

# Plan stratégique 2014-2018

Comité sectoriel de main-d'œuvre  
en aménagement forestier

Septembre 2014



Comité sectoriel  
de main-d'œuvre en  
aménagement forestier

*Le travailleur,  
notre matière première*

## TABLE DES MATIÈRES

1.	MISE EN CONTEXTE .....	2
2.	ORIENTATIONS.....	2
2.1	Mandats .....	2
2.2	Mission.....	3
2.3	Vision .....	3
3.	LA CLIENTÈLE DU SECTEUR .....	4
4.	LA PLANIFICATION 2014 - 2018 .....	5
4.1	Détermination des enjeux.....	5
4.2	Validation des enjeux par le secteur et détermination des pistes d'action.....	5
5.	LES ENJEUX STRATÉGIQUES.....	6
6.	LES ACTIONS .....	7
	ANNEXE 1 .....	13
	ANNEXE 2 .....	14
	ANNEXE 3 .....	16
	ANNEXE 4 .....	18
	ANNEXE 5 .....	20

# 1. MISE EN CONTEXTE

En décembre 2012, le conseil d'administration du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) entamait la quatrième démarche officielle de planification stratégique triennale de son histoire. Mentionnons que l'exercice de planification stratégique précédent visait la période 2008-2011 et qu'au terme de celui-ci, le C.A. avait décidé d'attendre que le contexte forestier se stabilise, notamment avec la venue du nouveau régime forestier, avant de faire une nouvelle projection du CSMOAF dans l'avenir.

Pour mener à bien la démarche de planification stratégique 2014-2018, les administrateurs se sont d'abord réunis en séance extraordinaire pour une rencontre d'orientation en décembre 2012. Ils y ont réalisé un exercice de mise à jour des enjeux du secteur, en identifiant les principaux défis auxquels le CSMOAF devra faire face pour accompagner la main-d'œuvre et les entreprises du secteur de l'aménagement forestier dans l'implantation du nouveau régime forestier (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013). Ils ont ensuite fait ressortir quelques actions prioritaires à réaliser et à intégrer au prochain plan d'action du Comité.

C'est donc dans la foulée de cette rencontre d'orientation, que le conseil d'administration du CSMOAF a décidé de passer à l'action et d'organiser un Séminaire portant sur les impacts du nouveau régime forestier sur l'environnement de travail, l'organisation du travail et les compétences requises, afin que l'ensemble des partenaires du secteur puisse participer au processus de réflexion. Le Séminaire, tenu en janvier 2014, avait comme objectifs de dresser un bilan de la première année d'implantation du nouveau régime forestier et surtout de doter le CSMOAF d'enjeux partagés par l'ensemble des partenaires de son secteur. Le Séminaire mettait les bases du nouveau plan stratégique du CSMOAF.



## 2. ORIENTATIONS

### 2.1 Mandats

Les mandats des comités sectoriels, bien qu'ils soient déterminés par les partenaires, s'inscrivent dans le cadre de la mission et des mandats de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Les actions des comités sectoriels visent à favoriser et à consolider le partenariat sur une base sectorielle, en

collaboration avec les sociétés régionales, les ministères et les organismes gouvernementaux concernés dans le but de permettre une prise en charge par le milieu du développement des facteurs de compétitivité des entreprises et de la main-d'œuvre d'un secteur. Pour réaliser leurs mandats, les comités sectoriels élaborent et mettent en œuvre des diagnostics sectoriels ainsi que des plans d'action à l'intention des entreprises et de la main-d'œuvre de leur secteur.

