – établissements des entreprises du secteur, lieu de résidence des travailleurs en aménagement forestier (2016) et volume de bois récoltés en forêt publique et privée (2014-2015)



Source : Statistique Canada, Registre des entreprises et Recensement de 2016.
Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, Portrait statistique 2016.

À cet égard, l'occupation du territoire constitue un enjeu de société important puisque chaque région se développe à partir de ses avantages concurrentiels. Les collectivités qui dépendent des ressources exploitables sur une base saisonnière sont, a priori, plus vulnérables. Les activités associées à l'industrie forestière, pour ne nommer que celles-ci, jouent donc un rôle de premier plan en termes de développement économique dans ces régions éloignées des grands centres urbains. D'abord parce que les activités telles la récolte de la matière ligneuse et la réalisation des traitements sylvicoles commerciaux et non commerciaux sont essentiellement situées à proximité de la ressource. Ensuite, parce que l'aménagement forestier est intimement lié aux activités de première et deuxième transformation du bois, elles-mêmes réalisées dans les régions ressources. Bref, à partir du moment où les entreprises forestières éprouvent des difficultés à combler leurs besoins de main-d'œuvre pour effectuer les travaux en forêt, les usines de sciage et les papetières s'en trouvent directement affectées, impliquant d'énormes conséquences sur l'économie de nombreuses régions.

Les emplois et la saisonnalité

La période d'activité associée aux différents sous-secteurs de l'aménagement forestier au Québec est fortement tributaire des saisons. En 2015, la saisonnalité a été identifiée comme le deuxième enjeu en importance par les entreprises sondées dans le cadre du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2015-2016¹ qui effectuaient des travaux sylvicoles, la récolte de bois ou la voirie forestière. Les entreprises des sous-secteurs des produits forestiers non ligneux et de la production de plants forestiers ont également identifié la saisonnalité comme un enjeu pour leur entreprise.

En 2017, pour l'ensemble du secteur de l'aménagement forestier, l'écart de niveau d'emploi mensuel attribuable à la saisonnalité entre le creux et le sommet correspondait à 57 % de l'emploi moyen de l'année, comparativement à 6 % pour l'ensemble des industries du Québec et à 5 % pour l'ensemble des industries du Canada.

Tableau 1. Variation saisonnière de l'emploi (2017)

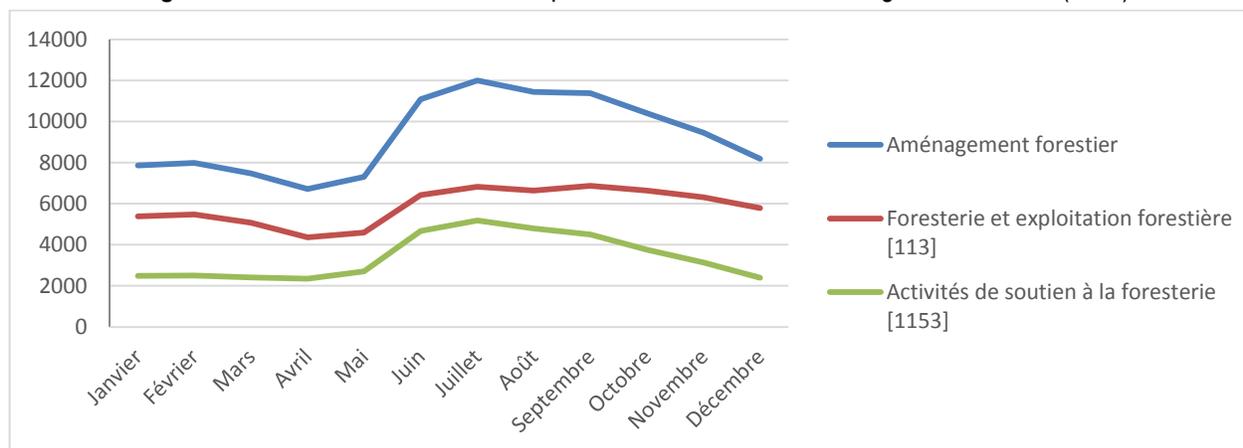
Type d'industrie	Min (n)	Min (mois)	Max (n)	Max (mois)	Moyenne annuelle	Variation annuelle (n)	% de variation/moyenne
Ensemble des industries Canada	15 764 511	Janvier	16 636 346	Décembre	16 272 568	871 835	5 %
Ensemble des industries Québec	3 464 942	Janvier	3 693 908	Juin	3 601 105	228 966	6 %
Secteur aménagement forestier	6 709	Avril	12 000	Juillet	9 273	5 291	57 %
Foresterie et exploitation forestière [113]	4 365	Avril	6 877	Septembre	5 866	2 512	43 %
Activités de soutien à la foresterie [1153]	2 344	Avril	5 180	Juillet	3 407	2 836	83 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0201-01 – Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées, 2017.

