

## Résumé du rapport sur la Gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO) pour les métiers manuels, techniques et de supervision du secteur de l'aménagement forestier du Bas-Saint-Laurent – État de situation 2016

### 1. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU MANDAT

---

En 2016, les entreprises embauchant des ouvriers forestiers manuels, techniques et de supervision ont fait le constat de la conjugaison de plusieurs facteurs menaçants pour leur main-d'œuvre, et par conséquent, pour la réalisation des travaux d'aménagement forestier. Ces facteurs allaient même jusqu'à menacer la raison d'être de ces entreprises constituées depuis plusieurs décennies. Afin de travailler sur cette problématique, ils ont formé un comité de travail, soit le CAMO-Forêt Bas-Saint-Laurent.

En effet, des éléments comme la perte du « Programme de redéfinition de l'emploi », les contraintes d'exécution de travaux forestiers liées à la recrudescence de la tordeuse des bourgeons de l'épinette, le vieillissement du bassin de travailleurs réguliers, la difficulté de recrutement de nouveaux travailleurs et l'application de grilles provinciales de travaux en forêts privée et publique influencent directement les conditions de travail avec lesquelles œuvrent les travailleurs forestiers.

Le CAMO-Forêt Bas-Saint-Laurent s'est penché sur ces aspects et a pris la décision de dresser un portrait de la situation de la main-d'œuvre en 2016. Un mandat fut confié à la firme Pardiac Consultation afin de comparer la situation 2016 avec les études antérieures de 2008 et 2011, de conduire des rencontres avec les travailleurs forestiers, de réaliser un exercice de gestion prévisionnel de la main-d'œuvre global par entreprise et de préparer un plan d'action afin d'améliorer la situation. Les résultats de l'exercice effectué en 2016 sont basés sur les données et les informations fournies par les entreprises ainsi que sur les discussions et les constats recueillis lors des rencontres de travailleurs. En 2008, 13 entreprises avaient pris part à cet exercice comparativement à 12 en 2011 et 10 en 2016. Principalement, cette diminution s'est expliquée par le remplacement de main-d'œuvre au sein d'entreprises par la mécanisation et par l'augmentation de la sous-traitance.

### 2. PORTRAIT COMPARATIF 2016 AVEC LES ANNÉES 2008 ET 2011

---

Des études de caractéristiques de la main-d'œuvre avaient été conduites en 2008 et 2011. Un portrait comparatif a été fait entre ces deux années et 2016. Voici les faits saillants qui en ressortent.

#### 2.1 Âge des ouvriers forestiers

- L'âge moyen est passé de 46,5 ans en 2008 à 48,2 ans en 2011 et à 50,6 ans en 2016. Ceci représente une augmentation de la moyenne de près de 0,5 an par saison de travail.
- La proportion de travailleurs de 55 ans et plus est passée de 31 % en 2008 à 36 % en 2011 pour atteindre 46,5 % en 2016. On voit nettement un vieillissement des ouvriers forestiers depuis 2008.
- La proportion d'ouvriers de moins de 30 ans s'est maintenue dans le temps. Elle était de 12 % en 2008, elle a diminué à 9 % en 2011 et elle a réaugmenté à 11,6 % en 2016.
- On constate donc que malgré les efforts de recrutement, la proportion de jeunes travailleurs n'augmente pratiquement pas, alors que celle des travailleurs plus âgés augmente chaque année.

### Faits marquants

- La population des ouvriers forestiers vieillit passablement avec une moyenne d'âge de près de 51 ans. L'âge médian a quant à lui atteint 53 ans en 2016.
- La proportion des ouvriers de 55 ans et plus approche le 50 %.
- Il y a peu de succès dans le recrutement des 30 ans et moins.

