

DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Rapport du comité interministériel

Ministère des Ressources naturelles
Ministère de la Solidarité sociale
Ministère de l'Industrie et du Commerce
Ministère de l'Éducation
Ministère du Travail
Ministère des Régions

MAI 2001

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	1
2.	OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE	2
3.	MANDAT	2
4.	ÉTAT DE LA SITUATION ET IDENTIFICATION DE LA PROBLÉMATIQUE	4
4.1	Mise en situation : problématiques principales associées au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier.....	4
4.2	Offre et demande de la main-d'œuvre.....	5
4.2.1	Estimé de l'offre régionale de la main-d'œuvre.....	5
4.2.2	Données relatives aux programmes d'études du secteur Foresterie	7
4.2.3	Estimé de la demande régionale de la main d'œuvre	18
4.3	Description du secteur d'activité.....	25
4.4	Description des conditions de travail.....	30
4.5	La main-d'œuvre en aménagement forestier dans une perspective de développement socio-économique et de développement régional.....	33
4.6	Programmes et mesures gouvernementaux de soutien à l'emploi et à la formation	35
4.6.1	Le Programme de création d'emplois en forêt	35
4.6.2	Mesures de soutien à l'emploi et à la formation d'Emploi-Québec.....	39
4.6.3	Mesures et programmes du MIC.....	40
4.7	Financement de la sylviculture.....	43
4.8	Attentes et contribution des partenaires non gouvernementaux au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier	47
4.9	Autres initiatives.....	54
4.10	Faits saillants	55

5.	PROSPECTIVES	56
5.1	Profil démographique.....	56
5.2	Estimé des superficies à traiter et de la demande de la main-d'œuvre.....	61
5.3	Régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles.....	66
6.	ORIENTATIONS ET SCÉNARIOS DE MISE EN OEUVRE	67
6.1	La création d'emplois	67
6.2	La relève.....	68
6.3	La rétention	69
6.4	Le suivi.....	73

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	Répartition régionale de la clientèle, CNP 8421, 8422 et 8616	6
TABLEAU 2	Liste des programmes de la division Aménagement et Récolte	7
TABLEAU 2A	Liste des commissions scolaires autorisées	8
TABLEAU 3	Données sur le financement par région, 1997-1998 et 1998-1999, programmes Aménagement de la forêt, Récolte de la matière ligneuse et Sylviculture.....	9
TABLEAU 4	Inscriptions totales pour les programmes Aménagement de la forêt, Récolte de la matière ligneuse et Sylviculture, selon la région et l'année scolaire.....	10
TABLEAU 5	Nombre de diplômes décernés pour les programmes Aménagement de la forêt, Récolte de la matière ligneuse et Sylviculture, selon la région et l'année	12
TABLEAU 6	Situation des personnes diplômées de la formation professionnelle.....	13
TABLEAU 7	Hypothèses de productivité moyenne et de durée moyenne d'un emploi	18
TABLEAU 8	Superficies traitées et estimé des emplois saisonniers, 1997-1998.....	20
TABLEAU 9	Superficies traitées et estimé des emplois saisonniers, 1998-1999.....	21
TABLEAU 10	Estimé des emplois saisonniers en forêt publique pour l'abattage manuel.....	23
TABLEAU 11	Estimé des emplois saisonniers en forêt privée pour l'abattage manuel (entreprises)	24
TABLEAU 12	Catégories de dépenses par type de traitements, 1996-1997	26

TABLEAU 13	Montants déboursés par les travailleurs forestiers pour l'achat et l'entretien de leurs outils et pour l'achat de leur équipement de sécurité.....	33
TABLEAU 14	Programme de création d'emplois en forêt : budgets, emplois et nombre de diplômés selon les exercices financiers	36
TABLEAU 15	Extraits des mesures de soutien à l'emploi et à la formation d'Emploi-Québec	41
TABLEAU 16	Effort financier consenti par le gouvernement du Québec dans la mise en valeur des forêts, 1999-2000.....	45
TABLEAU 17	Prévisions démographiques, indices de la structure par âge et âge moyen, Québec et régions, 1996-2016.....	58
TABLEAU 18	Superficies traitées et emplois saisonniers, forêt publique, travaux réguliers, rendement soutenu, 1998-1999	62
TABLEAU 19	Superficies traitées et emplois saisonniers, forêt publique, estimé selon 2 ^e PGAF	63
TABLEAU 20	Superficies traitées et emplois saisonniers, forêt publique, estimé selon 2 ^e PGAF (durée moyenne de l'emploi : 24 semaines).....	64

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1	Liste des membres, Comité interministériel sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier.....	74
ANNEXE 2	Liste des représentants, partenaires non gouvernementaux.....	75

1. INTRODUCTION

Le 7 avril 2000, lors du congrès annuel de la Conférence des coopératives forestières du Québec, le ministre des Ressources naturelles, monsieur Jacques Brassard, annonçait la mise sur pied d'un comité interministériel qui aurait pour mandat de proposer au gouvernement des pistes de solution pour assurer le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier.

Cette décision fait suite aux diverses représentations des entreprises sylvicoles et des industriels forestiers qui s'inquiètent d'une pénurie éventuelle de main-d'œuvre qualifiée dans un contexte de certification des pratiques forestières et de l'intensification des travaux sylvicoles (rendement accru).

Plusieurs dossiers connexes, qui impliquent différents ministères, concourent à apporter une meilleure visibilité au dossier de la main-d'œuvre sylvicole :

- Le dépôt du Projet de loi n°136 modifiant la Loi sur les forêts et d'autres dispositions législatives (31 mai 2000) et la Commission parlementaire sur la révision du régime forestier, qui a débuté le 6 septembre 2000 ;
- la mise en œuvre d'une politique gouvernementale sur la ruralité ;
- la reconduction, pour 2000-2001, du financement accordé au Programme de création d'emplois en forêt et l'introduction d'un volet de perfectionnement en emploi, financé en partie grâce au Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion sociale ;
- le dépôt du rapport Bernier sur les relations de travail en milieu forestier (8 février 2000) ;
- la révision des Plans généraux d'aménagement forestier des bénéficiaires de contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier, dont la partie des plans déposés et approuvés tendent à démontrer, dans les nouvelles stratégies d'aménagement, une augmentation des activités sylvicoles pour les années à venir ;
- les initiatives réalisées en partenariat par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, un organisme financé par Emploi-Québec, telles la reconnaissance professionnelle des métiers de la forêt, la mise sur pied d'un programme de compagnonnage, la réalisation d'une enquête sur la main-d'œuvre forestière, la révision du régime d'apprentissage et le profil du travailleur forestier ;

- les mesures d'atténuation annoncées par le ministre Jacques Brassard, lors de la révision des plans généraux d'aménagement forestier au Bas-Saint-Laurent (juillet 2000). À cette occasion, M. Brassard annonçait la mise sur pied d'un comité mandaté de faire les recommandations nécessaires afin que le Programme de création d'emplois en forêt réponde mieux aux besoins en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre et pour lui conférer un caractère récurrent.

L'ensemble des intervenants reconnaissent que l'accroissement des travaux en forêt et l'amélioration continue de la qualité sont devenus des incontournables afin de combler les besoins actuels et futurs des utilisateurs du milieu forestier (industriels forestiers, propriétaires privés, autochtones, chasseurs, pêcheurs, villégiateurs, etc.) et de répondre aux nouvelles exigences du commerce international.

Pour ce faire, dans une approche de développement durable, le gouvernement du Québec doit favoriser, en concertation avec les principaux intervenants concernés, la consolidation du secteur de l'aménagement forestier et le développement d'une offre de main-d'œuvre suffisante et qualifiée pour satisfaire la demande de ce marché en croissance. Les enjeux forestier et économique interpellent dans l'action chacun des partenaires en présence et imposent de mesurer périodiquement la progression des réalisations.

2. OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

- Contribuer au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier pour répondre aux exigences de l'aménagement durable des forêts (certification, intensification).
- Contribuer à la valorisation des métiers de la forêt et à l'amélioration des compétences.
- Favoriser le renouvellement de la main-d'œuvre et la rétention en emploi.
- Soutenir l'activité économique des régions par la création et le maintien des emplois en forêt.

3. MANDAT

Mettre en place une approche gouvernementale concertée sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier et proposer des orientations, des scénarios de mise en œuvre et un plan d'action. Dans cette perspective, et afin de supporter l'activité économique des régions dans le secteur de l'aménagement

forestier, reconfigurer le Programme de création d'emplois en forêt et en assurer la récurrence du financement à moyen ou long terme.

Dans ce rapport, le terme « aménagement forestier » comprend les activités de reboisement, de débroussaillage (éclaircie précommerciale et dégagement mécanique) et l'abattage manuel, soit les activités fortement intensives en main-d'œuvre, en excluant les opérations mécanisées, dont le débardage.

4. ÉTAT DE LA SITUATION ET IDENTIFICATION DE LA PROBLÉMATIQUE

4.1 Mise en situation : problématiques principales associées au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier

- Le contexte et les exigences des métiers sylvicoles rendent ce secteur peu attrayant : rémunération nette faible, normes minimales de travail, saisonnalité, endurance physique, risque élevé d'accidents au travail, éloignement et absence prolongée du foyer, travail à forfait pour les travailleurs inexpérimentés, dépenses d'emploi souvent non compensées, métiers peu valorisés socialement, peu de reconnaissance des compétences professionnelles, secteur d'activité qui offre peu de sécurité d'emploi, etc.
- Les travailleurs sylvicoles, qui ont bénéficié d'une formation, optent souvent pour des emplois plus rémunérateurs dans des secteurs de l'économie où il y a de meilleures opportunités.
- La forte compétition entre les entreprises sylvicoles pour l'obtention de travaux et la nature ponctuelle des contrats ont des impacts négatifs sur les conditions de travail des travailleurs sylvicoles et sur la disponibilité de la main-d'œuvre.
- Les profits des entreprises sylvicoles sont faibles, ce qui implique peu de marge de manœuvre pour assurer le développement de la main-d'œuvre sylvicole.
- En territoire public, l'État est pratiquement seul à investir en sylviculture, malgré la responsabilité déléguée des travaux à l'industrie forestière. En forêt privée, cette responsabilité appartient principalement aux Agences régionales de mise en valeur des forêts privées.
- En dépit de la forte demande de main-d'œuvre et une stabilité des salaires, la quasi-totalité des travaux prévus en forêt publique et privée ont été réalisés ces dernières années.
- Les taux de diplomation et de placement des étudiants aux différents programmes de formation professionnelle en sylviculture sont faibles.
- Malgré la problématique sur le développement de la main-d'œuvre, les régions réclament la reconduction, voire la bonification des programmes de création d'emplois pour soutenir l'activité économique.
- La pénurie appréhendée de travailleurs sylvicoles semble affecter plus particulièrement les régions forestières qui connaissent une hausse importante de la demande de main-d'œuvre liée à l'intensification des travaux sylvicoles et/ou il y a

des alternatives d'emploi pour les travailleurs dans d'autres secteurs de l'économie (taux de chômage faible).

- Au cours des dernières années, la hausse de la demande de la main-d'œuvre sylvicole ne semble pas avoir entraîné une hausse de la rémunération des travailleurs et une amélioration de leurs conditions de travail (dysfonctionnement du marché du travail et du mécanisme de fixation des salaires).
- Autres problématiques : taux de roulement de la main-d'œuvre important dans certaine région, vieillissement des travailleurs, manque de relève, peu d'intérêt des jeunes, etc.

4.2 Offre et demande de la main-d'œuvre

4.2.1 Estimé de l'offre régionale de la main-d'œuvre

Depuis plusieurs années, des dizaines de millions de dollars ont été investis dans la création d'emplois et dans la formation de la main-d'œuvre forestière au Québec. Jusqu'ici, et pour différents motifs, la clientèle visée par ces investissements était fortement constituée de prestataires de la sécurité du revenu aujourd'hui appelés prestataires de l'assistance-emploi. Il importe donc, dans une démarche d'évaluation des besoins de main-d'œuvre, d'estimer les besoins du milieu en fonction des données disponibles. Il importe également d'établir le nombre de travailleurs disponibles et le niveau de rétention en emploi de ces derniers afin d'établir un bilan aussi précis que possible des actions menées à ce jour et ainsi orienter les actions futures.

On retrouve au tableau 1, un état de situation quantitatif de l'offre de main-d'œuvre. Les données proviennent des statistiques du ministère de la Solidarité sociale pour septembre 2000 et représentent les individus ayant déclaré avoir de l'expérience dans l'un ou l'autre des domaines suivants (CNP : classification nationale des professions) :

CNP 8421	Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage
CNP 8422	Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière
CNP 8616	Manœuvre d'exploitation forestière

Pour sa part, le recensement de 1996 nous indique les taux de disponibilité professionnelle. Il s'agit de travailleurs ayant de l'expérience dans ce secteur d'activité mais sans emploi au moment du recensement. Ce taux varie de 49 % à 57 % pour les mêmes CNP, soit : 8421, 8422 et 8616.

TABLEAU 1
RÉPARTITION RÉGIONALE DE LA CLIENTÈLE
CNP 8421, 8422 ET 8616
SEPTEMBRE 2000

Régions du Québec	CNP 8421			CNP 8422			CNP 8616			total	%
	prestataires assistance- emploi	admissibles assurance- emploi	autres (1)	prestataires assistance- emploi	admissibles assurance- emploi	autres	prestataires assistance- emploi	admissibles assurance- emploi	autres		
BAS-SAINT-LAURENT	335	155	213	136	250	162	74	95	99	1 519	15,5%
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN	131	73	115	136	179	228	126	75	159	1 222	12,5%
CAPITALE-NATIONALE	127	37	88	62	86	78	33	69	49	629	6,4%
MAURICIE	113	42	58	76	76	69	83	89	84	690	7,1%
ESTRIE	144	25	93	42	18	50	51	24	50	497	5,1%
MONTRÉAL	54	23	28	28	41	46	63	63	104	450	4,6%
OUTAOUAIS	64	50	55	28	34	53	58	62	69	473	4,8%
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	95	47	74	151	127	158	119	70	126	967	9,9%
CÔTE-NORD	71	44	44	28	27	33	28	61	49	385	3,9%
NORD-DU-QUÉBEC	9	5	11	10	4	25	14	6	24	108	1,1%
GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE	168	132	93	58	125	103	25	46	36	786	8,0%
CHAUDIÈRE-APPALACHES	205	76	124	34	51	33	40	25	45	633	6,5%
LAVAL	6	0	4	2	5	3	1	5	5	31	0,3%
LANAUDIÈRE	57	28	48	17	12	19	43	21	37	282	2,9%
LAURENTIDES	84	40	49	44	54	45	31	27	31	405	4,1%
MONTÉRÉGIE	65	52	93	14	20	34	49	45	46	418	4,3%
CENTRE-DU-QUÉBEC	49	23	46	19	44	36	18	12	30	277	2,8%
TOTAL	1 777	852	1 236	885	1 153	1 175	856	795	1 043	9 772	100%

CNP 8421 : conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage, CNP 8422 : ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière, CNP 8616 : manœuvres de l'exploitation forestière.
(1) Autres : personnes sans emploi ou sans statut particulier.

Source : MSS, Emploi-Québec.

Faits saillants

À la lumière des données disponibles, on constate que, malgré l'importance des sommes investies et du bassin de main-d'œuvre formé au cours des dernières années, le problème reste entier. Force est de constater qu'un volume important de travailleurs est disponible mais qu'il ne semble plus enclin à œuvrer dans le secteur. Il s'agit d'un constat qu'il faut mettre en relief et qui soulève des interrogations.

4.2.2 Données relatives aux programmes d'études du secteur Foresterie

Le secteur de la formation Foresterie compte onze programmes d'études professionnelles et techniques, huit de formation professionnelle et trois de formation technique. De ces onze programmes, cinq appartiennent à la division Aménagement et récolte, quatre à la division Transformation du bois et deux à la division Pâtes et papiers.

TABLEAU 2
Liste des programmes de la division Aménagement et récolte

Programmes	Durée (heures)	Nombre d'établissements autorisés
Sylviculture	1 350	6
Aménagement de la forêt	1 215	7
Abattage et façonnage des bois	840	5
Récolte de la matière ligneuse	900	6
Technologie forestière	1 980	6 (cégep)

Pour les fins du comité interministériel, nous ne retiendrons que les programmes Sylviculture, Aménagement de la forêt et Récolte de la matière ligneuse. En effet, ces programmes sont ceux qui conduisent à l'exercice des métiers de l'aménagement forestier.

Le programme Abattage et façonnage des bois vise les métiers qui utilisent des engins forestiers lourds, tel l'abatteuse multifonctionnelle.

TABLEAU 2 A
Liste des Commissions scolaires autorisées

Commission scolaire	Région	Programmes
Harricana	Abitibi-Témiscamingue (Amos)	Sylviculture Aménagement de la forêt Récolte de la matière ligneuse
Des Monts-et-Marées	Bas-Saint-Laurent (Causapsal)	Sylviculture Aménagement de la forêt Récolte de la matière ligneuse
De l'Estuaire	Côte-Nord (Forestville)	Sylviculture Aménagement de la forêt Récolte de la matière ligneuse
Pierre-Neveu	Laurentides (Mont-Laurier)	Sylviculture Aménagement de la forêt Récolte de la matière ligneuse
De la Capitale	Capitale-Nationale (Duchesnay)	Sylviculture Aménagement de la forêt Récolte de la matière ligneuse
Des Hauts-Cantons	Estrie (Lac Mégantic)	Sylviculture
De l'Énergie	Mauricie (La Tuque)	Aménagement de la forêt Récolte de la matière ligneuse
Du Pays-des Bleuets	Saguenay-Lac-Saint-Jean (Dolbeau-Mistassini /Roberval)	Aménagement de la forêt Récolte de la matière ligneuse

Le tableau 3 indique pour 1997-1998 et 1998-1999 les investissements du MEQ dans les trois programmes considérés. Il est important de noter que ces montants ne concernent que les sommes investies par le MEQ et que le financement de certains élèves peut provenir d'autres sources (Emploi-Québec et autofinancement par exemple). Le financement du MEQ comprend les sommes relatives aux ressources humaines, matérielles et de soutien, ainsi que d'autres coûts (examens autodidactes, reconnaissance des acquis extrascolaires, formation à distance).