Le CSMOAF réalise ses mandats selon les cinq orientations fondamentales qui guident tous les comités sectoriels, à savoir :

**Orientation 1 :** Assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

**Orientation 2 :** Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre.

**Orientation 3 :** Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre (incluant les activités hors Cadre).

**Orientation 4 :** Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises.

**Orientation 5 :** Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

## 2.2 Mission

L'énoncé de mission d'une organisation définit sa raison d'être fondamentale, c'est-à-dire ce qu'elle fait et pour qui. La mission guide les prises de décision et les directions de l'organisation. Celle du CSMOAF a été définie en 2004<sup>1</sup> :

*Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier est un organisme de concertation dont la mission 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.*

## 2.3 Vision

La vision d'une organisation reflète ce qu'elle aspire devenir, ce qu'elle souhaiterait accomplir à l'avenir, y compris les retombées de ses activités sur la collectivité. Ce qui pourrait se traduire, dans le cas du

---

<sup>1</sup> Règlements généraux, CSMOAF, décembre 2004, p.1, ART.3 – Mission.

CSMOAF, par la contribution qu'il aimerait apporter à la main-d'œuvre et aux entreprises de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier, en lien avec sa mission. Lors de l'exercice du plan stratégique 2008-2011 du CSMOAF, un énoncé de vision avait été formulé et celui-ci demeure encore actuel à ce jour.

**D'ici 2018, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier sera un acteur connu et reconnu pour sa capacité à renforcer les compétences de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier. Le CSMOAF sera le lieu de la veille sectorielle pour l'ensemble des intervenants de l'industrie.**

Concrètement, d'ici 2018, le CSMOAF, en collaboration avec ses partenaires, aura :

- identifié les tendances permettant d'anticiper les défis de l'industrie;
- stimulé l'intérêt des entreprises pour la formation et la qualification adéquate de la main-d'œuvre;
- participé activement à l'adaptation des programmes de formation aux besoins émergents et futurs de l'industrie;
- initié des projets novateurs contribuant à la stabilisation des emplois de l'industrie et à la valorisation de ses métiers et de sa main-d'œuvre.

À ces éléments, repris de la planification stratégique 2008-2011, s'ajoute l'élément suivant :

- décrit le secteur et sa main-d'œuvre.

### **3. LA CLIENTÈLE DU SECTEUR**

Le CSMOAF représente l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur de l'aménagement forestier. Cette main-d'œuvre se retrouve dans des entreprises présentant différents modèles d'affaires, avec des structures et des besoins qui peuvent différer.

Par conséquent, les stratégies d'intervention du CSMOAF devront tenir compte de ces différences afin d'adapter son offre de service aux besoins particuliers de ces groupes variés. Cet exercice devra se faire au moment de l'élaboration des plans d'action annuels visés par le présent exercice de planification stratégique.

## 4. LA PLANIFICATION 2014 - 2018

### 4.1 Détermination des enjeux

La rencontre d'orientation que le conseil d'administration du CSMOAF a tenue en décembre 2012 constitue l'amorce de cette planification stratégique. À cette occasion, les administrateurs ont fait le bilan des changements vécus par le secteur forestier, notamment dans la foulée du nouveau régime forestier qui était alors sous le point de s'implanter. Les enjeux prioritaires à traiter par le CSMOAF dans les années à venir ont alors été identifiés et ont fait l'objet d'une première priorisation.

### 4.2 Validation des enjeux par le secteur et détermination des pistes d'action

Pour donner un enracinement profond à ces enjeux, le CSMOAF a mobilisé ses partenaires en organisant un séminaire portant sur les impacts du nouveau régime forestier sur l'environnement de travail, l'organisation du travail et les compétences requises. Le Séminaire s'est tenu les 16 et 17 janvier 2014 et a réuni 91 participants (la liste des organisations ayant pris part au Séminaire est présentée à l'annexe 1). Ceux-ci provenaient majoritairement des organismes représentés au conseil d'administration du CSMOAF, à savoir :

Du côté patronal :

- Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ);
- Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ);
- Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF);
- Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM).

Du côté syndical :

- Fédération de l'industrie manufacturière (FIM);
- Unifor Québec.

Du côté des observateurs :

- Commission des partenaires du marché du travail ;
- Ministère des Ressources naturelles (MRN) ;
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ;
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST).