## 2.2 Semaines travaillées et ancienneté des ouvriers forestiers

- La moyenne globale du nombre de semaines travaillées est passée de 16 semaines en 2008 et 2011 à 16,7 en 2016.
- Les changements de qualification à la *Loi sur l'assurance-emploi* se traduisent par un besoin de 16 semaines dans la région de la Gaspésie pour obtenir un revenu annuel combiné (« éviter le trou noir ») et 24 semaines dans la région du Bas-Saint-Laurent.
- Ce changement dans la qualification des ouvriers à l'assurance-emploi les apporte à changer d'emploi si l'entreprise forestière ne peut leur garantir ce nombre minimum de semaines.
- La moyenne générale de l'ancienneté des ouvriers est de 12,9 ans, plus spécifiquement 12 ans dans le cas des reboiseurs, 13,5 ans pour les débroussailliers et 15,4 ans pour les abatteurs.
- Les classes d'âge de 45 à 64 ans comprennent 64 % des ouvriers détenant 81 % de l'ancienneté ainsi que les plus hautes moyennes de semaines travaillées (18 semaines). Ce sont également ces groupes qui effectuent 70 % des semaines de travail.

### Faits marquants

- Le nombre de semaines pour recevoir un maximum de revenu d'assurance-emploi a augmenté. Il appert qu'il est difficile pour les entreprises d'assurer la prévisibilité de ce nombre de semaines à leurs ouvriers. Ce fait amène de l'incertitude auprès des ouvriers année après année et peut les inciter à regarder pour un autre emploi. Cette situation contribue à une perte d'expertise du travail manuel en aménagement forestier vers un autre domaine.
- Dans les situations où les superficies de travaux diminuent, l'ancienneté « favorise » les travailleurs plus âgés. Ceci a pour effet de causer un désintéressement des jeunes envers le métier, un manque de relève pour le futur et bien sûr une difficulté de recrutement.

## 2.3 Type d'emplois occupés et compétences

- Entre 2008 et 2016, le pourcentage d'ouvriers qui ont effectué du débroussaillage a diminué de 72 % à 54 %, alors que dans le cas de l'abattage, la proportion est passée de 44 % à 39 % pour la même période. Pour ce qui est du reboisement, ce pourcentage a augmenté de 42 % à 47 %.
- On note une baisse de 10 % entre 2008 et 2016 dans le nombre d'ouvriers ayant effectué uniquement du débroussaillage.
- On observe que les ouvriers ayant exercé une seule fonction ont travaillé en moyenne 14 semaines. Ceux ayant cumulé au moins deux fonctions ont travaillé près de 18 semaines, alors que ceux ayant cumulé trois fonctions ont travaillé 22 semaines en moyenne. L'acquisition des trois compétences demeure une avenue intéressante pour augmenter le nombre de semaines de travail et ainsi éviter le « trou noir ».

- On observe une tendance globale à la baisse du nombre d'ouvriers exerçant un seul métier, et à la hausse pour ceux exerçant plus d'un métier.
- En 2016, 53 % des ouvriers avaient des compétences en reboisement, alors que 47 % des ouvriers ont fait du reboisement. Soixante-trois pour cent (63 %) des ouvriers avaient des compétences en débroussaillage, alors que 54 % en ont réalisé. De plus, 57 % des ouvriers avaient des compétences en abattage, et seulement 40 % en ont fait.
- En 2016, on note que la proportion de travailleurs qui ont suivi des formations reconnues en débroussaillage et abattage était de 78 %.

#### Faits marquants

- On note une diminution de 18 % de la proportion des ouvriers qui ont effectué du débroussaillage, et de 5 % dans le cas de l'abattage.
- Afin d'allonger leur période de travail, les ouvriers doivent exercer deux et trois métiers.

### **3. ÉVOLUTION DU PORTRAIT DES OUVRIERS FORESTIERS AU SEIN DES ENTREPRISES PARTICIPANTES EN 2008, 2011 ET 2016**

Pour comprendre les effets que les changements forestiers ont eu sur le portrait de la main-d'œuvre forestière, des données de 2008, 2011 et 2016 furent analysées auprès de sept entreprises ayant participé à ces trois exercices. Voici les faits marquants qui en ressortent :

#### Faits marquants

- On note une diminution de 45 % du nombre total d'ouvriers forestiers entre 2008 et 2016.
- La plus forte diminution du nombre de travailleurs fut ressentie dans le bassin des débroussailliers avec une diminution de 60 %, suivie par une baisse de 44 % dans le bassin des reboiseurs presque à égalité avec les abatteurs à 43 %.
- La diminution du nombre d'ouvriers a eu pour effet d'augmenter l'âge moyen des ouvriers qui est passé de 42 à 45 ans dans le cas des reboiseurs, de 47 à 53 ans dans le cas des débroussailliers et de 48 à 51 ans pour les abatteurs.
- Un taux de départ de 10 % parmi les ouvriers fut observé en 2016, et ce taux semble se dessiner annuellement.