- Les principales données de la formation professionnelle en aménagement forestier

Comme le montre le tableau 4, les inscriptions totales pour les programmes Aménagement de la forêt et Récolte de la matière ligneuse sont en croissance depuis 1994-1995. Sept commissions scolaires sont autorisées à offrir ces deux programmes. Seulement deux commissions scolaires – De la Capitale et Pierre-

TABLEAU 3
DONNÉES SUR LE FINANCEMENT PAR RÉGION, 1997-1998 ET 1998-1999
PROGRAMMES AMÉNAGEMENT DE LA FORÊT, RÉCOLTE DE LA MATIÈRE LIGNEUSE
ET SYLVICULTURE
INCLUANT LES COÛTS DES RESSOURCES HUMAINES, MATÉRIELLES, DE SOUTIEN ET AUTRES
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

	Sylviculture (1351)			Aménagement de la forêt (5181)			Récolte de la matière ligneuse (5190)		
	Nbre total d'inscriptions	Nbre d'élèves financés-MEQ	Financement du MEQ	Nbre total d'inscriptions	Nbre d'élèves financés-MEQ	Financement du MEQ	Nbre total d'inscriptions	Nbre d'élèves financés-MEQ	Financement du MEQ
1997-1998									
Bas-Saint-Laurent				63	53	492 869 \$	29	27	251 049 \$
Saguenay—Lac-St-Jean				38	38	419 018 \$	86	81	678 676 \$
Capitale-Nationale	24	19	114 652 \$	114	96	545 562 \$	10	9	83 403 \$
Mauricie				54	51	387 600 \$	27	27	211 036 \$
Laurentides	19	18	139 175 \$	78	75	488 615 \$	14	14	148 829 \$
Abitibi-Témiscamingue				26	14	122 777 \$	9	9	67 782 \$
Côte-Nord				11	11	143 390 \$	54	53	407 983 \$
Estrie	10	10	145 588 \$						
Total	53	47	399 415 \$	384	338	2 599 831 \$	229	220	1 848 758 \$
1998-1999									
Bas-Saint-Laurent				87	82	573 552 \$	25	23	369 257 \$
Saguenay—Lac-St-Jean				57	45	379 485 \$	73	45	753 697 \$
Capitale-Nationale	25	20	137 680 \$	101	88	480 284 \$	23	22	199 898 \$
Mauricie				90	89	560 980 \$	17	17	245 238 \$
Laurentides	17	16	130 486 \$	114	109	790 752 \$	27	25	241 149 \$
Abitibi-Témiscamingue	1	0		36	35	339 486 \$	10	9	122 241 \$
Côte-Nord				15	14	151 388 \$	86	83	802 610 \$
Estrie	11	11	142 044 \$				3	3	52285
Total	54	47	410 210 \$	500	462	3 275 927 \$	264	227	2 786 375 \$

Source : DGFE, P763. DCFP. HFPMMRSRA. Compilation DOP, MEQ.

TABLEAU 4
Inscriptions totales pour les programmes Aménagement de la forêt, Récolte de la matière ligneuse et Sylviculture
selon la région et l'année scolaire

Année	Code	Programme	Bas-Saint-Laurent	Saguenay—Lac-Saint-Jean	Capitale-Nationale	Mauricie	Estrie	Outaouais	Abitibi-Témiscamingue	Côte-Nord	Laurentides	Total
1999-2000												
	5181	Aménagement de la forêt	56	71	99	92			70	21	111	520
	5190	Récolte de la matière ligneuse	22	102	23	30	13		7	62	32	291
	1351	Sylviculture			14		9				18	41
1998-1999												
	5181	Aménagement de la forêt	87	57	101	90			36	15	114	500
	5190	Récolte de la matière ligneuse	25	73	23	17	3		10	86	27	264
	1351	Sylviculture			25		11		1		17	54
1997-1998												
	5181	Aménagement de la forêt	63	38	114	54			26	11	78	384
	5190	Récolte de la matière ligneuse	29	86	10	27			9	54	14	229
	1351	Sylviculture			24			10			19	53
1996-1997												
	5181	Aménagement de la forêt	63	49	110	61			25	11	70	389
	5190	Récolte de la matière ligneuse	12	90	13	17			1	26	14	173
	1351	Sylviculture	1		26		9				13	49
1995-1996												
	5181	Aménagement de la forêt	61	42	94	74			25	9	69	374
	5190	Récolte de la matière ligneuse		52	14				17	31	13	127
	1351	Sylviculture			23		10		9		16	58
1994-1995												
	5181	Aménagement de la forêt	52	36	90	78			22	11	60	349
	5190	Récolte de la matière ligneuse	12	61	9				15	15	11	123
	1351	Sylviculture			20		13				22	55

Source : DOP, MEQ.

Neveu – parmi les six autorisées, offrent le programme Sylviculture sur une base continue depuis 1994-1995. On remarquera que les inscriptions sont faibles et stables dans ce programme, puisqu'elles ne dépassent guère 25 pour chacune des commissions.

L'offre de la formation couvre l'ensemble des régions forestières du Québec. La Commission scolaire Pierre-Neveu (Centre de formation professionnelle de Mont-Laurier) et la Commission scolaire des Monts-et-Marées (Centre de formation et d'extension en foresterie de l'Est-du-Québec, situé à Causapscal) ont une vocation supra-régionale.

Au total, le nombre de personnes diplômées depuis 1995, selon le programme en cause, demeure relativement constant, sauf pour le programme Récolte de la matière ligneuse, pour lequel le nombre de diplômés a presque doublé entre 1995 et 1999, comme l'indique le tableau 5.

Le programme Aménagement de la forêt est actuellement offert sous la formule d'alternance travail-études dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue (Commission scolaire Harricana) et ce, pour une seconde année consécutive. En 1999-2000, 14 étudiants ont suivi ce programme en ATE et on en prévoit 22 pour 2000-2001. Le programme Récolte de la matière ligneuse a déjà été offert sous cette forme à des élèves en 1996-1997, en Mauricie (Commission scolaire du Haut-Saint-Maurice).

Pour chacun des trois programmes, nous avons estimé le taux de diplomation des élèves nouvellement inscrits et ce pour les inscriptions de 1995-1996 à 1997-1998. Il est important de noter que ce taux s'applique aux nouveaux inscrits de ces années. Ces taux peuvent donc différer de ceux obtenus en divisant le nombre d'inscriptions totales (élèves inscrits en première et en deuxième année, tout comme les autres qui n'ont pas complété le programme), qui figurent sur le tableau 4, avec le nombre de diplômés décernés, qui apparaissent au tableau 5. Les taux de diplomation ainsi obtenus se trouvent nettement en dessous de la moyenne de l'ensemble des programmes de la formation professionnelle (67,6 %). Le taux de diplomation du programme Sylviculture est de 60,3 %, celui du programme Aménagement de la forêt de 52,6 % et celui de Récolte de la matière ligneuse de 47,7 %.

Le tableau 6 porte sur la situation des personnes diplômées de ces programmes depuis 1992-1993. Ces données sont tirées d'une enquête téléphonique annuelle menée par le MEQ auprès des personnes diplômées, connue sous l'appellation de

TABLEAU 5
Nombre de diplômes décernés pour les programmes Aménagement de la forêt, Récolte de la matière ligneuse et Sylviculture
selon la région et l'année

Année	Code	Programme	Bas-Saint-Laurent	Saguenay—Lac-Saint-Jean	Capitale-Nationale	Mauricie	Estrie	Outaouais	Abitibi-Témiscamingue	Côte-Nord	Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	Laval	Laurentides	Total
1999	5181	Aménagement de la forêt	32	16	13	21			1	2	1	1	26	113
	5190	Récolte de la matière ligneuse	20	30	5	17	3		4	19		1	5	104
	1351	Sylviculture			4		9						4	17
1998	5181	Aménagement de la forêt	23	24	17	5	0	0	5	6	0	0	23	103
	5101	Récolte de la matière ligneuse	17	32	1	9	0	0	3	23	0	0	8	93
	1351	Sylviculture			2		9						2	13
1997	5181	Aménagement de la forêt	23	16	15	21	0	0	13	4	0	0	14	106
	5190	Récolte de la matière ligneuse	4	30	5	1				7			6	53
	1351	Sylviculture	1		6		7						1	15
1996	1179	Aménagement de la forêt	16	31	17	28			0	6			22	120
	5190	Récolte de la matière ligneuse	0	18	1	0	0	1	0	21	0	0	7	48
	1351	Sylviculture			3		10						6	19
1995	1179	Aménagement de la forêt	8	2	22	22			9	9			13	87
	5101	Récolte de la matière ligneuse	10	17	4				3	9			2	45
	1351	Sylviculture			2		10						3	15

Source : DOP, MEQ.

Tableau 6
Situation des personnes diplômées de la formation professionnelle au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études
dans les programmes Sylviculture, Aménagement de la forêt et Récolte de la matière ligneuse
Promotions de 1992-1993, 1993-1994, 1994-1995, 1995-1996, 1996-1997, 1997-1998 et 1998-1999

	Personnes diplômées N	En emploi (%)	À la recherche d'un emploi (%)	Aux études (%)	Personnes inactives (%)	À temps plein (%)	En rapport avec la formation (%)	Taux de chômage (%)
Promotion 1998-1999								
1351 Sylviculture	24	60,0	10,0	15,0	15,0	100,0	16,7	14,3
5181 Aménagement de la forêt	169	41,7	30,7	18,9	8,7	92,5	73,5	42,4
5190 Récolte de la matière ligneuse	97	53,4	21,9	17,8	6,8	97,4	55,3	29,1
Ensemble des DEP	28 743	73,6	11,0	11,1	4,3	86,6	76,0	13,0
Promotion 1997-1998								
135102 Sylviculture	15	70,0	20,0	10,0	0,0	100,0	42,9	22,2
518199 Aménagement de la forêt	115	50,0	25,0	15,9	9,1	95,1	69,2	33,3
519099 Récolte de la matière ligneuse	84	45,9	26,2	13,1	14,8	96,3	61,5	36,4
Ensemble des DEP	22 596	74,5	13,3	8,3	3,9	85,5	74,6	15,1
Promotion 1996-1997								
135102 Sylviculture	14	50,0	42,9	0,0	7,1	85,7	50,0	46,2
518199 Aménagement de la forêt	92	51,2	24,4	6,1	18,3	95,2	77,5	32,3
519099 Récolte de la matière ligneuse	41	41,2	41,2	5,9	11,8	78,6	54,5	50,0
Ensemble des DEP	22 116	73,2	16,5	6,0	4,3	83,5	73,6	18,4

Tableau 6 (suite)

	Personnes diplômées N	En emploi (%)	À la recherche d'un emploi (%)	Aux études (%)	Personnes inactives (%)	À temps plein (%)	En rapport avec la formation (%)	Taux de chômage (%)
Promotion 1995-1996								
135102 Sylviculture	11	40,0	20,0	30,0	10,0	100,0	25,0	33,3
518199 Aménagement de la forêt								
519099 Récolte de la matière ligneuse								
Ensemble des DEP	20 405	65,6	21,0	8,1	5,3	81,9	68,0	24,2
Promotion 1994-1995								
135102 Sylviculture	15	27,3	9,1	18,2	45,5	100,0	100,0	25,0
518199 Aménagement de la forêt	84	43,3	33,3	13,3	10,0	88,5	60,9	43,5
519099 Récolte de la matière ligneuse	44	21,4	35,7	7,1	35,7	100,0	33,3	62,5
Ensemble des DEP	18 654	59,0	21,8	12,0	7,2	79,0	66,8	27,0
Promotion 1993-1994								
518199 Aménagement de la forêt	72	35,2	40,1	17,1	7,6	100,0	57,5	53,2
519099 Récolte de la matière ligneuse	33	29,9	45,7	15,8	8,5	100,0	42,9	60,5
Promotion 1992-1993								
135102 Sylviculture	19	45,5	27,3	27,3	0,0	75,0	33,0	37,5
518199 Aménagement de la forêt	31	54,8	30,1	5,0	10,0	79,9	62,0	35,4

Source : La Relance au secondaire. Compilation DOP, MEQ.

La Relance. Ces données reflètent la situation des personnes diplômées au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études.

Les données de la Relance indiquent un taux d'emploi¹ inférieur à la moyenne des DEP pour les trois programmes étudiés, des taux de chômage² supérieurs à la moyenne et des taux d'emploi liés³ généralement inférieurs à la moyenne.

Ces données doivent cependant être traitées avec prudence, puisque la période de référence utilisée par l'enquête (fin mars) n'est pas très propice au travail en forêt. Une analyse détaillée des raisons du chômage et de l'inactivité chez les personnes diplômées des cohortes de 1996-1997 et 1997-1998 permet de constater qu'un certain nombre de personnes sans emploi au moment de l'enquête avaient un emploi qui devait débiter plus tard. Ce constat entraîne une certaine hausse des taux d'emploi. Plus spécifiquement, dans le cas du programme Sylviculture, personne n'avait de lien d'emploi. Par contre, dans le programme Aménagement de la forêt, le taux d'emploi passerait de 51,2 % pour la cohorte de 1996-1997 à 69,5 % si l'on ajoutait les personnes avec un lien d'emploi. Ce taux passerait de 50 % à 60,2 % pour la cohorte de 1997-1998.

Du côté du programme Récolte de la matière ligneuse, le taux d'emploi passerait de 41,2 % pour la cohorte de 1996-1997 à 58,8 % et de 45,9 % à 62,3 % pour la cohorte de 1997-1998. Ces taux demeurent cependant inférieurs à ceux des personnes diplômées d'un DEP. Par contre, en saison, on peut croire qu'ils augmentent de quelques points de pourcentage, ce qui pourrait les rapprocher de la moyenne du DEP.

- **L'adéquation entre la formation et l'emploi**

Le portrait du secteur⁴ a permis de dégager certains constats quant aux trois programmes d'études en cause : les employeurs ne recherchent pas nécessairement des personnes diplômées ou ne connaissent pas ou peu les programmes ; les programmes semblent mal répondre aux besoins du marché du travail ; les fonctions ou les tâches auxquelles ils préparent sont souvent mal circonscrites.

À titre d'illustration, le programme Aménagement de la forêt touche les fonctions de travail d'ouvrière et d'ouvrier sylvicole, de technicienne et de technicien

¹ Sont dites en emploi les personnes diplômées qui ont déclaré travailler à leur compte ou pour autrui, sans étudier à temps plein.

² Taux de chômage : taux qui représente le résultat, en pourcentage, du rapport entre les personnes diplômées à la recherche d'un emploi et de la population active (constituée uniquement des personnes en emploi et de celles à la recherche d'un emploi).

³ Sont dits avoir un emploi en rapport avec leur formation les travailleuses et les travailleurs à temps plein qui jugent que leur travail correspond à leurs études.

⁴ Ministère de l'Éducation, en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, Portrait de secteur, volet : Aménagement de la forêt, Direction générale de la formation professionnelle et technique, Québec, 1999.

forestier et de contremaître. Or, le programme Sylviculture était originellement prévu pour conduire à la fonction de travail d'ouvrière et d'ouvrier sylvicole, celui de Technologie forestière (enseignement collégial) de technicienne et de technicien forestier, alors que la fonction de contremaître était perçue comme une étape de cheminement de carrière, principalement pour les personnes diplômées de ce programme. Le programme Récolte de la matière ligneuse conduit aux fonctions d'abatteur manuel et d'opératrice et opérateur de débardeur. Le programme Sylviculture est le plus ancien de la division Aménagement et récolte. C'est un programme polyvalent puisqu'il peut conduire à de multiples fonctions : ouvrier sylvicole, ouvrier en pépinière, planteur, débrousaillier.

Dès lors, il n'est pas étonnant de constater que les trois programmes présentent des similitudes de formation qui se traduisent pas des modules équivalents sans être similaires.

- **Conclusion**

Le ministère de l'Éducation entreprend la révision du programme Sylviculture. Cette révision peut conduire à la mise à jour des programmes Récolte de la matière ligneuse et Aménagement forestier.

- **Enquête sur le nombre de diplômés**

Dans le cadre des travaux du comité, les partenaires (CCFQ, RESAM, AETSQ) ont réalisé une enquête auprès des entreprises sylvicoles pour obtenir des informations sur le nombre de diplômés du DEP engagés au cours des trois dernières années et sur le nombre de personnes qui ont suivi une formation sur mesure.

DIPLÔMÉS DU DEP

Programmes	Entreprises	Travailleurs
Sylviculture	8	25
Aménagement de la forêt	23	63
Récolte de la matière ligneuse	19	90
Total	50	178

16 des 44 groupements forestiers, 19 des 37 coopératives forestières et 11 entreprises ont répondu à un sondage maison. Sur un total de 46 entreprises interrogées et sur une période de trois ans, 178 détenteurs d'un DEP ont été engagés.

FORMATION SUR MESURE

Métiers	Entreprises	Travailleurs
Débroussailleurs	31	488
Abatteurs manuels	21	169
Total	52	657

16 des 44 groupements forestiers, 19 des 37 coopératives forestières et 11 entreprises ont répondu à un sondage maison. Donc, sur un total de 46 entreprises interrogées, et sur une période de trois ans, 657 personnes ayant suivi une formation sur mesure ont pu intégrer des entreprises forestières.

4.2.3 Estimé de la demande régionale de la main-d'œuvre

- **Reboisement, dégagement mécanique et éclaircie précommerciale**

L'évaluation de la demande régionale de la main-d'œuvre s'effectue en compilant les superficies traitées au Québec par région au cours d'une année pour estimer le nombre d'emplois saisonniers. Cette compilation s'effectue sur la base de la durée moyenne d'un emploi et d'une productivité moyenne pour chaque type de traitement ; en divisant les superficies traitées par la productivité moyenne, on obtient un nombre de semaines requises pour réaliser les travaux. Le nombre de semaines est ensuite divisé par la durée moyenne d'un emploi.

Les hypothèses de rendement et de durée moyenne d'un emploi sont différentes selon le type de traitement, le mode de propriété des forêts (privé, public), ou selon les objectifs visés par les différents programmes forestiers. Ces hypothèses proviennent de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec.

TABLEAU 7
Hypothèses de productivité moyenne et de durée moyenne d'un emploi

Traitements	Productivité moyenne	Durée moyenne d'un emploi (semaines)
Reboisement et regarnis :		
Forêt privée	1 340 pl/jr	5,25
Forêt publique	1 450 pl/jr	8,25
Éclaircie précommerciale :		
Forêt privée	1,45 ha/sem	17,8
Forêt publique	1,50 ha/sem	17,8
Dégagement mécanique :		
Forêt privée	1,70 ha/sem	17,8
Forêt publique	1,65 ha/sem	17,8
Programme de création d'emplois :		
Reboisement et regarnis	1 000 pl/jr	8
Éclaircie précommerciale et dégagement mécanique	1,0 ha/sem	24

L'ensemble de ces traitements sylvicoles est réalisés :

- en forêt publique, dans le cadre des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) ;
- en forêt privée, dans le cadre du Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées ;

- en forêt publique et privée, dans le cadre des volets 1 et 2 du Programme de mise en valeur des ressources du milieu forestier et du Programme de création d'emplois en forêt.

Résultats

En 1997-1998, pour les investissements en sylviculture, 192 200 ha ont été traités pour une demande de main-d'œuvre estimée à 7 720 emplois saisonniers, composée de près de 3 400 reboiseurs et d'environ 4 270 débroussailliers (tableau 8).