¹ Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2017. *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016*, Québec. 411 pages.

Pour le secteur de l'aménagement forestier, le creux de l'emploi survient généralement en avril, ce qui correspond à la période de dégel, et le sommet entre juillet et septembre, lorsque les travaux sylvicoles non commerciaux (soit les plus concernés par la saisonnalité) battent leur plein.

Figure 6 : Évolution mensuelle de l'emploi dans le secteur de l'aménagement forestier (2017)



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0201-01 – Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées, 2017.

Voici maintenant un bref profil des emplois en aménagement forestier selon trois grandes catégories : les emplois reliés aux travaux manuels, ceux reliés aux travaux mécanisés, et ceux reliés aux travaux techniques, de supervision et de gestion.

Les emplois reliés aux travaux manuels

Les travaux manuels du secteur de l'aménagement forestier comprennent essentiellement les activités de reboisement, d'entretien de plantations, d'éclaircie précommerciale et de récolte manuelle (éclaircie commerciale, etc.). Dans les sous-secteurs d'activités connexes, on y retrouve également la production de plants forestiers et la cueillette de produits forestiers non ligneux.

Les emplois reliés aux travaux manuels sont les emplois les plus exigeants physiquement et les plus saisonniers du secteur de l'aménagement forestier. Si on exclut les reboiseurs, dont la saison est plus courte (environ 2½ mois) mais qui sont composés en bonne partie d'étudiants, les travailleurs manuels sont actifs entre 4 et 5 mois en moyenne par année. Mentionnons également que moins de 10 % de l'ensemble de ces travailleurs sont syndiqués.

Le tableau 2 présente des données tirées d'un portrait de main-d'œuvre réalisé en 2012 et le tableau 3 présente des données du *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016*. Elles représentent encore bien la situation de l'emploi en aménagement forestier.

Tableau 2 : Données sur les emplois reliés aux travaux sylvicoles manuels (2012)

	Mode de rémunération		Salaire hebdomadaire moyen	Nombre moyen de semaines travaillées en 2011
	Majorité payée au rendement	Majorité payée selon un taux horaire		
Abatteur manuel	48 %	44 %	842 \$	21,9
Débroussaillieur	80 %	15 %	942 \$	18,1
Reboiseur	88 %	7 %	839 \$	10,7

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier – Enquête auprès des entreprises, 2012.

Tableau 3 : Données sur les emplois liés à la production de plants forestiers (2015-2016)

	Salaire hebdomadaire moyen (41 h / sem.)	Nombre moyen de semaines travaillées en 2014
Personnel ouvrier de base	615 \$	20
Personnel lié aux opérations	706 \$	25
Personnel lié à la culture des plants	756 \$	30

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.
Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016.

Les emplois liés aux travaux mécanisés

Les travaux mécanisés du secteur de l'aménagement forestier comprennent essentiellement les activités de récolte mécanisée (abattage, débardage, façonnage et chargement des bois) et de voirie forestière (construction et entretien de chemins forestiers). Certains travaux d'éclaircie commerciale sont aussi effectués à l'aide de machinerie. Enfin, la préparation de terrain et le drainage sont inclus dans cette catégorie.

Les emplois liés aux travaux mécanisés sont également considérés comme des emplois saisonniers, mais dans une moindre mesure que ceux occupés par les travailleurs manuels. Ils sont actifs en moyenne entre 7 et 8 mois par année. Environ 16 % des opérateurs de machines en récolte du bois et 7 % des opérateurs de machines en voirie forestière sont syndiqués.