### **4. PORTRAIT 2016 DE LA MAIN-D'ŒUVRE TECHNIQUE, DE SUPERVISION ET DE MESURAGE**

Le portrait de cette catégorie de personnel forestier a été réalisé pour la première fois en 2016. Voici les éléments importants qui en sont ressortis :

- Parmi les 136 personnes constituant le personnel technique, de supervision et de mesurage, 56 % avait 45 ans et plus et 28 % avait 55 ans et plus. L'âge médian du personnel de support était de 47,5 ans en 2016.
- À l'exception des 65-69 ans, c'est dans les classes 20-24 ans et 25-29 ans que nous retrouvons les plus faibles proportions.

- La moyenne des semaines travaillées pour l'ensemble des personnes recensées est de 29 semaines.
- Le nombre de semaines travaillées est le moins élevé pour le personnel de moins de 30 ans avec 19 semaines.
- Cinquante-quatre pour cent (54 %) du personnel possède une DEC en foresterie, 19 % un DEP, 3 % un baccalauréat et 24 % des personnes occupent un poste grâce à leur expérience (majoritairement des superviseurs).
- Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des personnes avec un DEP réalisent des travaux techniques.

#### Faits marquants

- Le patron de la distribution de l'âge de cette catégorie de personnel forestier suit celui des ouvriers; forte représentativité des plus âgés et l'inverse pour les plus jeunes.
- Nous retrouvons aussi la même difficulté à y recruter de la relève, probablement en raison du faible nombre de semaines travaillées chez les plus jeunes. Pour cette raison, les plus jeunes ont tendance à chercher un autre emploi.

## 5. EXERCICE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE MAIN-D'ŒUVRE 2017-2020

Un des buts principaux de l'exercice 2016 était de donner un ordre de grandeur des besoins en ouvriers forestiers à venir pour les prochaines années. À cette fin, les entreprises ont fourni leurs prévisions en travaux à venir. Elles étaient basées sur leurs expériences antérieures, les exercices de planification de travaux en forêts publique et privée en fonction du contexte de la tordeuse des bourgeons de l'épinette, etc. Ces prévisions associées à des rendements de travaux déjà connus ont permis d'estimer le nombre de semaines à combler pour les travaux de reboisement, de débroussaillage et d'abattage.

Voici les faits marquants qui en sont ressortis. Ils ont comme base un taux de départ annuel des ouvriers de 10 % (incluant les départs à la retraite) et un bassin d'ouvriers de départ basé sur celui de 2016.

#### Faits marquants

- La prévision du nombre total de semaines requises pour la réalisation des travaux manuels au Bas-Saint-Laurent passe de 7 855 en 2017-2018 à 8 154 en 2019-2020, pour une augmentation de 299 semaines, soit 4 %. Elle est marquée davantage pour les métiers de reboiseurs et d'abatteurs.
- Pour l'exercice réalisé jusqu'en 2023, 191 postes seront à combler pour les entreprises participantes. Ce nombre est minimum puisque certaines entreprises n'ont pas pris part à l'exercice.
- Afin de minimiser l'effort du recrutement, les personnes embauchées devront être multitâches et être en mesure d'effectuer un minimum de deux métiers.
- L'accentuation de la mécanisation des travaux de récolte devra se poursuivre également dans le court et moyen terme.
- Des stratégies de recrutement devront être mises en place pour tenter de pallier à ce manque de personnel. Des programmes devront venir soutenir cet effort de recrutement, et les maisons d'enseignement devront être sollicitées et mises à contribution.

## **6. SOMMAIRE DES RENCONTRES AVEC LES TRAVAILLEURS FORESTIERS**

---

Trois rencontres ont eu lieu à l'hiver 2017 avec les ouvriers forestiers et le personnel technique, de supervision et de mesurage (68 individus). Ces rencontres se sont déroulées dans l'ouest du territoire (Cabano), dans le centre (Rimouski) et dans l'est (Amqui). Les thèmes abordés ont touché les traitements sylvicoles, les conditions de travail et les suggestions d'amélioration. De façon générale, les commentaires soulevés par l'ensemble des travailleurs étaient très convergents et sont venus appuyer l'élaboration des recommandations et le plan d'action de cet exercice.