En 1998-1999, on constate une forte croissance de la demande de main-d'œuvre sylvicole (+ 1 160 emplois saisonniers, voir tableau 9). Cette hausse de la demande est principalement le résultat d'une stratégie sylvicole plus intensive permettant de maintenir le rendement forestier : croissance des travaux d'éclaircie précommerciale (+ 20 200 ha), de reboisement (+ 10 100 ha) et de dégagement mécanique (+ 600 ha).

Ainsi, on peut considérer que la demande de main-d'œuvre sylvicole pour l'ensemble du Québec se situe aujourd'hui à près de 8 900 travailleurs saisonniers (3 800 reboiseurs et 5 050 débroussailliers), les montants investis en travaux d'aménagement étant demeurés relativement stables depuis 1998-1999.

Abattage manuel

Forêt publique

La première étape pour évaluer, sur une base régionale, le nombre d'emplois saisonniers en abattage manuel consiste à utiliser le volume de récolte toutes essences réalisé pour une année et le pourcentage observé pour le procédé de récolte correspondant. On peut ainsi calculer le volume de bois récolté manuellement pour chaque région administrative du Québec.

Les données de l'Enquête sur la main d'œuvre forestière au Québec en 1994 montrent que la productivité moyenne d'un abatteur manuel pour une récolte partielle en forêt publique est de 24,4 m³ par jour, pour une durée moyenne de travail de 96 jours par année. Ainsi, selon ces hypothèses, on peut estimer le nombre d'emplois saisonniers en abattage manuel à environ 2 200 en 1997-1998 (pour une récolte de 5,1 millions de m³ ou 15,5 % de la récolte totale toutes essences) et 1 970 en 1998-1999 (pour une récolte de 4,6 millions de m³ ou

TABLEAU 8
SUPERFICIES TRAITÉES ET ESTIMÉ DES EMPLOIS SAISONNIERS
TRAVAUX RÉGULIERS EN FORÊT PUBLIQUE ET PRIVÉE
PROGRAMME DE MISE EN VALEUR DES RESSOURCES DU MILIEU FORESTIER
PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS
PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC
1997-1998

Régions du Québec	Superficies traitées ha				Nombre estimé emplois saisonniers			Estimé emplois saisonniers
	reboisement et regarnis	dégagement mécanique	éclaircie précommerciale	total ha	reboisement et regarnis	dégagement mécanique	éclaircie précommerciale	
BAS SAINT-LAURENT	8 604	6 349	12 641	27 594	407	217	477	1 101
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	13 226	3 302	17 554	34 082	579	112	660	1 352
CAPITALE-NATIONALE	1 569	1 161	5 781	8 512	79	39	217	335
MAURICIE	7 400	1 943	4 440	13 783	311	68	167	546
ESTRIE	1 651	560	740	2 950	102	19	28	148
OUTAOUAIS	1 708	1 846	4 958	8 512	83	62	186	331
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	12 129	1 838	6 418	20 385	532	66	242	839
CÔTE-NORD	6 922	540	6 149	13 611	282	19	231	531
NORD-DU-QUÉBEC	10 774	90	9 654	20 518	431	3	362	795
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE	3 105	1 070	11 262	15 437	141	37	426	604
CHAUDIÈRE-APPALACHES	4 353	2 193	3 492	10 038	261	73	133	466
LANAUDIÈRE	990	1 089	4 216	6 295	43	39	158	240
LAURENTIDES	1 924	3 378	1 659	6 961	81	118	63	263
MONTÉRÉGIE	386	196	113	696	24	6	4	35
CENTRE-DU-QUÉBEC	1 591	1 098	168	2 856	95	36	6	138
TOTAL	76 332	26 652	89 245	192 229	3 450	914	3 360	7 724
%	40%	14%	46%	-	45%	12%	43%	-

Source : MRN, Direction des programmes forestiers.

TABLEAU 9
SUPERFICIES TRAITÉES ET ESTIMÉ DES EMPLOIS SAISONNIERS
TRAVAUX RÉGULIERS EN FORÊT PUBLIQUE ET PRIVÉE
PROGRAMME DE MISE EN VALEUR DES RESSOURCES DU MILIEU FORESTIER
PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS
PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC
1998-1999

Régions du Québec	Superficies traitées ha				Nombre estimé emplois saisonniers			Estimé emplois saisonniers
	reboisement et regarnis	dégagement mécanique	éclaircie précommerciale	total ha	reboisement et regarnis	dégagement mécanique	éclaircie précommerciale	
BAS SAINT-LAURENT	6 720	3 815	13 296	23 832	333	128	503	965
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	20 679	3 066	17 538	41 283	870	105	659	1 635
CAPITALE-NATIONALE	1 205	755	4 681	6 641	63	26	176	265
MAURICIE	4 703	5 906	6 358	16 967	203	202	238	644
ESTRIE	1 419	813	783	3 015	88	27	30	145
OUTAOUAIS	3 069	1 863	3 820	8 752	137	63	145	345
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	16 241	1 159	17 104	34 504	696	41	642	1 379
CÔTE-NORD	8 297	163	9 716	18 176	338	6	364	708
NORD-DU-QUÉBEC	11 144	1 378	16 297	28 819	445	47	610	1 103
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE	5 394	1 085	10 178	16 657	234	37	385	656
CHAUDIÈRE-APPALACHES	3 605	2 872	3 914	10 391	222	95	149	467
LANAUDIÈRE	522	491	2 598	3 611	25	17	98	140
LAURENTIDES	1 728	2 371	2 886	6 985	76	81	110	266
MONTÉRÉGIE	295	218	120	633	18	7	6	31
CENTRE-DU-QUÉBEC	1 482	1 287	180	2 948	91	43	7	141
TOTAL	86 502	27 242	109 468	223 212	3 840	926	4 123	8 889
VS 1997-1998	10 171	589	20 223	30 983	389	12	764	1 165

Source : MRN, Direction des programmes forestiers.

14,3 % de la récolte totale toutes essences, voir tableau 10). Selon ces résultats, la demande de main-d'œuvre en abattage manuel en forêt publique a diminué de 9,4 % entre 1997-1998 et 1998-1999, soit une diminution de 204 emplois saisonniers.

Forêt privée

La demande de main-d'œuvre en abattage manuel en forêt privée est estimée en utilisant la récolte réalisée par les entreprises sylvicoles par des procédés manuels (tronc entier manuel, bois tronçonné manuel) pour chaque région administrative du Québec. On obtient ensuite le nombre de jours requis pour récolter manuellement ces volumes de bois en divisant la récolte par la productivité moyenne régionale (nombre de mètres cubes récoltés par jour)⁵. Le nombre estimé d'emplois saisonniers est alors calculé en divisant le nombre de jours obtenus par la durée moyenne d'emploi pour l'abattage manuel en forêt privée (77 jours). Ces statistiques sont disponibles dans l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1994 (tableau 11).

Ainsi, on peut estimer à 1 170 le nombre d'emplois saisonniers en abattage manuel en forêt privée pour 1997-1998 et à 1 300 en 1998-1999. Au total, pour les forêts privées et publiques, on peut estimer à environ 3 300 le nombre d'emplois saisonniers en abattage manuel en 1997-1998, comparativement à 3 250 en 1998-1999.

On observe depuis plusieurs années, une diminution importante de la récolte manuelle, particulièrement en forêt publique. En forêt publique, la récolte manuelle était de 57 % en 1985, de 20 % en 1995 et de 14 % en 1998. En forêt privée, la récolte mécanisée demeure relativement faible (moins de 10 % des bois récoltés), en raison principalement de la composition des forêts (forêts d'essences feuillues et mixtes), de la résistance des propriétaires privés et des coûts sociaux en termes de pertes d'emplois associées à la mécanisation de la récolte.

⁵ Productivité moyenne régionale tirée de FERIC, Amélioration des équations de productivité en récolte au Québec, octobre 1998.

TABLEAU 10
ESTIMÉ DES EMPLOIS SAISONNIERS EN FORÊT PUBLIQUE
ABATTAGE MANUEL
PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC
1997-1998 et 1998-1999

Régions du Québec	Récolte millions de m ³		Abattage manuel				Nombre estimé d'emplois saisonniers (1)		
	1997-1998	1998-1999	en %		en m ³		1997-1998	1998-1999	écart
BAS-SAINT-LAURENT	1,41	1,49	53,0%	41,3%	746 900	614 015	318,9	262,1	-56,7
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN	7,45	7,60	3,3%	0,7%	245 207	50 920	104,7	21,7	-82,9
CAPITALE-NATIONALE	0,88	0,59	13,7%	11,6%	121 185	68 204	51,7	29,1	-22,6
MAURICIE	3,42	3,31	15,7%	10,7%	536 685	354 553	229,1	151,4	-77,8
ESTRIE	0,08	0,06	67,3%	93,9%	52 143	54 820	22,3	23,4	1,1
OUTAOUAIS	1,75	2,06	73,0%	63,4%	1 278 137	1 305 216	545,7	557,2	11,6
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	3,02	4,03	26,8%	24,2%	809 861	975 663	345,7	416,5	70,8
CÔTE-NORD	4,66	4,30	2,5%	2,9%	117 867	123 410	50,3	52,7	2,4
NORD-DU-QUÉBEC	6,40	4,82	0,7%	0,4%	47 394	18 790	20,2	8,0	-12,2
GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE	1,94	1,97	25,9%	21,2%	501 788	417 127	214,2	178,1	-36,1
CHAUDIÈRE-APPALACHES	0,20	0,20	40,0%	11,0%	78 331	22 294	33,4	9,5	-23,9
LANAUDIÈRE	0,55	0,58	10,4%	9,0%	56 657	52 604	24,2	22,5	-1,7
LAURENTIDES	1,19	1,33	42,5%	42,1%	505 244	561 614	215,7	239,8	24,1
TOTAL	32,9	32,3	15,5%	14,3%	5 097 401	4 619 231	2 176	1 972	-204

(1) Productivité moyenne : 24,4 m³/jr; durée moyenne d'un emploi : 96 jr/an.

TABLEAU 11
ESTIMÉ DES EMPLOIS SAISONNIERS EN FORÊT PRIVÉE
ABATTAGE MANUEL RÉALISÉ PAR LES ENTREPRISES
PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC
1997-1998 et 1998-1999

Régions du Québec	Récolte millions de m ³		entreprises millions de m ³		Productivité m ³ /jour (1)	Nombre estimé emplois saisonniers		
	1997-1998	1998-1999	1997-1998	1998-1999		1997-1998	1998-1999	écart
BAS-SAINT-LAURENT	1,03	1,24	0,21	0,25	22,8	117	141	24
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN	0,31	0,35	0,15	0,17	32,4	62	69	8
CAPITALE-NATIONALE	0,26	0,27	0,05	0,06	28,3	23	25	2
MAURICIE	0,22	0,25	0,15	0,17	23,8	83	94	10
ESTRIE	1,09	0,89	0,33	0,27	25,5	167	135	-31
OUTAOUAIS	0,67	0,80	0,54	0,64	45,0	154	184	29
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	0,32	0,37	0,26	0,30	27,0	123	143	20
CÔTE-NORD	0,02	0,05	0,004	0,01	28,3	2	4	2
GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE	0,27	0,26	0,14	0,13	23,1	76	74	-2
CHAUDIÈRE-APPALACHES	0,84	0,94	0,17	0,19	26,3	83	93	10
LANAUDIÈRE	0,13	0,20	0,09	0,14	36,2	33	50	17
LAURENTIDES	0,42	0,52	0,34	0,42	42,2	103	128	25
MONTÉRÉGIE	0,13	0,15	0,09	0,10	36,2	33	37	4
CENTRE-DU-QUÉBEC	0,28	0,31	0,20	0,22	23,8	107	120	12
Total	5,99	6,58	2,71	3,05	-	1 167	1 297	129

(1) Productivité régionale obtenue à partir des résultats de FERIC, octobre 1999; durée moyenne d'un emploi saisonnier : 77 jours/am.

Source : MRN, Direction des programmes forestiers.

Remarque

Les résultats de l'évaluation du nombre d'emplois saisonniers doivent être interprétés comme un ordre de grandeur car cette statistique n'équivaut pas nécessairement au nombre de personnes qui ont effectivement réalisé les travaux sur le terrain. Toutefois, l'estimation du nombre d'emplois saisonniers peut servir à quantifier l'évolution du nombre de semaines nécessaires pour réaliser des traitements sylvicoles supplémentaires et évaluer, par la suite, un équivalent en main-d'œuvre pour des stratégies d'aménagement plus intensives.

4.3 Description du secteur d'activité

- Del, Degan, Massé et Ass., Enquête sur les coûts de réalisation des traitements sylvicoles non commerciaux en forêt publique, octobre 1997

En 1997, la firme de consultants Del, Degan, Massé et Ass. a conduit, pour le compte du MRN, une enquête sur les coûts de réalisation des traitements sylvicoles non commerciaux en forêt publique pour la saison 1996 (voir tableau 12). Près de 45 % des entreprises sylvicoles ont contribué à l'enquête (50 % des travaux réalisés). Selon ce portrait du secteur, on peut retenir que :

- pour la saison 1996, les entreprises sylvicoles ont reçu environ 95 % du crédit admissible⁶ ;
- la marge bénéficiaire brute des entreprises sylvicoles était estimée à environ 10 % du chiffre d'affaires en 1996, les salaires et les avantages sociaux des travailleurs représentant près de 67 % des dépenses ;
- les entreprises qui ont participé à l'enquête se montrent généralement satisfaites à l'égard des crédits admissibles, à l'exception des travaux de dégagement mécanique de la régénération ;
- certains répondants ont signalé que les compagnies forestières octroient le taux de la grille d'un traitement sylvicole donné mais, par contre, elles peuvent facturer à l'entreprise sylvicole les frais de planification, ce qui diminue d'autant le montant reçu et, dans bien des cas, la rémunération versée aux travailleurs ;

⁶ Cette situation peut cependant avoir évolué au cours des dernières années, notamment à la suite de la modification apportée au Règlement sur les redevances forestières, qui institue, à l'article 3, une clause du moindre coût.

TABLEAU 12
CATÉGORIES DE DÉPENSES PAR TYPE DE TRAITEMENTS
TRAITEMENTS SYLVICOLES NON COMMERCIAUX-FORÊT PUBLIQUE
1996-1997

Type de traitements	Quantité 1996-1997	Salaires et avantages sociaux des travailleurs (1)	Salaires et avantages sociaux des contremaîtres	Dépenses d'équipement	Transport du matériel et de la main-d'oeuvre aux sites	Hébergement de la main-d'oeuvre	Fournitures et autres dépenses	Frais d'administration	Coûts d'exécution des travaux	Crédits moyens
Reboisement (\$/000 plants)	72 340 903	87,17	17,21	11,84	6,74	14,62	7,01	10,51	155,10	180
Reboisement (\$/ha)	32 882	191,77	37,86	26,05	14,83	32,16	15,42	23,12	341,22	396
	29,1%	56,2%	11,1%	7,6%	4,3%	9,4%	4,5%	6,8%	100%	
Regarnis de la régénération (\$/000 plants)	26 312 987	111,29	26,42	14,97	6,56	9,66	7,39	9,79	186,08	202
Regarnis de la régénération (\$/ha)	18 795	155,81	36,99	20,96	9,18	13,52	10,35	13,71	260,51	283
	16,6%	59,8%	14,2%	8,0%	3,5%	5,2%	4,0%	5,3%	100%	
Dégagement mécanique (\$ha)	7 722	440,88	72,79	17,38	12,00	19,08	6,25	52,34	620,72	612
	6,8%	71,0%	11,7%	2,8%	1,9%	3,1%	1,0%	8,4%	100%	
Éclaircie précommerciale (\$/ha)	53 685	550,17	91,87	29,36	10,64	37,19	11,42	46,51	777,16	778
	47,5%	70,8%	11,8%	3,8%	1,4%	4,8%	1,5%	6,0%	100%	
Moyenne (\$/ha)	113 084	372,95	65,74	26,18	11,71	30,56	12,05	34,66	553,85	573
	100%	67,3%	11,9%	4,7%	2,1%	5,5%	2,2%	6,3%	100%	

(1) Rémunération moyenne : reboisement : 126,40 \$/jr, regarnis : 133,55 \$/jr, dégagement mécanique : 727,45 \$/sem, éclaircie précommerciale : 825,26 \$/sem.

(2) Marge bénéficiaire brute : crédit moyen - coûts d'exécution + frais d'administration.

Source : Del Degan, Massé inc., Enquête sur les coûts de réalisation des traitements sylvicoles non commerciaux en forêt publique, septembre 1997.

- le consultant propose que les contrats d'exécution des travaux soient joints à la demande de remboursement du bénéficiaire de CAAF (état d'avancement des traitements sylvicoles) ;
- le processus d'octroi des contrats peut avoir des impacts négatifs sur la stabilité des entreprises sylvicoles et la consolidation des emplois (ex. : contrats sur une base annuelle, autres coûts que l'exécution) ;
- l'augmentation des taux de la grille du MRN ne se transpose pas nécessairement sur le salaire des ouvriers sylvicoles.

Del Degan, Massé et Ass., Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en aménagement forestier, juin 1996

Faits saillants de l'étude

- La plupart des employeurs consultés reconnaît l'importance de la qualité des formateurs tant sur les plans technique que de la communication. Ce point peut constituer un élément essentiel dans la réussite d'un programme de formation.
- Le roulement du personnel, le mode de rémunération au rendement, le vieillissement des travailleurs, le manque de fonds et de temps constituent pour les employeurs des obstacles majeurs à la formation de la main-d'œuvre.
- Les cinq premières difficultés rencontrées par les employeurs sont : le vieillissement de la main-d'œuvre, le roulement de personnel, l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies, la dotation et le maintien de la main-d'œuvre qualifiée.
- Le secteur éprouve des difficultés à attirer les jeunes travailleurs et surtout à les garder en emploi : comme ils sont peu productifs au début et que la rémunération est proportionnelle à leur rendement, beaucoup de jeunes abandonnent parce que leur salaire est trop bas durant la période d'apprentissage. De plus, l'achat initial d'équipement (+ 1 000 \$) et le transport représentent des barrières à l'entrée pour les nouveaux travailleurs.
- Les avantages sociaux, le salaire, les perspectives d'avenir et le caractère routinier du travail causent le plus d'insatisfaction aux travailleurs.
- Selon les employeurs, plusieurs travailleurs ne désirent que travailler le nombre minimum de semaines nécessaires pour retirer le maximum de revenus et obtenir ainsi de « gros timbres ».