Tableau 3 : Données sur les emplois liés aux travaux mécanisés (2012)

	Salaire horaire moyen	Nombre moyen de semaines travaillées en 2011
Opérateur de machines d'abattage		
Lors de leur embauche	20,16 \$	35,5
Au maximum de leur échelle salariale	23,22 \$	
Opérateur de machines en débardage		
Lors de leur embauche	19,91 \$	34,1
Au maximum de leur échelle salariale	22,71 \$	
Opérateur de machines en façonnage des bois		
Lors de leur embauche	19,08 \$	31,0
Au maximum de leur échelle salariale	21,73 \$	
Opérateur de machines en chargement		
Lors de leur embauche	18,73 \$	36,6
Au maximum de leur échelle salariale	22,36 \$	
Opérateur de machines en voirie forestière		
Lors de leur embauche	19,36 \$	33,3
Au maximum de leur échelle salariale	22,85 \$	

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.
Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier – Enquête auprès des entreprises, 2012.

Les emplois liés aux travaux techniques, de supervision et de gestion

Les travaux techniques comprennent notamment l'inventaire forestier, le martelage et le mesurage. Les emplois liés aux travaux techniques, de supervision et de gestion sont représentés majoritairement par les techniciens, technologues et

ingénieurs forestiers. Ceux-ci peuvent effectuer différents travaux techniques ou encore être chargés de superviser les travaux, planifier et gérer les activités sous leur responsabilité.

Certains de ces emplois peuvent également être considérés comme des emplois saisonniers, principalement en ce qui concerne le personnel technique (un peu moins de 8 mois par année). Ces travailleurs ne sont généralement pas syndiqués.

Tableau 4 : Données sur les emplois liés aux travaux techniques, de supervision et de gestion (2012)

	Salaire hebdomadaire moyen	Nombre moyen de semaines travaillées en 2011	
Ingénieurs forestiers (autre que les gestionnaires d'entreprise et les employés du gouvernement)*			
En début de carrière	943 \$	46,8	
Au maximum de leur échelle salariale	1 367 \$		
Personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision			
En début de carrière	682 \$	34,8	
Au maximum de leur échelle salariale	925 \$		
Personnel technique qui occupe un poste de supervision			
En début de carrière	795 \$		
Au maximum de leur échelle salariale	1 044 \$		

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier – Enquête auprès des entreprises, 2012.

* La question sur le nombre de semaines travaillées pour chaque métier ne précisait pas si les semaines de vacances devaient être incluses ou non dans ce nombre.

Les perspectives²

Dans les dernières décennies, la demande pour les produits traditionnels comme le papier journal et pour les produits de la première transformation du bois a connu de fortes baisses, ce qui a incité au développement de nouvelles filières industrielles et de nouveaux produits à valeur ajoutée. Ce développement se poursuit toujours, notamment au niveau de la valorisation énergétique de la biomasse forestière, des bioproduits et des produits forestiers non ligneux (petits fruits, champignons, etc.).

Parallèlement, depuis 2013, la valeur des exportations pour l'ensemble des activités économiques liées au secteur forestier, incluant la transformation du bois, a repris sa croissance. Pour sa part, le PIB de l'industrie forestière est en légère hausse depuis 2014. En 2017, il représentait 2,7 % de l'ensemble de l'économie québécoise. Depuis les dernières années, le secteur démontre donc des signes de reprise.

En ce qui concerne l'industrie du bois d'œuvre, le Canada et les États-Unis sont entrés dans le cinquième conflit commercial, alors que l'industrie québécoise se relève à peine de la dernière guerre et commence tout juste à disposer de liquidités positives. Le 28 décembre 2017, le total des droits compensatoires et antidumping, établis par le Département américain du commerce, est passé à 20,23 %, en baisse par rapport aux tarifs préliminaires combinés de 26,75 % décrétés plus tôt dans l'année. Ces tarifs douaniers américains sur le bois d'œuvre canadien ont pu être compensés par la valeur relativement faible du huard qui favorise les exportations vers les États-Unis et par des prix élevés sur les marchés en raison de la demande croissante de bois d'œuvre. En effet, la baisse de production de bois d'œuvre survenue en Colombie-Britannique, provoquée par les incendies de forêt, et la progression des mises en chantier aux États-Unis contribuent à l'augmentation des prix du bois d'œuvre, ce qui permet aux scieries de garder la tête hors de l'eau. Puisque les scieries québécoises continuent de vendre du bois aux États-Unis, on ne constate toujours pas de répercussions dans le sous-secteur de la récolte de bois et de la voirie forestière. Bref, l'industrie forestière québécoise s'en sort jusqu'ici relativement indemne, mais l'équilibre reste fragile.