Voici les principaux points qui sont ressortis.

### **6.1 Traitements sylvicoles**

- Les méthodes de planification des travaux forestiers, et surtout les validations terrain sont très questionnées par les travailleurs. Les traitements sylvicoles planifiés et la réalité terrain sont souvent divergents.
- Les critères des traitements sylvicoles de reboisement, de nettoyage et d'éclaircie commerciale doivent être revus et coordonnés entre les différentes parties.

### **6.2 Conditions de travail**

- La perte du « Programme de redéfinition de l'emploi » a fait mal aux travailleurs. Il constituait un des seuls avantages des travailleurs forestiers.
- Les conditions de travail des ouvriers forestiers ont très peu évolué au fil des ans, et maintenant le recrutement est rendu très difficile.
- La planification du travail pourrait être améliorée de façon à minimiser les coûts financiers aux ouvriers forestiers.
- Le recrutement est également difficile pour le personnel technique et de supervision. De plus, il y a très peu de relève à ce niveau.

### **6.3 Suggestions d'amélioration**

- Une meilleure communication entre les divers intervenants forestiers aiderait les travailleurs forestiers à comprendre et accepter les situations vécues.
- Les budgets dédiés aux travaux ainsi que les secteurs des traitements sylvicoles devraient être connus très tôt en saison, et pour être efficaces, quelques années à l'avance.
- Il devrait y avoir plus de latitude pour les professionnels forestiers en région sur le choix des travaux sylvicoles à réaliser.
- Des travaux sylvicoles adaptés au Bas-Saint-Laurent devraient réintégrer la grille des travaux sylvicoles, comme l'éclaircie précommerciale dans les peuplements mixtes et feuillus et les coupes de succession.
- Des programmes terrain de soutien et d'apprentissage du métier de travailleurs forestiers devraient être revus et bonifiés.

### Faits marquants

- L'ensemble des participants rencontrés démontrait les mêmes préoccupations.
- De façon générale, les gens rencontrés aiment leur travail, mais les conditions de travail ne sont plus au rendez-vous et le salaire est très mitigé. Les dépenses sont plus importantes qu'auparavant.
- Aucune des personnes rencontrées ne pourrait s'engager à trouver ne serait-ce qu'une personne pour effectuer le métier d'ouvrier forestier et y demeurer.

## **7. RECOMMANDATIONS ET PLAN D'ACTION**

Suite aux divers résultats tirés lors de cet exercice et des discussions qui ont eu cours, neuf recommandations ont été formulées. Elles furent regroupées sous deux axes d'intervention et présentent 25 suggestions d'action à réaliser, dont les principales sont présentées ici.

### **7.1 Axe 1 : Améliorer le contexte lié à la mise en valeur de la forêt au Bas-Saint-Laurent**

Ce premier axe est d'une grande importance puisqu'il soutient toutes les activités en forêt. Il cherche à améliorer la base même du fonctionnement actuel, qui va de la planification à la réalisation des travaux d'aménagement forestier, et ce, autant en forêt privée que publique.

### Recommandations importantes

- L'organisation d'un forum régional visant à informer les intervenants concernés par la situation actuelle des conditions associées à la mise en valeur des forêts au Bas-Saint-Laurent, et à se donner une vision claire des améliorations à apporter pour le bénéfice des communautés.
- Mettre en place un comité forestier régional afin de traiter des enjeux reliés à l'emploi et l'aménagement forestier, et soutenir les entreprises et leurs travailleurs.
- Mettre en place un mécanisme de concertation entre le MFFP et les entreprises d'aménagement afin de faciliter l'intégration de la planification forestière aux réalités de terrain (planification collaborative).

### Suggestions d'actions marquantes

- Organiser un forum régional à l'automne 2017.
- Élaborer un plan d'action régional afin d'améliorer les conditions régissant la mise en valeur des forêts au Bas-Saint-Laurent et les conditions de travail des travailleurs forestiers.
- Mettre en place un comité forestier régional.
- Mettre en place un comité de concertation entre les entreprises d'aménagement et le MFFP.