- L'accessibilité à certains territoires prévus pour la réalisation des travaux peut s'avérer problématique puisque ces travaux surviennent souvent plusieurs années après la récolte.
- De l'aide financière destinée à des compagnons et à des apprentis bien ciblés pourrait assurer le succès d'une stratégie de formation (ex. : subvention salariale partielle pour compenser les pertes de productivité des formateurs).
- Les plans ou programmes de formation des travailleurs devront tenir compte des particularités régionales (ex. : ratio forêt publique-forêt privée).
- En général, les travailleurs forestiers préfèrent obtenir un salaire plus élevé au détriment d'avantages sociaux (moins d'impacts sur le « chèque de chômage »).
- Pour l'ensemble des travailleurs forestiers, les avantages fiscaux associés aux dépenses (ex. : achat et entretien de la débroussailleuse, transport) peuvent accroître les revenus. La majorité des travailleurs ne connaît pas les normes associées à la fiscalité.
- Compte tenu de la situation de l'emploi en région, beaucoup de gens s'improvisent travailleurs forestiers, d'où un manque de qualification évidente.

CLD du Haut-Saint-François, Diagnostic régional sur la problématique de la main-d'œuvre forestière en Estrie, septembre 2000

Faits saillants de l'étude

- Les revenus bruts des débroussilleurs sont en moyenne de 20 000 \$/an, ce qui inclut les prestations d'assurance-emploi. Les dépenses d'emploi d'un débroussilleur sont estimées à près de 235 \$ par semaine, ce qui comprend les frais de déplacement.
- Puisque le salaire des débroussilleurs dépend de leur productivité, les ouvriers qui possèdent les meilleures techniques de travail sont ceux, à assiduité égale, qui touchent de meilleurs revenus. Une bonne formation joue alors un rôle clé dans l'amélioration des conditions de travail ainsi que dans l'intégration de la nouvelle main-d'œuvre en entreprise.
- Les abatteurs manuels sont rémunérés soit à forfait, soit en tenant compte d'un pourcentage du prix de vente des bois. Le revenu brut moyen d'un abatteur manuel est d'environ 26 000 \$/an (ce qui inclut les prestations d'assurance-emploi) et leurs dépenses d'emploi sont d'environ 260 \$ par semaine.
- En Estrie, le besoin est majoritairement pour des ouvriers sylvicoles (débroussilleurs, abatteurs manuels avec de la petite machinerie) qui sont bien

formés. La nécessité en reboiseurs est très limitée, car ce métier n'exige pas de formation spécifique ni d'équipements coûteux.

- Une bonne formation des abatteurs en santé et sécurité au travail permet de réduire les primes versées par les employeurs à la CSST, ce qui permettrait d'améliorer la rémunération des ouvriers.
- Le fort roulement du personnel n'incite pas les entreprises à se lancer dans la formation de nouveaux ouvriers. De plus, les entreprises sylvicoles sont souvent de petite taille, ce qui représente une contrainte supplémentaire à la formation. Le manque de formateurs et le peu de cours disponibles figurent aussi au nombre des problèmes. Pour ces raisons, les employeurs préfèrent engager des gens qui ont déjà reçu une formation pertinente ou qui possèdent une bonne expérience.
- Les employeurs reprochent généralement aux ouvriers qui ont reçu une formation professionnelle (DEP) ou qui ont été formés par des programmes tels que le Programme de création d'emplois Rexforêt ou Horizon Travail, le manque d'expérience du travail à forfait.
- DEP : forces : pallie au manque de relève, procure une formation polyvalente; lacunes : l'arrimage formation-marché du travail à améliorer ; les programmes sont peu connus des employeurs et peu flexibles ; les cours de sylviculture ne répondent plus aux besoins des entreprises ; les stages sont actuellement peu encadrés par les employeurs.
- La formation continue dans le secteur forestier vise à maintenir les ouvriers à jour par rapport à la sécurité au travail et aux exigences techniques et environnementales. Il n'y a pour l'instant aucune structure à la formation continue au Québec.
- Il est largement reconnu qu'une meilleure formation peut améliorer les conditions de travail des ouvriers sylvicoles (moins d'efforts physiques non productifs).
- Une plus grande polyvalence permet aux ouvriers sylvicoles de travailler toute l'année et ainsi d'obtenir de meilleurs bénéfices sociaux.
- Les coûts des travaux d'aménagement forestier sont couverts à 80 % par l'Agence régionale de mise en valeur des forêts privées de l'Estrie. Le propriétaire doit donc assumer 20 % des coûts. En pratique toutefois, l'ouvrier sylvicole absorbe souvent une partie de la contribution du propriétaire à l'aménagement des boisés privés.

4.4 Description des conditions de travail

- Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1994, ministère des Ressources naturelles, 1998

Faits saillants de l'étude

- Les jeunes sont surtout employés pour le reboisement. Leur âge moyen est de 31 ans et on trouve 32 % d'étudiants.
- Le salaire moyen quotidien pour un reboiseur était de 130 \$/jr en forêt publique de 107 \$/jr en forêt privée ; pour l'éclaircie précommerciale de 128 \$/jr en forêt publique et de 112 \$/jr en forêt privée; pour le dégagement mécanique de 130 \$/jr en forêt publique et de 126 \$/jr en forêt privée; pour l'abattage manuel de 148 \$/jr en forêt publique et de 103 \$/jr en forêt privée.
- Le nombre de jours travaillés pour un reboiseur était de 33 jrs/an en forêt publique et 23 jrs/an en forêt privée ; pour l'éclaircie précommerciale de 54 jrs/an en forêt publique et 41 jrs/an en forêt privée; pour le dégagement mécanique de 66 jrs/an en forêt publique et 42 jrs/an en forêt privée; pour l'abattage manuel de 96 jrs/an en forêt publique et 76 jrs/an en forêt privée.
- La durée moyenne d'une journée de travail pour un reboiseur était de 8,9 hr/jr en forêt publique et 8,3 hr/jr en forêt privée; pour l'éclaircie précommerciale de 8,8 hr/jr en forêt publique et 8,5 hr/jr en forêt privée; pour le dégagement mécanique de 8,8 hr/jr en forêt publique et 8,4 hr/jr en forêt privée; pour l'abattage manuel de 9,2 hr/jr en forêt publique et 8,2 hr/jr en forêt privée.
- Environ 7 % des travailleurs affectés aux activités de reboisement, de dégagement de la régénération et d'éclaircie précommerciale sont des travailleurs autonomes.
- Pour l'éclaircie précommerciale, environ 35 % des travailleurs résident à l'extérieur (64 % en roulotte ou en petit camp, 15 % en grand camp, 9 % en tente et 12 % en chambre ou à l'hôtel), pour une distance moyenne à parcourir de 235 km entre le lieu du domicile et la résidence temporaire (aller-retour).
- Pour le reboisement, environ 60 % des travailleurs résident à l'extérieur (51 % en roulotte ou en petit camp, 13 % en grand camp, 27 % en tente et 8 % en chambre ou à l'hôtel).
- Parmi les travailleurs dont l'activité principale est l'éclaircie précommerciale, 57 % exercent au moins une autre activité forestière au cours de l'année; ce travail secondaire les occupe en moyenne 75 jours par année (24 % à la récolte, 16 % au reboisement, 18 % au dégagement de la régénération).

- Le revenu brut total des travailleurs dont l'activité principale est l'éclaircie précommerciale était en moyenne de 19 000 \$/an et de 13 000 \$/an pour ceux dont l'activité principale est le reboisement, et ce, en incluant les prestations d'assurance-emploi et d'assistance-emploi.
- Près de 75 % des travailleurs touchent des prestations d'assurance emploi (37 % du revenu total) et 5 % des prestations d'assistance-emploi (15 % du revenu total).
- Résultats préliminaires de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2000

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier a mené une enquête auprès des employés salariés d'entreprises forestières. L'enquête portait sur l'année 1999 et les résultats complets seront disponibles au début de 2001. Cette section présente des résultats très préliminaires, basés sur un petit nombre de répondants. Ils doivent donc être utilisés et interprétés avec réserve. Cette information est toutefois utile et permet certaines comparaisons par rapport à l'enquête de 1994.

Opérateurs de débroussailleuse

L'âge moyen est de 42,4 ans et les deux tiers ont plus de 40 ans. La moitié d'entre eux n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Près de 60 % de ces travailleurs ont gagné un revenu personnel se situant entre 20 000 \$ et 30 000 \$ en 1999. Le quart des opérateurs de débroussailleuse ont 4 ans ou moins d'expérience en foresterie, mais 63 % ont 10 ans ou plus d'expérience, pour une moyenne de 13,8 ans, dont 8,6 saisons en travaux sylvicoles non commerciaux. Dans une proportion de 81,4 %, ils sont embauchés par des entreprises qui comptent plus de 20 salariés.

En 1999, un débroussailleur travaillait en moyenne 17,8 semaines et 45,7 heures par semaine. Il gagnait un salaire hebdomadaire moyen brut de 759,70 \$. Ces travailleurs sont non syndiqués ; 95 % travaillent à forfait et peu d'entre eux bénéficient de régimes d'avantages sociaux. La plupart de ces salariés utilisent de l'équipement de protection, mais qui n'est pas fourni par l'employeur.

Trois salariés sur 10 ont dû demeurer temporairement à l'extérieur de leur lieu de résidence permanent. Cependant, ils étaient dans une forte proportion, assez satisfaits du confort des lieux et de la qualité de la nourriture. La durée moyenne quotidienne de transport pour se rendre au lieu de travail (aller seulement) s'élevait à 75 minutes.

En ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, 54 % des répondants ont dû s'absenter en raison de blessures ou de malaises survenus sur les lieux de travail.

Par ailleurs, 32,5 % ont participé à des activités de formation continue en entreprise.

Le taux de satisfaction des travailleurs est relativement élevé, particulièrement en ce qui concerne les relations avec les supérieurs et les collègues, le métier, l'horaire de travail, la santé et la sécurité au travail, la distance du lieu de travail par rapport à la résidence permanente, les activités de formation offertes et l'appréciation globale. En ce qui concerne le salaire, 53 % des répondants se disent plutôt satisfaits ou très satisfaits.

Tous les répondants ont connu une période de chômage au cours de l'année 1999, laquelle variait entre 19 et 44 semaines, pour une durée moyenne de 30,8 semaines. Près de 95 % d'entre eux ont reçu de l'assurance-emploi, en moyenne durant 29 semaines. Le montant brut moyen des prestations s'élevait à 643,50 \$ pour deux semaines.

Données préliminaires sur les dépenses des opérateurs de débroussailleuse et des abatteurs manuels

Le CSMOAF a mené une enquête téléphonique auprès des travailleurs forestiers qui avaient occupé un emploi d'opérateur de débroussailleuse ou d'abatteur manuel en 1998 pour le compte d'une coopérative forestière ou d'un groupement forestier. Le but était de quantifier les dépenses effectuées par les travailleurs forestiers pour occuper leur emploi. L'enquête portait sur les dépenses pour l'achat, l'alimentation en carburant et l'entretien des débroussailleuses ou des scies à chaîne et sur les montants déboursés pour l'achat de vêtements et d'équipement de sécurité (tableau 13).

Environ 200 travailleurs forestiers, venant de toutes les régions du Québec, ont été contactés, pour un taux de participation de 80 %. Les opérateurs de débroussailleuse avaient, en moyenne, 8½ années d'expérience en forêt. Ils ont travaillé 25 semaines, dont 23 au débroussaillage et 2 au reboisement. Leur journée de travail durait environ 9 heures, dont 1 heure était consacrée à l'entretien de leur principal outil. Les abatteurs manuels avaient en moyenne 21 années d'expérience en forêt. Leur saison avait aussi été plus longue (27 semaines), ainsi que leur journée de travail (9½ heures) et ils n'avaient pas travaillé au reboisement.

TABLEAU 13		
Montants hebdomadaires moyens par les travailleurs forestiers pour l'achat, l'alimentation et l'entretien de leur principal outil et pour l'achat de leurs vêtements et de leur équipement de sécurité, saison 1998		
Postes de dépenses	Opérateurs de débroussailleuse	Abatteurs manuels
Achat, alimentation et entretien du principal outil		
– Achat	30,76 \$	24,15 \$
– Carburant	28,48 \$	24,10 \$
– Huile à chaîne		12,25 \$
– Accessoires	13,06 \$	15,52 \$
– Entretien et réparations	25,12 \$	15,11 \$
Achat des vêtements et Équipement de sécurité	13,57 \$	19,52 \$
Total	110,99 \$	110,65 \$

4.5 La main-d'œuvre en aménagement forestier dans une perspective de développement socio-économique et de développement régional

Les municipalités dont l'économie dépend fortement du secteur forestier sont nombreuses au Québec. Il existe près de 125 municipalités où plus de 50 % de l'emploi est lié à l'industrie forestière. Aussi, les activités forestières conventionnelles regrouperaient au moins 10 % de l'emploi dans plus de 600 collectivités. La présence du secteur forestier dans le paysage rural québécois constitue le premier maillon de l'ensemble de l'industrie forestière qui génère des livraisons manufacturières de près de 19 milliards de dollars. L'industrie forestière québécoise contribue également à plus de 20 % des exportations annuelles du Québec.

En outre, 62,5 % de l'emploi de l'exploitation forestière est concentré dans cinq régions : le Saguenay-Lac-Saint-Jean, le Bas-Saint-Laurent, l'Abitibi-Témiscamingue, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et la Côte-Nord.

Dans ses études sur la ruralité québécoise, le ministère des Régions a identifié plus de 400 communautés qui traversent des situations souvent très difficiles sur les plans socio-économique et démographique. Situées, pour la plupart, à bonne distance d'une agglomération urbaine, elles occupent généralement la périphérie du territoire habité... et la marge de sa prospérité. Ces milieux ruraux sont généralement localisés sur un territoire où l'activité agricole s'est développée sur des sols qui présentaient un faible potentiel pour les cultures traditionnelles. Dans

la structure de l'emploi de ces municipalités, le secteur forestier y tient une place 11 fois plus importante que dans le reste du Québec.

Au recensement de 1996, les municipalités qui appartiennent à ces milieux ruraux périphériques connaissent un très fort taux de chômage (22,5 %) et près de 65 % des emplois étaient occupés par des travailleurs saisonniers ou à temps partiel. Le revenu moyen des ménages atteint seulement 75 % de celui du Québec. Ces collectivités font face à un exode de la population, on assiste au départ de 36 % des jeunes de 15 à 19 ans.

Par ailleurs, la forêt québécoise n'est pas uniforme. Elle se distingue d'une région à une autre par la dominance des essences qui la composent, par sa tenure, par sa distance au territoire habité, par la présence de parcs, de réserves, de zecs et de pourvoiries de même que par la participation des citoyens à son aménagement. Il en est de même des municipalités qui dépendent de la forêt : le profil socio-économique des habitants d'une ville où se localise une papetière est différent du village qui existe grâce à l'industrie du sciage ou à un autre où les habitants œuvrent à l'aménagement forestier.

En résumé :

- la forêt, qui occupe une place importante dans l'économie du Québec, est un secteur d'activités essentiel pour plusieurs régions du Québec ;
- la situation socio-économique des municipalités liées à la forêt est fort différente et elle varie en fonction de leur localisation géographique et du type d'activités forestières pratiquées ;
- la forêt du Québec n'est pas uniforme. Elle présente, d'une région à l'autre, une diversité (essences, tenure, proximité du bâti, faune, etc.) qui exige des mesures adaptées à chaque région ;
- le développement de plus de 400 municipalités rurales du Québec est fortement lié à une diversification économique qui s'appuie surtout sur les activités forestières (abattage, aménagement, transformation).

4.6 Programmes et mesures gouvernementaux de soutien à l'emploi et à la formation

4.6.1 Le Programme de création d'emplois en forêt

- Historique

Le Programme de création d'emplois en forêt (PCE) existe depuis 1987. Au départ, il s'appliquait uniquement à la Gaspésie et au Bas-Saint-Laurent. Par la suite, il a été administré dans les régions forestières les plus durement touchées par le chômage. Il avait pour objectifs de maintenir active la main-d'œuvre forestière sans emploi, de maximiser le nombre d'emplois créés et de stimuler l'activité économique des régions. La première année, le budget était de 2 M\$, pour atteindre 14,7 M\$ en 1994-1995.

Le PCE a été couplé avec le programme triennal de création d'emplois de 1994-1995 à 1996-1997. Le programme triennal, dont la gestion a été confiée à Rexforêt, est né du plan de relance gouvernementale en matière d'emplois, adopté en novembre 1993. Un montant de 39,9 M\$ a été alloué à ce programme durant cette période.

Plusieurs modifications ont été apportées au PCE, notamment pour tenir compte des changements aux règles d'admissibilité à l'assurance-emploi et pour prévoir la possibilité d'utiliser le Programme d'aide à l'intégration à l'emploi (PAIE) du ministère de la Sécurité du revenu ainsi que des sommes disponibles en provenance du Fonds de la lutte contre la pauvreté par la réinsertion sociale.

Depuis 1994-1995, 96,2 M\$ ont été alloués à Rexforêt dans le cadre de ce programme, le MRN contribuant pour 64,1 M\$, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion sociale 22,1 M\$ et le MSS pour 10 M\$ (voir tableau 14). Au cours de cette période, environ 4 600 emplois ont été créés, pour une durée moyenne de 24 semaines par année. De plus, de 1996-1997 à 2000-2001, 1 670 participants au programme ont reçu une attestation officielle de réussite de la formation en débroussaillage et 1 170 personnes pour le cours d'abattage manuel.

- Description et modalités du programme (2000-2001)

Le PCE permet de soutenir l'activité économique des régions forestières et de combler une partie des besoins de formation de la main-d'œuvre dans le secteur de l'aménagement forestier. Ce programme, qui s'applique autant en forêt publique qu'en forêt privée vise à soutenir l'emploi et à créer des emplois

TABLEAU 14

**PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS EN FORÊT - REXFORÊT
BUDGETS, EMPLOIS ET NOMBRE DE DIPLÔMÉS
SELON LES EXERCICES FINANCIERS**

INTERVENANTS	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	TOTAL
MRN (M\$)	13,00	12,93	5,01	5,70	6,66	6,80	13,98	64,08
FONDS DE LUTTE (M\$)	-	-	-	10,00	12,05	-	-	22,05
MSR/MES/MSS (M\$)	2,90	1,93	0,87	0,87	2,45	-	1,00	10,02
TOTAL (M\$)	15,90	14,86	5,88	16,57	21,16	6,80	14,98	96,15
Nombre d'emplois	861	872	310	742	920	261	651	4 617
Durée moyenne (semaines)	20	20	20	24	24	24	24	-
Diplômés- débroussaillage	-	-	317	411	504	129	311	1 672
Diplômés- abattage manuel	-	-	-	355	440	134	244	1 173

Note: Le programme a été reconfiguré de façon à y intégrer, à partir de 1996-1997, une formation de base à laquelle s'est ajoutée un volet perfectionnement en 2000-2001.

nouveaux, à améliorer les compétences, à répondre à la pénurie appréhendée de travailleurs qualifiés, à favoriser l'embauche des jeunes et à faciliter l'intégration des travailleurs aux équipes régulières de travail.