² Les perspectives sont une mise à jour du document « Perspectives sectorielles 2017-2021 » du CSMOAF.

Par ailleurs, la menace qui pesait également sur le papier journal canadien s'est matérialisée en janvier 2018, alors que le département américain du Commerce a imposé des droits préliminaires variant de 0,65 % à 9,93 % sur toutes les importations de ce type de papier aux États-Unis. En outre, l'industrie du papier fait face à des tarifs antidumping préliminaires de 22,16 % annoncés en mars. Washington doit annoncer son jugement final en août 2018. Le Québec est particulièrement frappé par cette nouvelle poussée de protectionnisme américain puisque dix des 18 usines canadiennes qui fabriquent du papier journal sont au Québec. Et contrairement au marché du bois d'œuvre, qui est en croissance et qui peut absorber une partie des droits imposés aux producteurs canadiens, le marché du papier journal et des papiers d'impression rétrécit constamment.

Pour sa part, le marché des travaux non commerciaux, c'est-à-dire ceux visant la remise en production ou l'éducation de jeunes peuplements, est principalement influencé par les budgets alloués aux travaux sylvicoles, qui eux dépendent des intentions gouvernementales en regard à l'intensification de l'aménagement forestier. En effet, les budgets alloués aux travaux sylvicoles sont votés en même temps que tous les autres postes de dépense du gouvernement. Ils sont donc directement reliés aux priorités gouvernementales. Au cours des prochaines années, on prévoit à l'échelle provinciale une stabilité des travaux sylvicoles non commerciaux. Considérant les caractéristiques actuelles des forêts résineuses du domaine de l'État, les éclaircies précommerciales devraient diminuer au profit des premières éclaircies commerciales. Le dégagement de plantation devrait augmenter pour répondre à la préoccupation du Forestier en chef au niveau de l'état des plantations au Québec. Globalement, le CSMOAF prévoit donc une stabilité de l'emploi pour ce sous-secteur.

Dans les prochaines années, le Québec n'aura d'autres choix que d'investir en sylviculture pour améliorer ses rendements forestiers. C'est l'ampleur de cet investissement qui déterminera la situation de l'emploi dans le secteur. Pour l'expansion totale du marché du travail pour le secteur de l'aménagement forestier de 2017 à 2021, le CSMOAF prévoit une stagnation de l'emploi pour cet horizon. Toutefois, la quantité de main-d'œuvre nécessaire pour répondre au besoin sera plus grande si on tient compte de la main-d'œuvre de remplacement. En effet, les besoins accrus en mobilité et en polyvalence de la main-d'œuvre, le vieillissement et la compétition intersectorielle auront certainement raison d'un certain nombre de travailleurs forestiers qui devront être remplacés. Dorénavant, les entreprises forestières devront innover davantage pour retenir leur personnel qualifié et attirer de la nouvelle main-d'œuvre. Dans un contexte de grande rareté de main-d'œuvre, l'investissement des entreprises dans le capital humain sera primordial.

Les principaux enjeux reliés à l'emploi saisonnier

Voici quelques-uns des principaux enjeux de saisonnalité de l'emploi dans le secteur de l'aménagement forestier.

Périodes intenses de travail soumises à diverses contraintes

Les activités de plusieurs entreprises du secteur sont soumises aux aléas de la météo et aux feux de forêt. Les entreprises doivent s'ajuster pour intensifier le travail durant certaines périodes clémentes et le réduire ou l'interrompre lorsque les conditions ne sont pas favorables. Les horaires de travail sont donc appelés à fluctuer : arrêt des travaux en raison de feux de forêt, pauses ou arrêts pour la prévention des coups de chaleur, etc. Tous ces facteurs ont un impact sur l'organisation du travail.