## 7.2 Axe 2 : Développer et soutenir le bassin de main-d'œuvre des ouvriers forestiers manuels et du personnel de support

Ce deuxième axe est retenu car il est primordial de travailler sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs forestiers. Bien que la situation des travailleurs forestiers et leurs conditions dans lesquelles leur travail se déroulent sont intimement liées à l'axe 1, il est important de mettre en œuvre des actions rapidement. Il faut chercher d'une part à retenir ceux qui exercent ces métiers, et d'autre part à augmenter le recrutement de nouvelles personnes.

### Recommandations importantes

- Mettre en place des programmes de soutien aux travailleurs forestiers afin de favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs ainsi que la prolongation des plus âgés.
- Travailler de concert avec les ouvriers sur différents aspects tels la polyvalence des métiers, les raisons des départs annuels, la rétention de la classe d'âge des 60 ans et plus par des incitatifs adaptés, la poursuite de la mécanisation, etc., ceci dans le but d'atténuer le manque important de main-d'œuvre à venir.

### Suggestions d'actions marquantes

- Définir des stratégies et des programmes afin de conserver les travailleurs en place et faciliter l'effort de recrutement de nouveaux
- Œuvrer de concert avec les travailleurs à développer une stratégie avec des incitatifs pour favoriser le développement de leur polyvalence. Se baser sur les expériences passées pour que cette recommandation soit un succès dans le futur.
- Établir les raisons du 10 % des départs de 2016 afin de bonifier le travail du comité.
- Suite au forum régional, enclencher des « approches » avec le MFFP sur les conditions d'exécution des travaux d'aménagement forestier, la perte du « Programme de redéfinition de l'emploi », la régionalisation des grilles de taux, le « Programme de création d'emploi en forêt », etc.
- Mettre en place des programmes de types mentorat et MFOR améliorés.
- S'assurer d'intégrer dans sa stratégie de valorisation les façons pour rejoindre les 30 ans et moins.
- Analyser l'opportunité de l'exigence d'un décret dans ce métier comme celui de la construction.

## 8. CONCLUSION

En résumé, suite aux rencontres qui ont eu lieu ainsi qu'aux discussions avec divers intervenants, nous retenons les éléments suivants :

- La tenue d'un forum sur l'aménagement forestier et les conditions de travail de ses travailleurs serait très pertinente pour lancer un débat sur les problématiques entourant les travailleurs forestiers en région. Cette action est très importante à court terme.
- Les personnes oeuvrant manuellement en forêt ainsi que le personnel de support sont présentement à une croisée des chemins.

- La moyenne d'âge des ouvriers forestiers et du personnel technique et de supervision est très avancée et le recrutement est difficile dans les classes d'âge plus jeunes.
- Plusieurs facteurs s'additionnent avec comme conséquence que plusieurs travailleurs forestiers quittent leur métier, car leurs conditions de travail ne cessent de se détériorer. Leur condition est devenue extrêmement précaire et fragile.
- Un coup de barre doit être donné afin de redresser la situation. Tout le monde doit mettre la main à la pâte, autant les entreprises d'aménagement, le MFFP, Emploi-Québec et les communautés.
- Comme gestionnaire de la forêt publique et donneur d'ouvrage ainsi que bailleur de fonds en forêt privée, le MFFP doit s'assurer que les objectifs d'aménagement de la forêt québécoise soient atteints dans des conditions de travail adéquates.
- La réalisation de ces travaux d'aménagement de la forêt supporte l'emploi dans les régions et est très importante pour la vitalité des communautés.
- Cette situation dépasse uniquement les conditions de travail des travailleurs et elle regarde l'ensemble de la région. Cette dernière doit réfléchir sur les aspirations à vivre décemment de la forêt en région.
- Au Bas-Saint-Laurent, la demande venant de divers secteurs d'activité pour embaucher de la main-d'œuvre est en augmentation. Parallèlement à cela, dû à un vieillissement de la population (âge médian de 49 ans versus 41,8 au Québec), le nombre de travailleurs actifs est en baisse. Le marché de l'emploi favorise les travailleurs et la tendance est à la hausse pour les emplois à temps plein. La compétition s'annonce donc corsée pour la main-d'œuvre au cours des prochaines années.