En 2000-2001, une enveloppe budgétaire de 22 M\$ était disponible. De ce montant, 4 M\$ proviennent du ministère des Régions, 15 M\$ du ministère des Ressources naturelles, 1,0 M\$ du ministère de la Solidarité sociale et 2 M\$ du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion sociale.

Le PCE comporte un volet de création d'emplois et d'apprentissage et un autre de perfectionnement.

Le volet de création d'emplois et d'apprentissage, administré par Rexforêt a pour objectifs de soutenir et de créer des emplois et de former de nouveaux travailleurs en aménagement forestier tout en favorisant leur insertion au marché du travail. Toutes les personnes sans emploi peuvent participer à ce volet.

Au départ des projets, ce sont les entreprises qui procèdent à la sélection des nouveaux travailleurs, en collaboration avec les centres locaux d'emploi (CLE). La formation théorique en abattage manuel ou en débroussaillage offerte par Rexforêt (90 heures) permet de faciliter l'encadrement des nouveaux travailleurs, tant sur le plan des connaissances forestières de base que pour celui du fonctionnement de l'équipement utilisé.

Par la suite, des contrats sont octroyés aux entreprises admissibles qui rémunèrent les candidats sélectionnés. Rexforêt réalise les travaux de nature technique (inventaires, recherche des superficies, délimitation des secteurs, supervision), ainsi que le contrôle et le suivi des projets.

À la fin des projets, Rexforêt émet une attestation officielle aux travailleurs qui ont complété le temps nécessaire à l'apprentissage (24 semaines). Ensuite, elle réalise une évaluation de la performance du programme dans le cadre d'un bilan officiel annuel déposé au gouvernement.

Le volet de perfectionnement, qui s'est ajouté en 2000-2001 a pour objectif de favoriser l'insertion aux équipes régulières de travailleurs sylvicoles expérimentés. Ce volet, géré par la CCFQ et RESAM est identique en termes de modalités d'application aux ententes conclues au cours des trois dernières années entre la CCFQ et le Fonds de lutte à la pauvreté et à la réinsertion sociale.

Les activités du volet de perfectionnement doivent être obligatoirement réalisées dans le cadre de travaux réguliers pour lesquels des crédits sur les droits de coupe ou une aide financière du Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées sont disponibles.

Les montants alloués à ce volet servent à compenser les entreprises pour la faible productivité des travailleurs en phase de perfectionnement. Les travailleurs reçoivent soit un salaire horaire, soit une rémunération basée sur une formule mixte forfait/salaire horaire. Ce mode de rémunération peut ensuite évoluer selon la productivité du travailleur. L'objectif est d'augmenter la rétention en emploi en incitant le travailleur à se prévaloir du travail à forfait et ainsi d'intégrer les équipes régulières de travail.

Les clientèles visées par le volet de perfectionnement sont les travailleurs récemment diplômés de Rexforêt, les travailleurs sylvicoles qui ont moins de 12 mois d'expérience, les prestataires de la sécurité du revenu ayant déjà une expérience pertinente, ainsi que les travailleurs sylvicoles inexpérimentés ou dont le rendement pourrait être amélioré.

- **Problématiques**

Depuis sa mise en œuvre, le PCE a permis à plusieurs régions du Québec de bénéficier annuellement de montants supplémentaires pour la création et le soutien à l'emploi en forêt.

Or, les intervenants impliqués dans la gestion et la mise en œuvre de ce programme, ainsi que les différentes clientèles visées déplorent la nature conjoncturelle des budgets ainsi que la période de l'année où ils sont traditionnellement annoncés (avril-mai). Ils demandent aussi que le programme soit souple et qu'il permette de répondre aux particularités régionales en termes de besoins de développement de la main-d'œuvre (création, formation, soutien).

Par ailleurs, le programme désigne les organismes de gestion en commun et les coopératives forestières comme les seules entreprises sylvicoles admissibles et ce, malgré des besoins similaires (difficultés de recrutement, formation en emploi, maintien en emploi, encadrement) qui peuvent être exprimés par l'ensemble des entreprises sylvicoles.

De plus, comme il s'agit d'investissements publics, il est important pour les organismes qui contribuent au financement du programme qu'ils s'assurent que les sommes allouées contribuent à l'atteinte des objectifs visés. Des mécanismes d'évaluation de programmes, de suivi des projets et de contrôle doivent ainsi permettre une gestion efficace du programme et assurer au gouvernement que les montants ont été utilisés pour les fins auxquels ils étaient destinés.

Enfin, le financement de ce programme, obtenu sur une base annuelle, provient de plusieurs sources. Chacun des participants au financement peut ainsi introduire des critères d'admissibilité particuliers en fonction de leur mission spécifique et de leurs clientèles traditionnelles. En outre, ces sources additionnelles de financement permettent d'augmenter l'effort financier consenti annuellement pour le

développement de la main-d'œuvre, malgré une plus grande complexité sur le plan de la gestion.

Évaluation du programme

En avril 1998, la firme de consultants forestiers DGR réalisait pour le compte de Rexforêt une étude sur la pertinence forestière et les retombées économiques du Programme de création d'emplois en forêt.

Faits saillants de l'étude

- En 1997-1998, pour des investissements de 17,5 M\$, le Programme de création d'emplois en forêt a généré en termes de retombées économiques : 653 personnes-année, 28,5 M\$ en valeur ajoutée, 17,3 M\$ en salaires et en gages, 6,6 M\$ en revenus pour le gouvernement du Québec (fiscalité, parafiscalité, redevances), 4,3 M\$ pour le gouvernement fédéral et des économies budgétaires de 3,2 M\$ pour le gouvernement du Québec au chapitre de l'aide sociale.
- Selon une enquête menée par Rexforêt pour 1996-1997, sur 240 ouvriers sylvicoles admis à l'examen, 56,5 % travaillaient en forêt l'année suivante, 22,3 % occupaient un autre emploi, 12,5 % étaient sans emploi et 8,7 % n'étaient pas disponibles au travail.
- Pour les superficies traitées en 1997-1998, on évalue le gain escompté dans 55 ans à 212 000 m³ (éclaircie précommerciale) et à 250 000 m³ (dégagement mécanique). De plus, un volume de 60 000 m³ a été récolté dans le cadre du programme et a été destiné aux usines de transformation du bois.
- La rareté de la main-d'œuvre et le mode de recrutement sont de nature à rendre les besoins de formation de plus en plus importants. Le nouvel apprenti en sylviculture n'a pas les mêmes connaissances de base que les travailleurs plus âgés. Il doit donc compter sur une formation de départ adéquate pour assurer sa subsistance.

4.6.2 Mesures de soutien à l'emploi et à la formation d'Emploi-Québec

Dans un premier temps, rappelons que la raison d'être du ministère de la Solidarité sociale est essentiellement de concourir au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. De façon plus spécifique, le Ministère a le mandat de contribuer à l'insertion socio-économique des personnes en favorisant l'emploi et le développement de la main-d'œuvre.

Les différentes mesures qui figurent au tableau 15 ne sont pas spécifiques au secteur de l'aménagement forestier. Elles visent non pas à supporter une industrie spécifique, mais à permettre à la clientèle défavorisée sur le plan de l'emploi d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail.

Les orientations relatives à l'application de ces mesures relèvent des différentes directions régionales d'Emploi-Québec. C'est ainsi que sont déterminées, en fonction de plusieurs facteurs, les priorités régionales d'intervention d'Emploi-Québec. À cet effet, il faudrait citer les besoins de main-d'œuvre régionaux, les besoins de perfectionnement de la clientèle sans emploi, ainsi que les disponibilités budgétaires.

L'octroi d'une mesure à un individu fait l'objet au préalable d'une rencontre entre la personne et un membre du personnel d'Emploi-Québec. C'est lors de cette entrevue que le besoin du candidat sera précisé et que sera définie l'aide qu'Emploi-Québec peut lui apporter.

Enfin, mentionnons qu'il s'agit d'une démarche essentielle à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec en matière de préparation et d'insertion en emploi.

4.6.3 Mesures et programmes du MIC

Le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) a pour mission de contribuer au développement économique du Québec en intensifiant la compétitivité des entreprises et le développement des marchés afin d'appuyer la création d'emplois. C'est pourquoi le MIC souscrit à tout programme ou à toute mesure gouvernementale qui vise la consolidation des entreprises du secteur de l'aménagement forestier et le développement de la main-d'œuvre sylvicole.

Le MIC considère que la création, la rétention et le maintien d'emplois durables dans ce secteur sont étroitement liés à la capacité des entreprises sylvicoles (ex : expertise reconnue, encadrement technique, main-d'œuvre qualifiée, entreprise compétitive) de fournir aux différents employeurs des services de haute qualité (certification) et d'accorder à son personnel de bonnes conditions de travail.

Dans cette optique, le MIC en partenariat avec le MRN et Emploi-Québec ont contribué, à part égale, au financement de la phase 1 du projet de certification environnementale réalisé par la Conférence des coopératives forestières du Québec.

TABLEAU 15

EXTRAITS DES MESURES DE SOUTIEN À L'EMPLOI ET À LA FORMATION
EMPLOI-QUÉBEC

MESURES ET CARACTÉRISTIQUES	MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	SUBVENTIONS SALARIALES Volet – Insertion en emploi	SUBVENTIONS SALARIALES Volet – Expérience de travail	SUPPLÉMENT DE RETOUR AU TRAVAIL	CONCERTATION POUR L'EMPLOI
1. Objectif	Aider les clients identifiés à accéder à la formation permettant le développement des compétences nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi de façon à contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail et viser ainsi à contrer le chômage et l'exclusion sociale.	Viser l'intégration dans des emplois durables de clientèles à risque de chômage prolongé éprouvant des difficultés d'intégration au marché du travail, et qui ne pourraient y avoir accès sans cette mesure.	Viser à permettre l'acquisition d'expériences professionnelles transférables pouvant servir de tremplin à des personnes à risque de chômage prolongé, en vue de les intégrer éventuellement dans des emplois durables.	Encourager les personnes ciblées à accepter des emplois au moyen d'un incitatif de retour au travail.	Favoriser la prise en charge par les intervenants concernés, des problématiques auxquelles ils font face, en les aidant à développer et à mettre en application des stratégies permettant de solutionner ces problèmes.
2. Clientèle visée	<ul style="list-style-type: none"> Les clients sans emploi : participants de l'assurance-emploi, prestataires de l'assistance-emploi et personnes sans soutien public du revenu. Les clients en emploi (incluant les travailleurs autonomes) dont l'emploi est menacé ou dont l'emploi est précaire et qui cumulent quelques facteurs de risque de chômage prolongé ainsi que les apprentis engagés dans le régime d'apprentissage ou de qualification et dans les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementée. Les salariés dont l'entreprise fait face à des difficultés d'adaptation. 	Personnes à risque de chômage prolongé qui, sans le recours à cette mesure, pourraient difficilement parvenir à intégrer le marché du travail parmi : les participants de l'assurance-emploi, les prestataires de l'assistance-emploi et les personnes sans soutien public du revenu.	Personnes à risque de chômage prolongé qui, en l'absence d'emplois durables, ont besoin d'expériences professionnelles pour maintenir ou développer leurs compétences parmi : les participants de l'assurance-emploi, les prestataires de l'assistance-emploi et les personnes sans soutien public du revenu.	Les prestataires de l'assistance-emploi et les participants de l'assurance-emploi qui n'ont pas ou peu travaillé au cours des 52 semaines précédant le début de l'emploi.	<p>Les employeurs admissibles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises privées ; - les municipalités locales et les organisations municipales à caractère régional ; - les organismes à but non lucratif ; - les associations d'employeurs ; - les associations de travailleurs ; - les regroupements professionnels ; - les coopératives ; - les travailleurs autonomes. <p>Les entreprises publiques et para-publiques ne sont pas admissibles.</p> <p>Les collectivités et les organismes actifs au sein des collectivités sont des clientèles admissibles.</p>

En outre, il semble évident que, pour attirer de la main-d'œuvre vers des travaux d'aménagement forestier durables et minimiser les mises à pied à répétition dans ce secteur, il faudra d'une part augmenter le plus possible la durée annuelle de travail des personnes affectées à ces travaux et, d'autre part, garantir à l'industrie de l'aménagement forestier des contrats à plus long terme.

Pour atteindre cet objectif, le MIC recommande l'instauration de mesures incitatives auprès des différents donneurs d'ouvrage qui permettraient aux entreprises sylvicoles de conclure avec leurs clients des contrats d'une durée de 3 à 5 ans.

Ces mesures auraient aussi pour effet de stabiliser et de développer la main-d'œuvre qualifiée en aménagement forestier (compagnonnage), de consolider les entreprises sylvicoles, de favoriser les échanges d'expertise et de connaissances entre les entreprises de ce secteur, d'améliorer les conditions de travail et de valoriser le travail en forêt.

Principaux programmes du ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) applicables aux coopératives de travail en aménagement forestier

Régime d'investissement coopératif (RIC)

Le Régime d'investissement coopératif vise à favoriser la capitalisation des entreprises coopératives admissibles en accordant un avantage fiscal à leurs membres et à leurs employés qui y investissent.

Depuis l'entrée en vigueur du régime, en 1985, les membres et les employés de coopératives ont investi près de 200 millions de dollars, dont 40 M\$ proviennent des coopératives forestières.

Investissement Québec « Garantie COOP »

Investissement Québec offre deux types de garantie : une sur un prêt de capitalisation consenti par une institution financière ; l'autre sur un prêt sous la forme d'une marge de crédit.

Ce produit financier s'adresse aux entreprises coopératives en démarrage et celles qui ont un projet de développement, d'expansion ou de consolidation financière.

Programme de soutien aux regroupements sectoriels

Ce programme d'aide financière, d'une durée de 4 ans (1999-2003) vise à soutenir la mise en place d'activités structurantes qui auront un impact significatif sur le développement d'entreprises coopératives.

L'aide financière peut être attribuée pour des projets qui portent notamment sur :

- le développement d'outils de mise en réseau ;
- la veille sectorielle ;
- le développement des marchés ;
- l'amélioration de l'expertise des gestionnaires.

4.7 Financement de la sylviculture

- Description

Au Québec, le mode de financement des travaux sylvicoles varie selon que les travaux sont réalisés en forêt privée ou en forêt publique.

En forêt privée, à la suite du Sommet sur la forêt privée de 1995, les partenaires (MRN, propriétaires privés, monde municipal, industrie forestière) se sont entendus pour partager les frais d'aménagement liés à la sylviculture. Le MRN contribue annuellement depuis 1997-1998 pour un montant de 34,5 M\$ (65 %) dans le cadre du Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées. L'industrie forestière quant à elle, fournit 8 M\$ (15 %), en vertu du Règlement sur le taux par mètre cube de bois applicable au calcul de la contribution payable par le titulaire d'un permis d'exploitation du bois aux agences régionales de mise en valeur des forêts privées. Enfin, les propriétaires apportent l'équivalent de 20 % de l'aide financière disponible.

De plus, le Programme de remboursement des taxes foncières permet aux propriétaires privés de bénéficier d'un remboursement de leurs taxes foncières lorsqu'ils réalisent des travaux sylvicoles qui ne sont pas admissibles en vertu d'autres programmes gouvernementaux.

En forêt publique, la Loi sur les forêts prévoit que les bénéficiaires de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) peuvent payer les redevances forestières exigibles soit en argent, soit en traitements sylvicoles (art. 73.1). Ces traitements sylvicoles doivent être prévus dans une stratégie d'aménagement qui permette d'atteindre le rendement forestier annuel prévu au contrat.

La méthode utilisée par le Ministre pour fixer la valeur de ces traitements est prévue au Règlement sur les redevances forestières (art. 3). Selon ce règlement, la

valeur admissible est calculée annuellement et correspond au moindre des deux coûts suivants :

- le coût unitaire moyen d'exécution établie selon la technique du coût applicable en matière d'évaluation foncière, en comparant ces traitements à des traitements semblables dont le coût unitaire est connu ;
- le coût d'exécution de ces traitements, appuyé de pièces justificatives produites par le bénéficiaire de CAAF au plus tard lors de la présentation du rapport annuel d'intervention forestière (RAIF).

La valeur admissible des traitements sylvicoles est fixée par le Ministre au 1^{er} avril de chaque année dans l'Arrêté ministériel sur la valeur des traitements sylvicoles admissibles en paiement des droits.

Par ailleurs, des traitements sylvicoles supplémentaires peuvent être financés par l'entremise du Programme de mise en valeur des ressources du milieu forestier, qui s'applique autant en forêt publique que privée.

En effet, la Loi sur les forêts prévoit que le Ministre peut autoriser, à titre de paiement des droits, toute autre activité d'aménagement forestier qui vise à favoriser la protection ou la mise en valeur des ressources du milieu forestier (art. 73.1). Un des objectifs de ce programme consiste à accroître la production forestière. Cette mesure permet de créer des stocks forestiers pour favoriser le développement industriel à long terme. En outre, ce programme permet de compenser les pertes de matière ligneuse causées par des perturbations naturelles.

Pour 1999-2000, on estime les investissements publics à 220 M\$ (tableau 16).

- **Problématiques**

Depuis 1995-1996, les taux moyens en forêt publique pour l'éclaircie précommerciale (753 à 860 \$/ha) et le dégagement mécanique de la régénération (473 à 717 \$/ha) ont connu des hausses substantielles. Ces deux traitements représentaient plus de 60 % des crédits versés par le MRN en 1999-2000. De plus, en raison d'une intensification des travaux, le total des crédits versés pour la sylviculture de base en forêt publique a augmenté de 40 %, passant de 100 M\$ en 1995-1996 à près de 140 M\$ en 1999-2000.

À l'origine des hausses des taux admissibles, on retrouve l'introduction d'un taux variable par hectare pour l'éclaircie précommerciale (établi à partir du nombre de tiges résineuses de plus de 1,2 m et de tiges feuillues de plus de 1,8 m) et la

TABLEAU 16
EFFORT FINANCIER CONSENTI PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
DANS LA MISE EN VALEUR DES FORÊTS
(en millions de \$)
1999-2000

	Travaux sylvicoles CAAF forêt publique	Programme de mise en valeur volets 1 et 2	Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées	Programme de création d'emplois REXFOR	Projet de soutien à l'emploi forêt privée	total effort financier M\$
BAS-SAINT-LAURENT	11,3	2,9	8,53	1,21	1,97	26,0
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN	32,4	5,4	3,10	1,52	1,98	44,4
CAPITALE-NATIONALE	3,2	1,5	1,72		0,42	6,8
MAURICIE	7,0	2,9	1,53	0,67	0,84	12,9
ESTRIE	0,1	0,9	3,02		0,02	4,0
OUTAOUAIS	9,0	2,0	1,36		0,31	12,7
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	26,3	3,2	1,94	0,99	1,35	33,8
CÔTE-NORD	12,9	2,3	0,37	0,31	0,18	16,1
NORD-DU-QUÉBEC	19,6	2,0	0,06			21,7
GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE	8,9	3,4	2,37	2,30	0,71	17,7
CHAUDIÈRE-APPALACHES	1,7	1,3	5,33		0,04	8,3
LANAUDIÈRE	3,5	1,3	0,58		0,08	5,5
LAURENTIDES	3,7	1,7	1,14		1,09	7,7
MONTÉRÉGIE		0,9	1,14		0,01	2,1
CENTRE-DU-QUÉBEC		0,8	2,31		0,01	3,1
	139,7	32,5	34,5	7,0	9,0	222,7

difficulté de réaliser les travaux de dégagement mécanique avec le taux moyen admissible sur la base des contrats de Rexforêt. Ainsi, la hausse des valeurs admissibles a permis aux entreprises sylvicoles d'obtenir des montants supérieurs pour réaliser les travaux.