Par ailleurs, au Québec, la *Loi sur les normes du travail* contient des dispositions sur les heures supplémentaires qui protègent la majorité des salariés. La semaine normale de travail y est habituellement de 40 heures. Sa durée sert à déterminer à partir de quel moment un salarié commence à faire des heures supplémentaires. Pour les salariés travaillant dans une exploitation forestière ou une scierie, la semaine normale de travail est de 47 heures (selon l'étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier³, les travailleurs forestiers travaillent en moyenne 46,4 heures par semaine). Cette exclusion permet aux exploitations forestières d'intensifier les périodes de travail dans les périodes critiques en limitant les impacts sur leurs coûts d'opération.

³ Source : 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.

Plusieurs emplois de courte durée

Une proportion importante de la main-d'œuvre saisonnière en foresterie est embauchée pour des périodes de travail relativement courtes. Il s'agit principalement des travailleurs manuels. Selon l'étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, plus du quart des travailleurs du secteur (27,1 %) étaient non satisfaits du nombre de semaines travaillées dans l'année. Ce pourcentage s'élevait à 35,5 % pour les travailleurs manuels, 29,7 % pour les travailleurs techniques et professionnels et 15,1 % seulement pour les travailleurs mécanisés. 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.

Le secteur de l'aménagement forestier est aux prises avec un problème de vieillissement, de rétention et de recrutement de la main-d'œuvre. Pour conserver leur main-d'œuvre ou en recruter de la nouvelle, les entreprises doivent être en mesure d'assurer un certain nombre d'heures et de semaines travaillées à leurs employés. Pour les emplois à forte saisonnalité, le nombre d'heures travaillées doit minimalement permettre aux travailleurs de se qualifier à l'assurance-emploi, et le nombre de semaines travaillées doit être suffisant pour permettre aux travailleurs d'avoir assez de semaines d'assurance-emploi pour se rendre au début de la prochaine saison de travail et éviter le « trou noir ».

Difficulté à recruter de la nouvelle main-d'œuvre

Bien que la main-d'œuvre du secteur soit relativement fidèle et stable, le vieillissement et la compétition intersectorielle entraînent un incontournable besoin de nouvelle main-d'œuvre. Or, le secteur forestier a de la difficulté à recruter des jeunes. En effet, comparativement à l'ensemble des industries du Québec, le secteur de l'aménagement forestier est caractérisé par une proportion plus faible de jeunes travailleurs (8 % des travailleurs dans la catégorie 15 à 24 ans vs 15 % pour l'ensemble des industries). De plus, les inscriptions dans les différents programmes en foresterie ont connu des baisses marquées dans les dernières décennies, ce qui diminue le bassin de main-d'œuvre disponible.

L'éloignement et l'hébergement en camp forestier constituent également des obstacles pour attirer la jeune main-d'œuvre. L'étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier nous indiquait que 53,7 % des répondants n'étaient pas logés à l'extérieur de leur résidence principale en 2013 et parmi ceux-ci, 37,1 % n'accepteraient pas un travail les obligeant à le faire.

Formation de la main-d'œuvre

Pour toute industrie devant composer avec la saisonnalité de l'emploi, la qualification de la main-d'œuvre est un défi de taille. Ces entreprises doivent composer avec une période d'activité restreinte pendant laquelle il est difficile d'insérer d'autres activités, comme de la formation, qui viendraient réduire la saison de travail. Dans le secteur forestier, le travail à forfait impose des calendriers de production stricts et efficaces, laissant peu de place à la formation des ouvriers concernés. La solution privilégiée est donc la formation des travailleurs pendant la période d'arrêt d'activité des entreprises, c'est-à-dire principalement pendant le dégel. Cette solution demande toutefois une grande organisation pour réussir à offrir toutes les formations utiles aux travailleurs durant cette période. Par exemple, pour les travailleurs manuels, il faut que la neige ait suffisamment fondu pour permettre la formation pratique en forêt, mais qu'il y en ait encore suffisamment pour que les activités des entreprises n'aient pas encore débuté, tout en gardant à l'esprit que les chemins forestiers doivent être praticables. De plus, la main-d'œuvre doit être disponible à l'avance pour suivre la formation en début de saison.