Les participants au Séminaire ont eu deux contributions importantes. Ils ont d'abord prioriser les cinq enjeux stratégiques du secteur. Ils ont aussi proposés près d'une cinquantaine de pistes d'action qui ont été évaluées par le conseil d'administration dans les mois suivants.

## 5. LES ENJEUX STRATÉGIQUES

Les cinq enjeux stratégiques proposés par les participants au Séminaire et entérinés par le Conseil d'administration sont :

### Enjeu 1 : Conditions de travail

Sur le plan des travaux sylvicoles non commerciaux, l'octroi par appels d'offres d'une partie des travaux génère une certaine volatilité des prix. En fait, les prix soumis depuis l'entrée en vigueur du processus d'octroi par appels d'offres sont à la marge des ententes de gré à gré. Plusieurs soumissionnaires sont prêts à baisser les prix pour accroître leur volume d'affaires et ainsi espérer des bénéfices. La concurrence de ces entreprises reposant principalement sur l'organisation du travail et les salaires, les partenaires craignent que leur agressivité sur le marché les pousse à diminuer les conditions de travail.

Sur le plan des travaux liés à la récolte, la mise à l'enchère de 25 % des volumes de bois publics occasionne son lot de problèmes. Sur un même territoire, on peut trouver des bois destinés aux garanties d'approvisionnement et d'autres à l'enchère, ce qui implique souvent la cohabitation d'entreprises concurrentes possédant des structures et des organisations différentes. Le partage des chemins, leur entretien, l'usage des camps forestiers, les conditions de la main-d'œuvre, le traitement différent des travailleurs selon le type de mandat sont tous des éléments poussant les partenaires à se préoccuper des conditions de travail de la main-d'œuvre évoluant dans ce contexte.

### Enjeu 2 : Attraction et rétention de la main d'œuvre

Le climat d'incertitude entourant la mise en œuvre du nouveau régime forestier et la réforme de l'assurance-emploi, les besoins accrus en mobilité et en polyvalence des travailleurs, le vieillissement et la compétition intersectorielle auront certainement des impacts sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. Dorénavant, les entreprises forestières devront innover davantage pour retenir leur personnel qualifié et attirer de la nouvelle main-d'œuvre.

### Enjeu 3 : Reconnaissance et renforcement des compétences

Suite à la mise en œuvre du nouveau régime forestier, une forme de restructuration des entreprises est en cours. Les changements survenus forcent les entreprises à une révision et une adaptation à de nouveaux modèles d'affaires et au contexte de rareté de main-d'œuvre sévissant dans le secteur. Pour demeurer concurrentielles, les entreprises devront investir dans le renforcement et la diversification des compétences de leurs travailleurs.

### Enjeu 4 : Stabilité de l'emploi

La grande difficulté de prévisibilité des volumes d'affaires, accentuée par la mise en œuvre du nouveau régime forestier, contribue grandement à l'insécurité ressentie par les entreprises du secteur. De plus, bien que les marchés du bois se raffermissent, le Québec subit une baisse constante de sa superficie forestière productive sous l'effet de contraintes qui s'additionnent.

### Enjeu 5 : Veille sectorielle au sujet de la main d'œuvre en aménagement forestier

Pour permettre aux partenaires de réagir rapidement et de bien s'adapter aux changements, ces derniers doivent avoir un portrait précis du contexte dans lequel ils évoluent. Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier est l'organisme indiqué pour assumer ce mandat.

## 6. LES ACTIONS

Les participants du Séminaire ont identifié des pistes d'action. Le conseil d'administration a retenu les plus structurantes compte tenu des moyens à sa disposition.

### Enjeu 1 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectif : Améliorer les conditions de travail

Action prioritaire

#### 1. Réaliser une enquête sur les coûts du travail assumés par les travailleurs forestiers

Les récents changements de l'environnement et de l'organisation du travail ont eu un effet sur les conditions de travail en aménagement forestier. Le CSMOAF souhaite documenter les changements sur le temps qui n'est pas directement productif (ex : temps d'entretien du matériel, de déplacement) ainsi que les coûts directs (ex : coûts de transport, d'hébergement, d'équipement) assumés par la main-d'œuvre. Orientation 5 du mandat du CSMOAF.