Or, malgré des hausses successives des taux, les conditions de rémunération des travailleurs semblent avoir peu changé, la hausse des crédits versés n'impliquant pas nécessairement une hausse des salaires.

Enfin, la réglementation prévoit que le crédit admissible ne couvre que les coûts d'exécution du traitement. L'article 2 du Règlement sur les redevances forestières, modifié le 26 janvier 2000, précise les frais qui ne sont pas couverts par le crédit :

« ne font pas partie du coût d'exécution des traitements sylvicoles les coûts liés à la planification des interventions, notamment la recherche de superficies à traiter et les inventaires, les coûts liés au suivi des interventions, ceux liés à la réfection d'infrastructures routières donnant accès aux sites des travaux ainsi que tout autre coût non imputable à la réalisation directe des traitements sylvicoles ».

Les frais techniques entourant l'exécution des traitements représentent une part significative du coût total de réalisation de ces traitements. Or, il semblerait qu'une forte proportion des entreprises sylvicoles accepte actuellement des contrats « clé en main ». Ces contrats prévoient la réalisation des travaux techniques avant et après traitement en contrepartie du crédit prévu seulement pour l'exécution dans la grille des taux du MRN.

4.8 Attentes et contribution des partenaires non gouvernementaux au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier

REXFORÊT

À la suite des travaux du comité, Rexforêt souhaite qu'une vision globale et à long terme puisse prendre forme au Québec en matière de développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Le Québec devra relever des défis importants au cours des prochaines années (intensification de l'aménagement forestier et certification environnementale). Il est plus que temps de considérer la main-d'œuvre comme un maillon essentiel à la mise en œuvre d'une stratégie du développement forestier.

Rexforêt souhaite que le comité en arrive à des recommandations claires quant aux moyens qui devront être pris (financement à long terme) pour assurer l'atteinte des objectifs. De plus, Rexforêt souhaite que le comité puisse parvenir à départager avec le plus de clarté possible les rôles de tous les organismes impliqués, de près ou de loin, dans la livraison des programmes. Il sera alors possible de développer une réelle synergie entre les participants.

Regroupement des sociétés d'aménagement du Québec (RESAM)

Le RESAM regroupe les 44 groupements de propriétaires de lots boisés du Québec, également connus sous l'appellation d'organismes de gestion en commun (OGC). Leur mission est l'aménagement intensif des ressources forestières dans une optique de développement durable. Ces organismes, qui appartiennent à plus de 22 000 propriétaires de lots boisés intègrent dans leur mission le développement socio-économique de leur région, ainsi que la création d'emplois et l'enrichissement du patrimoine forestier.

En 1999, les groupements ont employé 437 ingénieurs et techniciens forestiers (16 181 semaines travaillées) ainsi que 2 876 travailleurs forestiers (51 560 semaines travaillées) qui ont aménagé plus de 60 000 hectares dans des proportions de 62 % en forêt privée et de 38 % en forêt publique pour une valeur de 58,4 M\$. Les groupements ont également récolté près de 1,0 Mm³ (solide) de bois dans une proportion de 70 % en forêt privée et de 30 % en forêt publique.

Attentes de RESAM

- Compréhension commune de la problématique du développement de la main-d'œuvre ;
- Proposition d'une approche intégrée, qui met davantage l'accent sur les causes que sur les symptômes pour solutionner la problématique de manière durable ;

- Conception d'un projet de développement qui tienne compte des particularités régionales et du besoin des entreprises en aménagement forestier ;
- Mise en œuvre du projet tôt en saison des travaux (avril-mai) en considérant un horizon de plusieurs années ;
- Détermination de mesures pour (1) faciliter une adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en tenant compte non seulement du nombre de personnes, mais aussi d'aspects qualitatifs, tels le vieillissement, le roulement et la relève ; et (2) favoriser le développement des compétences professionnelles (adaptation aux nouvelles technologies, productivité, santé et sécurité, certification, sylviculture fine, aménagement multi-ressources).

Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ)

La CCFQ constitue le regroupement des coopératives forestières du Québec, dont 37 coopératives sur 47 sont membres. Ces coopératives représentaient 98 % du chiffre d'affaires total de 440 millions de \$ en 1999. Selon les données du ministère de l'Industrie et du Commerce, les coopératives regroupent un total de 6 200 travailleurs. Elles réalisaient en 1998-1999 un total de 83 000 hectares de travaux sylvicoles, dont la mise en terre de 66 millions d'arbres, la production de 27,2 millions de plants, la récolte de 6,6 millions de m³ et la transformation de 2,5 millions de m³.

Les coopératives forestières sont des coopératives de travailleurs qui existent depuis plus de 60 ans au Québec. À ce titre, elles constituent le plus important regroupement de travailleurs forestiers au Québec.

Attentes des coopératives forestières

La CCFQ salue avec beaucoup de reconnaissance la démarche proposée par le ministre des Ressources naturelles. Elle y voit une occasion très intéressante de faire le point sur la situation dans une approche globale, en interpellant tous les acteurs liés au développement de la main-d'œuvre forestière au Québec.

Concrètement, les attentes des coopératives forestières par rapport aux résultats attendus des travaux du comité interministériel reposent sur les éléments suivants :

- améliorer et reconnaître les compétences des travailleurs forestiers ;
- améliorer la filière de la formation des travailleurs forestiers afin d'augmenter la proportion d'inscrits ;
- améliorer le mécanisme d'insertion de nouveaux travailleurs forestiers dans la filière pour accroître le taux de rétention ;

- améliorer la complémentarité du programme de création d'emplois et du mécanisme d'insertion en fonction des besoins régionaux, tout en lui attribuant un caractère plus durable ;
- contribuer à améliorer les conditions de travail afin d'augmenter le taux de rétention des travailleurs de la filière.

Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

L'AETSQ s'est donnée pour mission principale de :

- défendre les intérêts des entrepreneurs en travaux sylvicoles ;
- assurer une représentation auprès de divers comités ;
- donner de meilleurs services aux clients ;
- rallier l'ensemble des entrepreneurs du Québec.

À la suite d'une rencontre générale des entrepreneurs forestiers (2 février 2000), l'AETSQ a été créée officiellement en juin 2000. Actuellement, l'AETSQ regroupe une vingtaine d'entrepreneurs qui embauchent plus de 2 000 employés.

Tout entrepreneur forestier qui effectue des travaux sylvicoles pour augmenter ou maintenir le rendement forestier peut devenir membre de l'AETSQ.

Les attentes de cette organisation sont de :

- pouvoir se prononcer sur divers dossiers et influencer les décideurs ;
- participer à l'élaboration de pistes de solution dans différents dossiers ;
- mettre l'expérience des entrepreneurs au service des décideurs ;
- s'assurer d'une viabilité et d'une stabilité à long terme.

Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ)

L'AMBSQ a été fondée en 1953. Elle est reconnue comme la principale agence de classification de bois d'œuvre au Canada. Elle a pour mission de représenter, de promouvoir et de protéger les intérêts de ses membres dans le respect des intervenants et du public qui bénéficie des diverses ressources de la forêt.

Le 1^{er} octobre 2000, 174 usines de sciage et de panneaux étaient affiliées à l'AMBSQ à titre de membres réguliers. Leur production est constituée principalement de bois de sciage résineux. Ils récoltent près de 90 % des volumes du groupe d'essences épinette-pin-sapin et produisent plus de 90 % du bois de sciage québécois.

Attentes de l'AMBSQ

L'AMBSQ souhaite participer activement aux travaux du Comité interministériel sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier. La démarche proposée par ce dernier vise non seulement à contribuer au développement de la main-d'œuvre, mais également à valoriser les métiers de la forêt et à favoriser son renouvellement, nous apparaît tout à fait pertinente.

Plus spécifiquement, l'AMBSQ est préoccupée par le volume du bassin de main-d'œuvre disponible à moyen et à long terme. Plusieurs indices prédisent une pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs industriels, ce qui tendra à accroître la concurrence. Le problème du vieillissement de la population, de l'image publique négative de l'industrie forestière et de la forte demande en main-d'œuvre accentuent les difficultés. Ainsi, la diminution du taux de chômage, en plus de créer une rareté sur le marché du travail, se répercute sur le nombre d'inscriptions dans les programmes d'études académiques, accentuant les difficultés que nous avons. Ainsi, nous devons donc prendre une série de mesures complètes pour demeurer compétitifs.

De plus, l'AMBSQ a à cœur l'amélioration des compétences des travailleurs de la forêt. L'industrie recherche une main-d'œuvre qualifiée et compétente, étant donné les sommes importantes qui sont investies en aménagement forestier. En outre, nous devons tenir compte de la complexité des normes réglementaires qui encadrent ce type d'activités.

Nous considérons donc qu'il est impératif de revoir les programmes académiques afin de nous assurer qu'ils correspondent aux besoins réels de l'industrie. Des programmes de formation en entreprise devront aussi être mis en œuvre dans un avenir rapproché.

Enfin, il est extrêmement important pour l'AMBSQ de disposer de données fiables sur la main-d'œuvre. Il nous apparaît essentiel que les travaux du comité interministériel reposent sur des données quantitatives précises pour que les actions qui en découleront visent la bonne cible.

Contribution de l'AMBSQ au développement de la main-d'œuvre

Par sa participation à plusieurs comités de travail, l'AMBSQ s'implique activement dans le développement de la main-d'œuvre. C'est le cas entre autres du Comité paritaire sur la prévention en aménagement forestier. Plusieurs guides axés sur la santé et la sécurité au travail suggèrent des normes qui contribuent à améliorer les conditions de vie des travailleurs sylvicoles (ex. : guide sur les campements forestiers et sur les méthodes sécuritaires de travail dans l'abattage manuel). L'AMBSQ fait également la promotion d'un programme de formation et de certification en abattage manuel.

L'AMBSQ est aussi membre du Comité sectoriel de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Elle appuie par conséquent les projets qui se déroulent dans le cadre des travaux du CSMOAF. Ces projets ont pour but de valoriser le métier d'ouvrier sylvicole et de reconnaître ses compétences professionnelles.

Par ailleurs, l'AMBSQ participe depuis plusieurs années au financement de la recherche dans le domaine de la foresterie. Certains projets ont une incidence directe sur la main-d'œuvre forestière, comme la récente étude sur l'élaboration d'un modèle de productivité des ouvriers sylvicoles affectés au reboisement, de même que le volet (à venir) des travaux de débroussaillage.

Comité de stratégie des ouvriers sylvicoles (CSOS)

Principaux objectifs :

- promouvoir les valeurs d'un jeune et nouveau métier en informant la population de l'importance des travaux sylvicoles ;
- représenter les ouvriers (ères) lors de discussions avec les intervenants qui utilisent et gèrent les ressources de la forêt publique québécoise ;
- rechercher et trouver des solutions afin d'améliorer le sort des travailleurs (euses) forestiers.

Attentes :

« La formation : il ne faut pas cibler un seul élément ; l'ensemble des ressources est la clef ; le cadre académique incite les gens à croire qu'ils deviendront contremaîtres, techniciens ; il ne faut pas miser uniquement sur ce type de formation.

Les projets de création d'emplois et d'apprentissage, le Fonds de lutte à la pauvreté, le Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées nous amène tous du sang neuf dans nos rangs. La durée des projets devrait être augmentée à deux ans, suivie idéalement d'une formation de compagnonnage. En effet, après une formation réussie, la réalité apparaît à l'ouvrier : l'achat d'un véhicule, l'entretien et l'achat de débrousailluses, de scies, la pension. Il en coûte trop cher pour travailler.

La certification, et la formation avancée permettent aux ouvriers d'atteindre le niveau professionnel. Les gens qui passent le test (même sans formation) devraient pouvoir obtenir la certification. Les tests ne doivent pas être trop sélectifs mais plutôt porter sur la santé et sécurité des individus.

Mais tout ceci ne sera jamais possible dans les conditions de travail actuelles. Comme dit précédemment « il en coûte trop cher pour travailler à un ouvrier sylvicole ». Pour ces gens, la recherche du « gros timbre » pour avoir le meilleur chômage durant l'hiver est l'objectif présentement. Ce sont ces mêmes gens qui permettent aux entreprises d'avoir leur personnel.

Il faut changer la nature de l'emploi d'ouvrier sylvicole et pour cela il faut qu'il devienne un professionnel reconnu. Il faut pour cela améliorer les conditions de travail. Voici les principaux éléments sur lesquels il faut se pencher :

- ajuster les taux des crédits sylvicoles qui sont insuffisants ;
- clarifier, améliorer et surtout promouvoir les possibilités fiscales pour les dépenses ;
- assouplir et adapter les normes et le suivi de ces normes afin de permettre aux entreprises de chaque région de faire le travail demandé et ce dans chaque région ;
- continuer le recrutement par les projets et subventionner un programme de compagnonnage ».

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

La mission du CSMOAF est de « concevoir et de faciliter la réalisation des stratégies de développement et de mise en valeur de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier ». La voie privilégiée par le CSMOAF pour accomplir sa mission est de favoriser la mise en place d'un projet qui permette le rehaussement de la qualification professionnelle des travailleurs forestiers. Cette qualification doit prendre appui sur les normes de compétences professionnelles élaborées pour le métier et reconnues par l'industrie de l'aménagement forestier.

Ce projet porte le titre de Reconnaissance des compétences professionnelles des travailleurs forestiers. Concrètement, un processus de reconnaissance des compétences professionnelles vise à formaliser les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions liées au métier de travailleur forestier.

Pour le CSMOAF, il s'agit d'un processus à l'intérieur duquel le travailleur, en collaboration avec son compagnon, a l'occasion de mettre à jour ses connaissances, ses habiletés et ses attitudes acquises dans le métier ou d'en obtenir de nouvelles par le biais d'une évaluation en situation de travail.

La qualification professionnelle

Il faut reconnaître que la majorité des travailleurs forestiers ont appris l'exercice de leur métier sur le « tas » et n'ont pas de diplôme. Cette réalité explique en partie que les métiers forestiers ne sont pas reconnus à leur juste valeur par la société.

Toutefois, la reconnaissance des métiers doit débiter par la valeur que le travailleur forestier accorde à son travail. En lui offrant des conditions qui lui permettront de rehausser son niveau de qualification professionnelle, le travailleur forestier fait d'abord une prise de conscience. Il prend conscience de la complexité de son métier et des compétences (compétences : intégration des connaissances, des habiletés et des attitudes requises pour l'exercice d'un métier) requises pour l'exercer. Il se fixe des objectifs d'acquisition de compétences et il se voit évoluer dans son travail.

L'expérience vécue par le CSMOAF dans le cadre du projet de reconnaissance des compétences professionnelles des ouvriers sylvicoles-débroussailleurs de cet été a démontré la relation étroite qu'il existe entre la qualification professionnelle et la valorisation du métier. Il nous a aussi mis en évidence que lorsqu'une personne entame un processus de formation continue, elle développe une soif d'apprendre.

En effet, dans le cadre du projet de reconnaissance des compétences professionnelles de cet été, 23 ouvriers sylvicoles-débroussailleurs compagnons ont été sélectionnés et formés pour exercer le rôle de compagnon dans leurs entreprises. Précisons que pour le CSMOAF, le compagnon a pour rôle de guider, de conseiller et d'évaluer le travailleur forestier dans son processus de formation continue. Soulignons que ces travailleurs possèdent plusieurs années d'expériences et sont considérés très compétents. La formation qu'ils ont suivie porte évidemment sur le rôle du compagnon, ainsi que sur les techniques de transmission de connaissance, la gestion de conflits, l'évaluation du travailleur, etc.

Toutefois, une bonne partie de la formation était consacrée à la mise à jour des compétences techniques en débroussaillage. Les 23 compagnons ont admis avoir beaucoup appris par le biais de cette formation. De plus, les compagnons ont ajouté que cette formation leur ont permis d'accroître leur sentiment de fierté vis-à-vis de leur métier.

En ce qui a trait aux 255 ouvriers sylvicoles – débroussailleurs encadrés par les compagnons, aucun d'entre eux n'a indiqué que la visite du compagnon leur a été inutile.

Bien que cette expérience se soit déroulée sur une petite échelle, notre échantillon est représentatif de l'industrie de l'aménagement forestier et il y a lieu de croire que les résultats seront semblables pour les entreprises de cette industrie.

Le CSMOAF, à travers ses nombreuses visites dans les entreprises de l'aménagement forestier, a observé des disparités importantes au chapitre de la rémunération des travailleurs forestiers, du mode d'évaluation des traitements sylvicoles réalisés ainsi que des unités de mesures employées (m³, pmp, corde de 4 pieds ou de 8 pieds, etc.). Nous savons que les conditions de travail ont un impact direct sur le manque de relève, le vieillissement de la main-d'œuvre et le

roulement du personnel. Il est essentiel que la mise en place d'un programme qui permette de rehausser le niveau de qualification des travailleurs forestiers (Reconnaissance des compétences professionnelles) soit alliée à une volonté d'améliorer leurs conditions de travail.

4.9 Autres initiatives

Formation en santé et sécurité - abattage manuel

À l'automne 1995, après une saison 1994 difficile sur le plan des accidents de travail en forêt, le Comité paritaire de prévention du secteur forestier se donnait le mandat d'établir, avec la CSST, un plan d'action visant l'identification et l'optimisation des moyens à mettre en œuvre pour soutenir les employeurs et les travailleurs dans l'élimination ou la réduction des dangers pour la santé et la sécurité au travail. Au printemps 1996, le comité paritaire inscrit dans son plan d'action un programme d'intervention afin de réduire le nombre d'accidents en abattage manuel. Un programme de formation en abattage manuel est alors élaboré par le MEQ et la Commission scolaire du Pays-des-Bleuets, et ce, à la demande du comité paritaire.

À l'été 1997, le programme de formation, intitulé Santé et sécurité au travail en forêt - Abattage manuel est rendu disponible pour les travailleurs et les contremaîtres. Des formateurs accrédités par le comité paritaire fournissent une session de formation de deux jours (16 heures) axée sur les méthodes d'abattage sécuritaires. Le coût du programme est d'environ 800 \$ par travailleur, soit 400 \$ pour la formation de deux jours et 400 \$ pour la certification.