Nécessaire valorisation des emplois

Les partenaires du secteur s'inquiètent du fait que les administrations publiques, et notamment les services publics d'emplois, semblent souvent peu intéressés par les projets de formation ou de développement des compétences s'adressant à des travailleurs saisonniers ou à temps partiel. Ce qui n'aide pas à la nécessaire valorisation des emplois du secteur. La reconnaissance de la contribution des emplois saisonniers à l'économie du Québec, la mise en place de mesures pour favoriser la prolongation des saisons de travail, la stabilisation des emplois et le développement des compétences de la main-d'œuvre demeurent des enjeux majeurs pour le secteur forestier.

Les initiatives et les solutions explorées

Prolongation des saisons de travail

Pour être en mesure d'assurer un certain nombre d'heures et de semaines à leurs employés, afin minimalement de leur permettre de se qualifier à l'assurance-emploi et de se rendre jusqu'au début de la prochaine saison de travail, les entreprises tentent de mettre en place diverses stratégies. Par exemple, le prolongement de la durée des emplois saisonniers de quelques semaines, l'offre de nouveaux produits et services, la formation de la main-d'œuvre pour assumer de nouvelles tâches et le jumelage d'emploi avec une autre entreprise. L'éventail des mesures possibles demeure cependant plutôt restreint et ne peut être appliqué dans de nombreuses entreprises, notamment du fait qu'elles sont spécialisées dans un seul type d'activité, qu'elles sont à la merci des contrats obtenus, etc. De plus, le fait d'étirer la saison de travail avec un nombre restreint de travailleurs joue inévitablement sur la rentabilité des entreprises.

Selon l'étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, les travailleurs manuels étaient plus nombreux à exercer plusieurs métiers dans le secteur forestier au cours de leur saison de travail (11,8 % des répondants vs 1,2 % pour les travailleurs mécanisés et 8,5 % pour les travailleurs techniques et professionnels). Les divers métiers occupés étaient essentiellement ceux d'abatteur manuel, de débroussaillieur et de reboiseur.

Toujours selon l'étude, en 2013, 8,9 % des travailleurs avaient travaillé, ou prévoyaient le faire, dans d'autres secteurs que le secteur forestier. Parmi ceux-ci, 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.

Un partage de main-d'œuvre occupant un emploi saisonnier a également été expérimenté dans la région de la Gaspésie entre des entreprises du secteur forestier et du secteur des pêches : avant le début de leur saison, des débroussaillieurs ont œuvré dans la transformation de produits marins.

Modifications au régime d'assurance-emploi

Le gouvernement du Canada a apporté des modifications au régime d'assurance-emploi, publiées en février 2018. En voici quelques-unes qui touchent plus particulièrement les travailleurs du secteur forestier :

- Le gouvernement a annulé les changements apportés en 2012 au régime d'assurance-emploi qui définissaient de façon stricte les responsabilités des chômeurs en matière de recherche d'emploi et qui les obligeaient à s'éloigner de leur collectivité et à accepter des emplois moins bien rémunérés;
- Le délai de carence du régime d'assurance-emploi est passé de deux semaines à une semaine. Ce changement n'a pas d'incidence sur le nombre maximal de semaines pendant lesquelles les travailleurs peuvent recevoir des prestations ni sur le délai de traitement des demandes. Toutefois, pour le travailleur qui n'a pas de « trou noir » entre la fin de ses prestations d'assurance-emploi et le début de son emploi saisonnier, cela permet un gain d'une semaine de prestations;
- Si un travailleur reçoit des prestations et qu'il a l'occasion d'occuper un emploi à temps partiel ou occasionnel, il peut travailler et conserver une portion de ses prestations d'assurance-emploi ainsi que toute la rémunération découlant de son emploi, selon certains critères.

Mesures d'aide pour les travailleurs occupant un emploi saisonnier

La mesure *Soutien aux travailleurs saisonniers* a été mise en place le 9 avril 2018 par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour venir en aide aux travailleurs occupant un emploi saisonnier qui se retrouvaient sans revenus entre la fin de leurs prestations d'assurance-emploi et le début de leur travail saisonnier, période communément appelée « trou noir ». L'expérimentation se déroulera au cours de l'année 2018-2019 et fera l'objet d'une évaluation. Elle pourrait se poursuivre dans les années subséquentes si son utilisation le justifie, selon les deux paliers de gouvernement (provincial et fédéral). Cette mesure consiste essentiellement à permettre aux travailleurs occupant un emploi saisonnier et sujets au « trou noir » de suivre de la formation tout en continuant de recevoir leurs prestations hebdomadaires régulières d'assurance-emploi (prolongation des

prestations tant et aussi longtemps que le prestataire est en formation). La formation peut viser autant les besoins d'acquisition de compétences essentielles (lecture, calcul, travail d'équipe, etc.) que les compétences spécialisées en lien avec l'emploi.

La mesure *Soutien aux entreprises saisonnières pour la formation des travailleurs* assure pour sa part le maintien en emploi des travailleurs pour éviter le « trou noir » en prolongeant leur période d'emploi par l'offre d'une formation en entreprise, soit à la fin de la saison ou au retour en emploi, avant le début de la saison. Cette mesure offre un soutien financier bonifié aux entreprises saisonnières afin de les encourager à déposer davantage de projets de formation en entreprise qui vise leurs travailleurs réguliers. Tout comme pour la mesure précédente, les activités de formation peuvent toucher les compétences essentielles ou les compétences générales de l'apprentissage des métiers concernés.

Révision des normes du travail

Le 12 juin 2018, l'Assemblée Nationale du Québec a adopté le projet de Loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Par cette révision des normes du travail, le gouvernement vise à favoriser la conciliation famille-travail et adapter la loi aux nouvelles réalités du marché du travail.

Voici quelques mesures qui touchent plus particulièrement les emplois saisonniers :

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

Recours grandissant à la main-d'œuvre immigrante

Pour résoudre leurs difficultés de recrutement, un nombre grandissant d'entreprises forestières se tournent vers le recrutement de main-d'œuvre immigrante. Selon le diagnostic sectoriel 2015-2016, 11 % des entreprises embauchent de la main-d'œuvre immigrante. Cette main-d'œuvre représente en moyenne 19 % de leur équipe de travail. Les travailleurs immigrants sont généralement attirés à des tâches de débroussaillage ou de reboisement. Pour plusieurs entreprises, les travailleurs immigrants sont une solution à la rareté de main-d'œuvre. Selon les entreprises interrogées, les immigrants sont généralement très travailleurs : habitant loin de leur résidence, ils ont comme priorité le travail ainsi que le fait d'amasser le plus gros montant d'argent possible pendant la période des travaux, ce qui contribue largement à compenser certains inconvénients comme la barrière de la langue.

Pour sa part, la main-d'œuvre immigrante temporaire n'est pas encore présente dans le secteur forestier, mais constitue une avenue de plus en plus explorée par plusieurs acteurs du secteur. À cet effet, le diagnostic sectoriel révélait que 53 % des répondants du sondage seraient intéressés à embaucher des travailleurs immigrants temporaires si c'était possible.

Main-d'œuvre autochtone : un bassin de travailleurs présents sur le territoire forestier

Pour des raisons associées à leur culture, les travailleurs autochtones sont de bons candidats pour le travail en forêt et permettent aux entreprises de combler leur besoin en main-d'œuvre dans les régions éloignées et moins peuplées, où le recrutement est plus difficile. Toujours selon le diagnostic sectoriel 2015-2016, 18 % des entreprises embauchent de la main-d'œuvre autochtone et 35 % de leur équipe est composée d'autochtones. Dans le cas des entreprises forestières détenues par des autochtones, 88 % d'entre elles embauchent de la main-d'œuvre autochtone, qui représente 81 % de leurs travailleurs. La proportion de travailleurs autochtones est plus grande dans les entreprises qui ne font que des travaux sylvicoles non commerciaux. En effet, ces travailleurs sont généralement attirés à des tâches de débroussaillage ou de reboisement. Finalement, le sondage révélait que 25 % des entreprises envisageaient d'embaucher des autochtones au cours des trois prochaines années.