Or, de 1998 à 1999, le nombre d'inscriptions au programme a subi un net recul, passant de 541 à 356 inscriptions (- 35 %). De janvier à juin 2000, il n'y a eu que 50 inscriptions. Des démarches mises en œuvre par le comité paritaire sont actuellement en cours afin d'obtenir un financement supplémentaire auprès de la CSST.

Compagnonnage de bûcherons en Estrie

S'inspirant du Régime d'apprentissage mis en place par Emploi-Québec en 1996, la municipalité de Saint-Augustin de Woburn instaurait à l'automne 1999 un programme de compagnonnage, dans le cadre de la Forêt habitée du Mont-Gosford.

Le projet, qui a été mis sur pied afin de combler un problème de manque de main-d'œuvre qualifiée dans la MRC du Granit, a permis à cinq apprentis de poursuivre leur formation avec l'aide d'un compagnon expérimenté. Ce compagnon accompagnait les apprentis pendant 22 semaines. Les apprentis ont eu l'occasion

de développer leurs habiletés et leurs compétences, entre autres sur les notions de sécurité, de débitage des tiges, de mesurage et de méthodes d'empilement.

4.10 Faits saillants

- Il existe, selon les statistiques, un bassin potentiel de travailleurs qui ont de l'expérience comme ouvriers sylvicoles mais qui sont présentement sans emploi, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Malgré ces statistiques, les entreprises sylvicoles constatent plutôt que le secteur éprouve des difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée en raison principalement de l'intensification de l'aménagement forestier, du vieillissement des travailleurs, du manque de relève et des conditions de travail difficiles inhérentes au travail en forêt.

- Le volume de travaux en forêt a connu une forte croissance au cours des dernières années. Le nombre de semaines travaillées en forêt a fortement augmenté, en particulier pour les travaux de débroussaillage (éclaircie précommerciale, dégagement de la régénération).

Le volume de travaux en forêt est appelé à connaître une expansion encore plus importante avec l'approbation des 2^e plans généraux d'aménagement forestier (2001-2005) et l'élimination des phytocides utilisés pour le dégagement de la régénération (1^{er} avril 2001). En outre, le MRN s'est engagé à rendre publique une politique de rendement accru en septembre 2002, ce qui aura pour effet d'accroître davantage, à moyen terme, l'effort d'aménagement des forêts publiques et privées.

- En 2000-2001, le gouvernement aura consacré 22 M\$ dans le cadre du Programme de création d'emplois en forêt, administré par Rexforêt. Ce programme a pour objectifs de soutenir l'activité économique des régions et de combler en partie les besoins de formation de la main-d'œuvre en aménagement forestier.
- La mission du ministère de la Solidarité sociale est de concourir au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Le Ministère a pour mandat de favoriser l'insertion économique et sociale des personnes en favorisant l'emploi et le développement de la main-d'œuvre. Un comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier a été mis sur pied sur l'initiative d'Emploi-Québec en 1996 afin de contribuer à cette mission.
- Les efforts consentis en matière d'aide à la formation et de soutien à l'emploi ne semblent pas avoir permis de stabiliser la main-d'œuvre et d'assurer le renouvellement des travailleurs sylvicoles.

- La résolution des problématiques rencontrées pour développer la main-d'œuvre en aménagement forestier demandera des efforts concertés de l'ensemble des partenaires.

5. PROSPECTIVES

5.1 Profil démographique

L'Institut de la statistique du Québec publie des données sur les perspectives démographiques du Québec et de ses régions. Les données prospectives reposent sur quelques scénarios qui tiennent compte de facteurs démographiques : fécondité, migration, mortalité. Les scénarios font varier ces facteurs en fonction d'hypothèses sur chacune de ces variables. Le scénario retenu est le scénario moyen, celui qui semble le plus plausible (tableau 17).

Pour les fins de ce document, les régions retenues sont celles qui offrent un potentiel forestier. Les années cibles sont celles qui correspondent ou correspondront à des années de recensement. On notera que les données, pour les régions de Québec et de l'Outaouais, excluent les communautés urbaines. Les tableaux présentent les indices de la structure par âge pour l'ensemble du Québec et pour les régions retenues ainsi que l'âge moyen. Cette dernière variable constitue un indicateur succinct du vieillissement de la population.

Quelques remarques sur le vieillissement de la population

De manière générale, le vieillissement de la population s'exprime par une proportion de jeunes relativement faible et par une proportion relativement élevée des personnes de plus de 65 ans. Le vieillissement de la population semble se faire davantage sentir dans les régions du Bas-Saint-Laurent – 38,3 ans –, de la Mauricie – 38,0 ans –, de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine – 37,9 ans – et dans la région de Québec – 38,1 ans. On y observe que l'âge moyen se situe, de manière significative, au-dessus de l'âge moyen du Québec; celui-ci était, en 1996, de 36,9 ans.

Par ailleurs, dans les régions des Laurentides – 34,9 ans –, de Lanaudière – 34,9 ans – ou de l'Abitibi-Témiscamingue – 34,6 ans –, l'âge moyen est inférieur, pour la même date, à celui du Québec. Il est à souligner que 1996 était une année de recensement et que cette donnée traduit la situation réelle.

En 2016, si l'hypothèse posée par l'Institut de la statistique du Québec s'avère fondée, l'âge moyen pour l'ensemble du Québec devrait être de 42,0 ans. Il s'agit d'une augmentation de 5,1 ans sur un horizon de 20 ans.

Toujours en 2016, l'âge moyen dans le Bas-Saint-Laurent sera de 46,2 ans, de 44,0 ans en Mauricie, de 45,6 ans en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et de 44,5 ans pour la région de Québec. Ce sont là des augmentations respectives de 7,9 ans, 6 ans, 7,7 ans et de 6,4 ans; elles sont donc supérieures à celles de l'ensemble du Québec.

De la même manière, l'accroissement de l'âge moyen pour les régions des Laurentides – 40,3 ans – de Lanaudière – 40,2 ans – ou de l'Abitibi-Témiscamingue – 39,9 ans – est « équivalent » à celui de l'ensemble du Québec et plus « lent » que celui des autres régions, respectivement de 5 ans, 5,3 ans et 5,6 ans.

Les données préliminaires de l'enquête réalisée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier indiquent que l'âge moyen des opérateurs de débroussailleuse était de 42,4 ans en 1999. Ce chiffre est supérieur à la moyenne du Québec, de l'ordre de 5,5 ans. Si l'on appliquait cet écart de l'âge moyen à chacune des régions, force serait de constater une situation défavorable aux travailleurs sylvicoles.

Conclusion

Le vieillissement de la population illustre le problème du remplacement de la main-d'œuvre. Le secteur forestier est en concurrence avec l'ensemble des secteurs d'activité économique pour le remplacement de sa population de travailleurs.

TABLEAU 17**Prévisions démographiques, indices de la structure par âge et âge moyen, Québec et régions, 1996-2016**

Québec	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	18,81	13,32	15,74	17,34	13,64	9,03	12,13	36,95
2001	17,88	13,07	13,49	17,27	15,06	10,25	12,98	38,32
2006	16,87	12,48	13,32	15,11	16,13	12,28	13,81	39,65
2011	15,87	12,33	13,18	13,16	16,25	13,72	15,48	40,89
2016	15,37	11,73	12,70	13,09	14,38	14,87	17,85	42,05
Bas-St-Laurent (01)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	18,44	13,67	12,52	17,64	14,12	9,02	14,59	38,32
2001	16,33	13,20	10,60	16,31	16,70	11,06	15,80	40,53
2006	14,82	11,71	11,12	12,87	17,94	14,41	17,12	42,59
2011	13,79	10,64	10,95	10,97	16,80	17,09	19,76	44,48
2016	13,24	9,57	9,95	11,47	13,46	18,47	23,84	46,26
Saguenay—Lac-St-Jean (02)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	20,11	15,16	13,85	18,05	13,38	8,93	10,52	35,73
2001	17,80	14,98	11,97	17,21	15,58	10,35	12,10	37,80
2006	16,72	12,87	13,23	13,62	17,31	12,73	13,51	39,64
2011	16,00	11,57	13,27	11,84	16,65	14,90	15,77	41,28
2016	15,59	10,70	11,77	13,06	13,36	16,72	18,81	42,85
Québec (03)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	16,50	13,42	15,57	17,63	14,68	9,40	12,79	38,15
2001	15,53	12,75	13,27	17,19	16,18	11,12	13,95	39,84
2006	14,54	11,75	12,89	14,93	17,07	13,63	15,18	41,49
2011	13,48	11,47	12,46	12,93	16,85	15,26	17,55	43,05
2016	12,86	10,86	11,64	12,78	14,78	16,33	20,74	44,54
Mauricie-Bois-Franc (04)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	18,45	13,38	13,71	17,23	13,82	9,46	13,96	38,07
2001	16,81	13,34	11,75	16,57	15,60	10,93	14,99	39,72
2006	15,84	12,03	12,29	13,85	16,80	13,26	15,94	41,25
2011	15,02	11,27	12,34	11,97	16,35	15,09	17,96	42,66
2016	14,55	10,55	11,35	12,48	13,86	16,41	20,78	44,03

Source : Institut de la statistique du Québec, 1999

TABLEAU 17 (suite)**Prévisions démographiques, indices de la structure par âge et âge moyen, Québec et régions, 1996-2016**

Estrie (05)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	19,28	14,03	14,25	16,57	13,66	8,95	13,26	37,25
2001	17,94	13,86	12,32	16,11	15,19	10,62	13,94	38,73
2006	16,86	12,89	12,38	13,98	15,98	13,20	14,71	40,18
2011	15,94	12,33	12,30	12,19	15,73	14,82	16,70	41,56
2016	15,42	11,58	11,59	12,27	13,79	15,77	19,59	42,89
Outaouais (07)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	20,73	13,24	17,13	18,28	13,27	7,96	9,39	34,94
2001	19,77	13,05	14,43	18,43	15,04	9,13	10,16	36,32
2006	18,46	13,07	13,75	16,10	16,37	11,26	10,98	37,72
2011	17,23	13,08	13,58	13,78	16,78	13,00	12,56	39,05
2016	16,69	12,37	13,48	13,26	14,86	14,39	14,95	40,26
Abitibi-Témiscamingue (08)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	21,81	14,74	15,85	18,00	12,42	7,64	9,54	34,36
2001	20,21	14,61	13,69	17,82	14,68	8,92	10,07	35,86
2006	19,14	13,56	14,02	15,00	16,48	11,11	10,69	37,28
2011	18,21	12,86	14,02	13,06	16,45	13,23	12,17	38,62
2016	17,68	12,16	13,22	13,44	14,01	15,00	14,50	39,92
Côte-Nord (09)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	20,17	15,16	16,43	17,83	13,88	8,78	7,76	34,47
2001	18,40	14,04	14,46	17,55	15,62	10,27	9,66	36,63
2006	17,12	12,42	14,58	15,18	16,74	12,33	11,63	38,64
2011	15,86	11,74	13,97	13,52	16,69	14,05	14,17	40,49
2016	15,08	11,07	12,77	13,86	14,64	15,29	17,28	42,18
Gaspésie-Îles (11)	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +	âge moyen
1996	18,15	13,67	13,66	17,62	14,01	9,47	13,43	37,99
2001	16,48	12,42	11,95	16,76	16,43	11,09	14,86	40,11
2006	15,18	11,16	11,90	13,80	17,57	14,00	16,39	42,08
2011	14,07	10,41	11,22	12,12	16,87	16,47	18,84	43,94
2016	13,36	9,64	10,38	12,18	14,05	17,75	22,63	45,67

Source : Institut de la statistique du Québec, 1999

TABLEAU 17 (suite)**Prévisions démographiques, indices de la structure par âge et âge moyen, Québec et régions, 1996-2016**

<u>Chaudière-Appalaches (12)</u>	<u>0-14</u>	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65 et +</u>	<u>âge moyen</u>
1996	20,03	14,22	14,22	17,29	13,79	8,44	12,02	36,44
2001	18,14	14,00	12,55	16,64	15,66	10,12	12,89	38,19
2006	17,00	12,50	13,17	14,10	16,43	12,94	13,85	39,82
2011	16,12	11,57	13,07	12,48	15,98	14,83	15,95	41,35
2016	15,59	10,77	11,88	13,09	13,71	15,77	19,19	42,84
<u>Lanaudière (14)</u>	<u>0-14</u>	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65 et +</u>	<u>âge moyen</u>
1996	21,63	12,62	15,79	18,85	13,72	8,25	9,13	34,91
2001	20,40	12,61	13,36	18,92	15,12	9,73	9,86	36,32
2006	18,96	12,41	13,22	16,32	16,53	11,85	10,71	37,74
2011	17,76	12,31	13,21	14,00	16,93	13,33	12,46	39,06
2016	17,22	11,55	12,94	13,84	14,91	14,77	14,77	40,26
<u>Laurentides (15)</u>	<u>0-14</u>	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65 et +</u>	<u>âge moyen</u>
1996	21,08	12,48	16,18	18,39	13,63	8,42	9,83	35,34
2001	20,25	12,31	13,57	18,84	14,86	9,81	10,35	36,58
2006	18,95	12,23	13,22	16,42	16,33	11,80	11,05	37,89
2011	17,68	12,38	13,10	14,00	16,98	13,17	12,70	39,16
2016	17,11	11,70	12,88	13,71	15,04	14,68	14,88	40,32

Source : Institut de la statistique du Québec, 1999

5.2 Estimé des superficies à traiter et de la demande de la main-d'œuvre

A) Les plans généraux d'aménagement forestier 2000-2005 (PGAF)–forêt publique

Reboisement, dégagement mécanique et éclaircie précommerciale

Pour 1998-1999 (tableau 18), on estime la demande de main-d'œuvre à environ 6 640 emplois saisonniers en forêt publique⁷ (2 670 reboiseurs pour 66 800 ha, 3 970 débroussailleurs pour 107 050 ha). Selon les données préliminaires disponibles (95 PGAF approuvés sur 115), on estime à près de 7 860 emplois saisonniers la demande de main-d'œuvre (2 530 reboiseurs pour 63 350 ha, 5 320 débroussailleurs pour 148 200 ha) pour l'horizon 2000-2001 à 2004-2005 (tableau 19).

Ainsi, selon ces estimés, la hausse des travaux en forêt publique, prévue au cours des prochaines années (PGAF), occasionnera une hausse de la demande de main-d'œuvre de près de 1 220 emplois saisonniers (hausse de 1 360 pour le débroussaillage, diminution de 140 pour le reboisement).

Par ailleurs, on constate une hausse marquée pour les travaux de dégagement mécanique de la régénération (+ 53 700 ha) et une diminution des travaux pour l'éclaircie précommerciale (- 12 530 ha). Cette situation s'explique par la réalisation de superficies en dégagement mécanique de plantations qui ont été comptabilisées, en 1998-1999, comme des travaux d'éclaircie précommerciale.

À titre d'illustration, si on modifie les hypothèses sur la durée moyenne d'un emploi pour les travaux de dégagement mécanique et d'éclaircie précommerciale (17,8 à 24 semaines par an) pour les superficies prévues aux PGAF (tableau 20), on constate que la demande de main-d'œuvre se situerait à environ 6 450 emplois saisonniers (2 530 reboiseurs, 3 950 débroussailleurs), soit une demande de main-d'œuvre quasi équivalente (- 157) à celle requise pour réaliser les travaux en forêt publique en 1998-1999 (6 640).

Abattage manuel

Selon les données préliminaires disponibles pour les PGAF en vigueur sur l'horizon 2000-2001 à 2004-2005, on prévoit une hausse de 6 730 ha pour la coupe de jardinage et de 5 420 ha pour l'éclaircie commerciale. On peut estimer que cette augmentation à venir des travaux de coupes partielles (+ 18 %), réalisées en grande partie par abattage manuel, entraînera une hausse correspondante du nombre d'emplois saisonniers en abattage manuel en forêt publique (355) si la durée moyenne de l'emploi demeure identique (96 jours par année).

⁷

Selon les hypothèses de productivité et de durée moyennes d'un emploi présentées au tableau 7.

TABLEAU 18
SUPERFICIES TRAITÉES ET EMPLOIS SAISONNIERS
FORÊT PUBLIQUE - TRAVAUX RÉGULIERS - RENDEMENT SOUTENU
1998-1999

Régions du Québec	Superficies traitées en hectare			Nombre d'emplois saisonniers			Estimé emplois saisonniers	% emplois saisonniers
	reboisement et regarnis	dégagement mécanique	éclaircie précommerciale	reboisement et regarnis (1)	dégagement mécanique (2)	éclaircie précommerciale (3)		
BAS SAINT-LAURENT	3 679	563	10 291	147	19	385	552	8,3%
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	18 430	899	16 251	736	31	609	1 376	20,7%
CAPITALE-NATIONALE	354		3 987	14		149	163	2,5%
MAURICIE	3 987	5 016	6 060	159	171	227	557	8,4%
ESTRIE	6		90	0,2		3	4	0,1%
OUTAOUAIS	1 992	901	3 001	80	31	112	223	3,4%
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	13 438	325	16 166	537	11	605	1 153	17,4%
CÔTE-NORD	7 902		9 509	316		356	672	10,1%
NORD-DU-QUÉBEC	10 828	1 361	15 900	433	46	596	1 075	16,2%
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE	4 428	14	8 841	177	0,5	331	509	7,7%
CHAUDIÈRE-APPALACHES	65	102	1 479	3	3	55	61	0,9%
LANAUDIÈRE	298	280	2 072	12	10	78	99	1,5%
LAURENTIDES	1 417	2 011	1 932	57	68	72	197	3,0%
TOTAL	66 824	11 472	95 579	2 670	391	3 580	6 641	100%

(1) Reboisement et regarnis : 1 450 pl/jr durée moyenne d'un emploi saisonnier : 8,25 semaines.

(2) Dégagement mécanique : 1,65 ha/sem., durée moyenne d'un emploi saisonnier : 17,8 semaines.

(3) Éclaircie précommerciale : 1,5 ha/sem., durée moyenne d'un emploi saisonnier : 17,8 semaines.

Source : MRN, Enquête sur la main-d'œuvre forestière en 1994; CSMOAF, Enquête sur la main d'œuvre forestière en 1999, données préliminaires.