Amélioration des pratiques de gestion

L'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) peut contribuer à valoriser et à fidéliser les travailleurs saisonniers. Le CSMOAF a élaboré un guide pratique de gestion des ressources humaines pour les entreprises forestières et offre également une formation en GRH adaptée au secteur forestier. Cette formation est destinée au personnel de gestion et de supervision, qui joue un rôle clé au sein des entreprises. En misant sur le développement de leurs habiletés relationnelles, cela contribue notamment à améliorer le climat de travail, le rendement des équipes sur le terrain et, par le fait même, la rétention.

Promouvoir et démystifier les métiers de la forêt



En plus de sa présence à de nombreux salons carrières, congrès, colloques et autres activités de promotion, le CSMOAF, en collaboration avec le MFFP et de nombreux partenaires régionaux, organise chaque année depuis 2005 une activité de découverte des métiers du secteur forestier : *Viens vivre la forêt*. L'activité se déroule en forêt, de façon dynamique et interactive, et est l'occasion de promouvoir la formation scolaire requise pour la pratique de ces métiers, de

rencontrer des étudiants en foresterie et des travailleurs forestiers, de faire découvrir le secteur forestier et les opportunités de carrière qu'il a à offrir, en plus de défaire de nombreux mythes qui y sont associés. La clientèle visée : les élèves en situation de choix de carrière (3^e, 4^e et 5^e secondaire), les professeurs, les conseillers en orientation et toute autre personne ayant une influence sur le choix de carrière des jeunes et moins jeunes.

Culture forestière

Le CSMOAF est fier de faire partie du Collectif pour une forêt durable, qui regroupe l'ensemble des partenaires de la campagne « Une forêt de possibilités » mise sur pied par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et le Conseil de l'industrie forestière du Québec. Depuis le lancement officiel en mai 2017, différentes initiatives ont été prises afin de mettre de l'avant la campagne et s'assurer d'un maximum de retombées positives pour le secteur. Plusieurs mythes persistent sur l'aménagement forestier dans la société et cette campagne vise à éduquer le grand public et à mieux faire connaître ce secteur.



En outre, des activités telles que le *Camp forêt des profs*, chapeauté par les associations forestières régionales, sont bénéfiques au développement d'une culture forestière au Québec. Les professeurs des niveaux primaire et secondaire, les conseillers en orientation et les conseillers pédagogiques sont d'importants agents multiplicateurs et il importe de leur parler de la forêt de façon éclairée afin qu'ils puissent intégrer, de façon concrète, les notions forestières dans leur discours.

Prévoir pour mieux agir

Le CSMOAF déploie de nombreux efforts dans la connaissance de son secteur de façon à mieux identifier les besoins des entreprises et de leur main-d'œuvre. C'est notamment par la réalisation de sondages, enquêtes, tableaux de bord et aussi par la concertation de tous les partenaires du milieu forestier, de l'emploi et de l'éducation qu'il peut élaborer et diffuser des formations continues adaptées aux besoins du secteur, donner l'heure juste sur les réalités forestières qui touchent la main-d'œuvre, faire les interventions pertinentes pour le milieu, etc.

Bibliographie

Quelques études et références

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2018. *Enquête sur les coûts assumés par les travailleurs manuels dans l'exercice de leur emploi – 2017*, Québec. 84 pages.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2017. *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016*, Québec. 411 pages.

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.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2013. *Mémoire sur les impacts de l'assurance-emploi dans le secteur de l'aménagement forestier*, Québec. 12 pages.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2013. *Sondage auprès des entreprises en aménagement forestier sur l'impact des modifications au régime de l'assurance-emploi*, Québec. Réalisé par Processus Marketing, Québec. 20 pages.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2012. *Pochette promotionnelle sur les métiers forestiers*, Québec. [En ligne], metiersforestiers.com.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2012. *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier – Enquête auprès des entreprises*, Québec. Réalisé par Bureau d'intervieweurs professionnels, 59 pages.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en l'aménagement forestier, périodique. *Le professionnel au bouleau*, Québec. [En ligne], csmoaf.com/PAB.

Quelques sites Internet de référence

[Comité sectoriel de main-d'œuvre
en aménagement forestier](#)



[Chantier sur la saisonnalité](#)

[Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs](#)

[Statistique Canada](#)