TABLEAU 19
SUPERFICIES TRAITÉES* ET EMPLOIS SAISONNIERS
FORÊT PUBLIQUE
ESTIMÉS SELON 2^e PGAF-(2000-2001 À 2004-2005)

Régions du Québec	Superficies traitées en hectare			Nombre d'emplois saisonniers			Estimé emplois saisonniers	% emplois saisonniers
	reboisement et regarnis	dégagement mécanique	éclaircie précommerciale	reboisement et regarnis (1)	dégagement mécanique (2)	éclaircie précommerciale (3)		
BAS SAINT-LAURENT	2 951	3 371	5 903	118	115	221	454	5,8%
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	15 979	7 424	19 579	638	253	733	1 625	20,7%
CAPITALE-NATIONALE	536	1 376	5 067	21	47	190	258	3,3%
MAURICIE	5 681	7 396	5 694	227	252	213	692	8,8%
ESTRIE	32		92	1,3		3	5	0,1%
OUTAOUAIS	2 899	2 057	6 384	116	70	239	425	5,4%
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	9 917	9 093	8 578	396	310	321	1 027	13,1%
CÔTE-NORD	7 189	11 048	8 108	287	376	304	967	12,3%
NORD-DU-QUÉBEC	12 104	8 379	12 955	484	285	485	1 254	16,0%
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE	2 863	3 433	6 360	114	117	238	469	6,0%
CHAUDIÈRE-APPALACHES	232	522	1 725	9	18	65	92	1,2%
LANAUDIÈRE	1 026	3 069	1 541	41	104	58	203	2,6%
LAURENTIDES	1 940	8 004	1 063	78	273	40	390	5,0%
TOTAL	63 349	65 172	83 049	2 531	2 219	3 110	7 861	100%
VS 1998-1999	-3 475	53 700	-12 530	-139	1 828	-469	1 220	-

* Données préliminaires basées sur l'approbation de 95 PGAF sur 116 (situation en décembre 2000).

(1) Reboisement et regarnis : 1 450 pl/jr durée moyenne d'un emploi saisonnier : 8,25 semaines.

(2) Dégagement mécanique : 1,65 ha/sem., durée moyenne d'un emploi saisonnier : 17,8 semaines.

(3) Éclaircie précommerciale : 1,5 ha/sem., durée moyenne d'un emploi saisonnier : 17,8 semaines.

Sources : MRN, Enquête sur la main-d'œuvre forestière en 1994.; CSOAF, Enquête sur la main-d'œuvre forestière en 1999, données préliminaires.

TABLEAU 20
SUPERFICIES TRAITÉES ET EMPLOIS SAISONNIERS
FORÊT PUBLIQUE

ESTIMÉS SELON 2^e PGAF- 2000-2001 À 2004-2005*

DURÉE MOYENNE D'UN EMPLOI, DÉBROUSSAILLAGE : 24 SEMAINES PAR ANNÉE

Régions du Québec	Superficies traitées en hectare			Nombre d'emplois saisonniers			Estimé emplois saisonniers	% emplois saisonniers
	reboisement et regarnis	dégagement mécanique	éclaircie précommerciale	reboisement et regarnis (1)	dégagement mécanique (2)	éclaircie précommerciale (3)		
BAS SAINT-LAURENT	2 951	3 371	5 903	118	85	164	367	5,7%
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN	15 979	7 424	19 579	638	187	544	1 370	21,1%
CAPITALE-NATIONALE	536	1 376	5 067	21	35	141	197	3,0%
MAURICIE	5 681	7 396	5 694	227	187	158	572	8,8%
ESTRIE	32		92	1	0	3	4	0,1%
OUTAOUAIS	2 899	2 057	6 384	116	52	177	345	5,3%
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	9 917	9 093	8 578	396	230	238	864	13,3%
CÔTE-NORD	7 189	11 048	8 108	287	279	225	791	12,2%
NORD-DU-QUÉBEC	12 104	8 379	12 955	484	212	360	1 055	16,3%
GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE	2 863	3 433	6 360	114	87	177	378	5,8%
CHAUDIÈRE-APPALACHES	232	522	1 725	9	13	48	70	1,1%
LANAUDIÈRE	1 026	3 069	1 541	41	78	43	161	2,5%
LAURENTIDES	1 940	8 004	1 063	78	202	30	309	4,8%
TOTAL	63 349	65 172	83 049	2 531	1 646	2 307	6 484	100%
VS 1998-1999	-3 475	53 700	-12 530	-139	1 255	-1 273	-157	-

* Données préliminaires basées sur l'approbation de 95 PGAF sur 116 (situation en décembre 2000).

(1) Reboisement et regarnis : 1 450 pl/jr durée moyenne d'un emploi saisonnier : 8,25 semaines.

(2) Dégagement mécanique : 1,65 ha/sem., durée moyenne d'un emploi saisonnier : 24 semaines.

(3) Éclaircie précommerciale : 1,5 ha/sem., durée moyenne d'un emploi saisonnier : 24 semaines.

B) Le rendement accru

Le MRN proposait récemment⁸ un scénario qui comportait la réalisation annuelle de 50 000 ha de travaux supplémentaires à compter de 2005 dans le cadre d'un projet de politique de rendement accru des forêts publiques et privées. De ce total, les travaux de regarnis de la régénération naturelle et de reboisement représenteraient près de 60 % de la superficie (30 000 ha) et les travaux d'éclaircie précommerciale environ 40 % (20 000 ha). Selon la méthodologie développée pour estimer la demande de main-d'œuvre, ces travaux auraient pour impact une hausse de la demande provinciale de main-d'œuvre estimée à 1 200 reboiseurs (8,25 semaines par année, 1 450 plants par jour, 2 000 plants par hectare) et à 750 débroussaillieurs (17,8 semaines par année, 1,5 hectare par semaine) par année⁹.

Conclusion

Selon les données disponibles, on peut anticiper que les travaux de reboisement et de débroussaillage iront en augmentant de façon significative au cours des prochaines années. En tenant compte des superficies à réaliser dans le cadre des plans généraux d'aménagement forestier en forêt publique et de la proposition mise de l'avant par le MRN dans le cadre d'un projet de politique de rendement accru des forêts publiques et privées, on peut estimer la hausse de la demande de main-d'œuvre à 1 060 emplois saisonniers pour les travaux de mise en terre (reboisement et regarnis de la régénération naturelle, pour une durée moyenne de l'emploi de 8,25 semaines par année) et à 2 100 emplois saisonniers pour les travaux de débroussaillage (dégagement mécanique et éclaircie précommerciale : durée moyenne d'un emploi de 17,8 semaines par année).

⁸ Ministère des Ressources naturelles, Investir dans les forêts québécoises pour en augmenter la production, octobre 2000.

⁹ Comme les Plans de protection et de mise en valeur (PPMV) ne sont pas complétés et que les budgets du Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées sont connus jusqu'en 2002-2003, il est impossible pour l'instant de déterminer les impacts de l'intensification des travaux en forêt privée sur la demande de main-d'œuvre.

5.3 Régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles

Un groupe de travail a été mandaté par la Commission des partenaires du marché du travail afin de réviser l'actuel régime d'apprentissage. Des expérimentations sont actuellement en cours avec six comités sectoriels, dont celui de l'aménagement forestier qui, à cette occasion, a développé une norme de compétence professionnelle en débroussaillage ; l'objectif de ces projets est d'alimenter le groupe de travail sur la révision du régime d'apprentissage.

Actuellement, l'hypothèse la plus plausible des travaux de la Commission des partenaires du marché du travail repose sur la mise en œuvre du régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles. L'état d'avancement des travaux ne permet pas de se prononcer avec certitude sur le cadre final du projet. La finalité du régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles devrait globalement être similaire au régime de qualification actuellement en vigueur. Celui-ci repose sur l'acquisition et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et mène à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle émis par Emploi-Québec. Il s'agit d'un processus de formation au travail qui permet à l'apprenti salarié d'acquérir la maîtrise de son métier sous la supervision d'un travailleur d'expérience, le compagnon.

La mesure actuelle donne accès à un crédit d'impôt d'un maximum de 200 \$ par semaine par apprenti, 10 heures par semaine de compagnonnage sont également admissibles. Le solde de la dépense peut être comptabilisé sur le plan de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi du 1%). Il ne s'agit pas ici de mettre en place une mesure additionnelle, mais bien d'intégrer les initiatives actuelles d'Emploi-Québec en matière d'apprentissage et de qualification de la main-d'œuvre en emploi. La démarche privilégiée par le secteur de l'aménagement forestier repose sur la mise en œuvre du régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles, qui accorde une place plus importante à l'industrie dans son développement. Dans ce but, certaines mesures transitoires pourraient être envisagées, ce qui permettrait de rejoindre la clientèle à court terme.

6. ORIENTATIONS ET SCÉNARIOS DE MISE EN ŒUVRE

6.1 La création d'emplois

➤ Le Programme de création d'emplois en forêt

Orientations

1. Recentrer le Programme de création d'emplois en forêt principalement sur le soutien de l'activité économique des régions, tout en y maintenant transitoirement des mesures de développement de la main-d'œuvre sylvicole dans les régions aux prises avec des difficultés de recrutement.
2. Assurer la récurrence du financement du Programme de création d'emplois en forêt sur un horizon de moyen terme (5 ans).

Scénario de mise en œuvre

- Que le ministère des ressources naturelles (MRN) recentre, dès 2001-2002, la vocation première du Programme de création d'emplois en forêt sur la création d'emplois dans les régions ressources (Volet-SAER : soutien à l'activité économique des régions ressources).
- Que le volet SAER du programme maintienne transitoirement, pour une période de trois ans, un support de formation en débroussaillage et/ou en abattage manuel (polyvalence), en concentrant dorénavant les efforts sur le développement d'une nouvelle main-d'œuvre sylvicole dans les régions aux prises avec des difficultés de recrutement.
- Que le Programme de création d'emplois en forêt supporte temporairement, pour une période de trois ans, une mesure de soutien au développement de la main-d'œuvre sylvicole, offerte en entreprise (volet SDMOE), de façon à accompagner et à faciliter la transition vers des mesures récurrentes de développement à mettre en place par Emploi-Québec; que ce volet soit réservé exclusivement au développement d'une nouvelle main-d'œuvre dans les régions aux prises avec des difficultés de recrutement.

6.2 La relève

➤ La formation professionnelle

Orientation

3. Réviser les programmes de formation professionnelle en aménagement forestier pour contribuer à la relève des travailleurs sylvicoles (débroussailleurs, abatteurs manuels).

Scénario de mise en œuvre

- Que le ministère de l'Éducation (MEQ) oriente la révision de ses programmes en aménagement forestier de manière à former des travailleurs sylvicoles correspondant aux besoins du marché.
- Que le MEQ mette en œuvre les programmes révisés au plus tard en avril 2002.
- Que le MEQ oriente la révision de ses programmes de façon à ce que la formation en aménagement forestier soit acquise partiellement en milieu de travail (stages, alternance travail-études).
- Que les entreprises d'aménagement forestier consentent à accueillir les étudiants stagiaires et à participer à la formation en milieu de travail.

La formation en emploi

Orientation

4. Mettre en œuvre le Régime de qualification de la main-d'œuvre pour les ouvriers débroussailleurs et y apporter les ajustements nécessaires pour les abatteurs manuels (norme professionnelle, compagnonnage), de façon transitoire jusqu'à l'application du Régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles.

Scénario de mise en œuvre

- Permettre aux entreprises sylvicoles qui ont des besoins de développement de la main-d'œuvre d'obtenir une assistance financière sous forme d'un crédit

d'impôt¹⁰ afin de former cette main-d'œuvre (formation des apprentis et des travailleurs en emploi, compagnonnage) en vue de l'émission, par Emploi-Québec, d'une certification d'État reconnaissant les compétences acquises selon la norme professionnelle en vigueur.

- Échéancier visant le Régime de qualification de la main-d'œuvre : mise en œuvre, pour les débroussaillers : avril 2001; ajustements, pour les abatteurs manuels : avril 2002.
- Que le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en aménagement forestier œuvre à la promotion du Régime de qualification de la main-d'œuvre auprès des entreprises en aménagement forestier, en collaboration avec la CCFQ, RESAM, l'AETSQ et le Comité de stratégie des ouvriers sylvicoles (CSOS).

6.3 La rétention

➤ **Le développement de la main-d'œuvre** (Régime de qualification : voir orientation 4).

- Le développement des compétences et des habiletés.
- La reconnaissance professionnelle.

➤ **La consolidation des entreprises d'aménagement**

Orientation

5. Favoriser la signature de contrats sylvicoles de moyenne et longue durée (3 ans et +).

Scénario de mise en œuvre

- Que le MRN modifie, pour le 1^{er} avril 2002, la teneur de l'état d'avancement des traitements sylvicoles des bénéficiaires de contrat et de convention d'aménagement forestiers, en y introduisant une déclaration portant sur le contrat sylvicole, notamment quant à sa durée et quant à l'utilisation du crédit de redevances prévu exclusivement pour l'aide à l'exécution ; que le MRN mette en place des mesures de vérifications à cet égard.

¹⁰ Crédit d'impôt maximum de 200 \$ par semaine par travailleur selon les normes actuelles du ministère du Revenu (40 % de la masse salariale).

- Que la CCFQ, RESAM et l'AETSQ développent d'ici septembre 2001 un modèle de contrat sylvicole pouvant inspirer les entreprises d'aménagement et l'industrie forestière, pour formaliser leurs relations d'affaires. La participation de l'industrie forestière y est fortement souhaitable.
- Que l'AMBSQ et l'ADSFQ sensibilisent les bénéficiaires de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier à l'intérêt mutuel de convenir de contrats de moyenne et longue durée avec les entreprises d'aménagement forestier et les invitent par conséquent à s'engager en ce sens.
- Que l'ensemble des signataires de contrats sylvicoles favorisent désormais la conclusion de contrats de moyenne et de longue durée, de façon à ce qu'en 2005, au moins 50 pour cent du volume d'activité de contrats sylvicoles de chaque bénéficiaire de CAAF (CAF) soient confirmés dans des contrats d'une durée minimale de trois ans ; que le MRN mette en place un processus de suivi lui permettant de faire un bilan de la situation en 2003 ; que ce bilan conduise le MRN et les partenaires à évaluer l'atteinte de l'objectif, les problématiques de mise en œuvre et les mesures à déployer pour faciliter l'atteinte de la cible de 2005.
- Que le MRN, l'AMBSQ, l'ADSFQ et RESAM invitent leurs représentants, au sein des conseils d'administration des agences de mise en valeur des forêts privées, à favoriser des ententes de moyen terme entre les agences et les conseillers forestiers accrédités.

Orientation

6. Assurer que les entreprises d'aménagement soient rémunérées pour l'ensemble des tâches qu'elles ont à accomplir.

Scénario de mise en œuvre

- Que l'AMBSQ, l'ADSFQ et le MRN interviennent auprès des bénéficiaires de contrats et de conventions d'aménagement forestier pour leur rappeler leurs obligations de rémunérer les entreprises d'aménagement pour l'ensemble des services rendus (notamment pour les travaux techniques non liés à l'exécution).

Orientation

7. Mettre à jour les connaissances sur les coûts de la sylviculture en forêt publique

Scénario de mise en œuvre

- Que le ministère des Ressources naturelles, en collaboration avec les entreprises d'aménagement, réalise pour 2002-2003 une enquête sur les coûts (exécution, technique) de la sylviculture en forêt publique afin de mettre à jour les données de l'enquête réalisée en 1996.

Orientation

8. Permettre aux entreprises d'aménagement d'influencer le cadre normatif des instructions sylvicoles.

Scénario de mise en œuvre

- Que le MRN consulte l'AMBSQ, l'ADSFQ, la CCFQ, le RESAM et l'AETSQ sur la révision des instructions sylvicoles admissibles en paiement des droits, en raison des incidences sur les coûts de réalisations

Orientation

9. Profiter d'une éventuelle politique de rendement accru des forêts et promouvoir le nouveau contrat d'aménagement forestier comme outils permettant de consolider les entreprises en aménagement forestier.

Scénario de mise en œuvre

- Que le MRN sensibilise les milieux régionaux à l'existence du nouveau contrat d'aménagement forestier (CAF) comme outil pouvant servir à la consolidation des entreprises d'aménagement.
- Que le MRN favorise les entreprises d'aménagement dans la mise en application de l'éventuelle politique de rendement accru des forêts.

Orientation

➤ **Durée moyenne de l'emploi**

10. Augmenter, d'ici 2005, la durée moyenne de l'emploi en aménagement forestier à vingt-quatre semaines par année.

Scénario de mise en œuvre

- Que les entreprises d'aménagement œuvrent à l'augmentation de la durée moyenne de l'emploi en favorisant notamment la polyvalence des travailleurs sylvicoles (reboisement, débroussaillage, abattage).
- Que la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ), le Regroupement des sociétés d'aménagement du Québec (RESAM) et l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ) sensibilisent les entreprises d'aménagement et les travailleurs sylvicoles sur les bénéfices découlant de l'augmentation de la durée moyenne de l'emploi en aménagement forestier.

➤ **Les conditions de travail**

- La mise en application de l'ensemble des orientations précédentes, portant sur la formation professionnelle, la formation en emploi, la durée moyenne de l'emploi, la signature et la durée de contrats sylvicoles, la rémunération de l'ensemble des tâches, le contrat d'aménagement forestier (CAF) et le projet de politique de rendement accru, contribuera à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs sylvicoles.
- Les gains découlant de ces orientations, pour les travailleurs, porteront principalement sur : la stabilité des emplois, la productivité (rémunération) et la santé et la sécurité au travail.

Orientation

11. Faire la promotion des mesures fiscales existantes relatives aux dépenses d'emploi auprès des travailleurs sylvicoles et des entreprises d'aménagement (outils de travail, dépenses d'opération, transport).

Scénario de mise en œuvre

- Que le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier poursuive, en collaboration avec la CCFQ, RESAM, l'AETSQ et le Comité de stratégie des ouvriers sylvicoles (CSOS), la sensibilisation sur les mesures fiscales admissibles dès 2001.

6.4 Le suivi des orientations

Orientation

12. Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action portant sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier.

Scénario de mise en œuvre

- Que le comité interministériel, en collaboration avec les partenaires non gouvernementaux, assure le suivi du plan d'action gouvernemental.

Orientation

13. Qu'Employ-Québec poursuive son appui au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Scénario de mise en œuvre

- Que le comité poursuive ses principaux mandats (développement de la main-d'œuvre, identification des besoins du secteur en matière de gestion des ressources humaines) et assure la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur.

ANNEXE 1

LISTE DES MEMBRES

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Ministère des Ressources naturelles du Québec

Jacques Tremblay, président
Serge Pinard
Régis Proulx
Louis Trottier, secrétaire

Ministère de l'Éducation du Québec

Lucie Michon
Alain Rousseau

Ministère des Régions du Québec

Lawrence Desrosiers

Ministère de la Solidarité Sociale du Québec

Alain Girard

Ministère du Travail du Québec

Normand Pelletier

Ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec

Claude Martel

ANNEXE 2

LISTE DES REPRÉSENTANTS

PARTENAIRES NON GOUVERNEMENTAUX

Comité de Stratégie des Ouvriers Sylvicoles (CSOS)

André Cloutier, président

Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

Dominique Biron

Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ)

Germain Gaudreault

Rexforêt (REXFOR)

Marc Lamontagne

Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ)

Jocelyn Lessard, directeur général

Regroupement des sociétés d'aménagement du Québec (RESAM)

Gérard Szaraz, directeur général