## Enjeu 2 : ATTRACTION ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Objectif : Améliorer l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre

### Actions prioritaires

#### 2. Mobiliser les partenaires à participer davantage aux activités de promotion des métiers de la forêt proposées par le CSMOAF

Le CSMOAF propose des moyens pour faire la promotion des métiers de la forêt (ex. : *Viens vivre la forêt*, foires de l'emploi, journées carrières). Collectivement, les partenaires peuvent faire plus et mieux s'ils exploitent davantage ce qui est mis à leur disposition. Un petit effort de chacun dans son milieu fera une grande différence globalement. Orientations 2 et 5 du mandat du CSMOAF.

#### 3. Initier des actions de promotion sur les réseaux sociaux

Les jeunes y sont, le CSMOAF doit y être aussi ! Le CSMOAF compte explorer des moyens peu coûteux et originaux d'être présent sur les réseaux sociaux pour faire la promotion des métiers de la forêt et des services offerts par son entremise. Orientation 5 du mandat du CSMOAF.

#### Autres actions liées à l'enjeu 2 :

- Valoriser et promouvoir les métiers de la forêt, notamment en organisant les journées de promotion des métiers *Viens vivre la forêt* dans les régions participantes
- Appuyer l'organisation d'une activité de type Camp-forêt des profs dans les régions concernées

## Enjeu 3 : RECONNAISSANCE ET RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

Objectifs : Augmenter la reconnaissance et le renforcement des compétences

Renforcer la culture de la formation auprès des entreprises

### Actions prioritaires

#### 4. Élaborer et déployer une stratégie pour valoriser la formation initiale

Le CSMO observe que l'obtention d'un diplôme pertinent n'est généralement pas reconnue comme un atout important à l'embauche d'un candidat. Cette situation n'est pas de nature à encourager la formation en aménagement forestier, ni le rapprochement, ni une profitable symbiose avec le milieu de l'enseignement. Le comité souhaite intervenir pour corriger la situation. Orientation 3 du mandat du CSMAOF.

#### 5. Rouvrir les normes professionnelles en voirie et en récolte pour corriger les difficultés d'applicabilité

La norme professionnelle en récolte du bois comporte quatre mentions différentes : abattage, débardage, façonnage ou chargement, en fonction de la compétence optionnelle choisie, et celle en voirie forestière en comporte deux : construction de chemins ou finition et entretien de chemins. Cette architecture par activité ne permet pas d'identifier la machine utilisée et présente plusieurs problèmes d'applicabilité :

- Impossibilité de reconnaissance des compétences pour l'opération de plus d'une machine par activité (ex : impossibilité de se faire évaluer sur une pelle hydraulique et sur un buteur) ;
- Problème relié à l'uniformisation des éléments de compétence pour les machines se retrouvant à l'intérieur d'une même activité (ex : élément façonnage non évalué pour l'abatteuse-façonneuse, car les autres abatteuses ne font pas de façonnage) ;
- Problème d'étanchéité des compétences (ex : les compétences liées à l'entretien de la machinerie se retrouvent dans plus d'un élément de compétence) ;
- Absence d'élément d'efficacité dans les critères de performance.

Le CSMO juge nécessaire de réviser ces normes. Orientation 3 du mandat du CSMAOF.

#### Autres actions liées à l'enjeu 3 :

- **S'assurer que les programmes de formation initiale répondent aux besoins du marché du travail**
- **Promouvoir la formation continue auprès des entreprises du secteur**
- **Promouvoir les normes professionnelles du secteur (travaux sylvicoles – débroussaillage, abattage manuel, récolte du bois et voirie forestière), le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)**
- **Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins**
- **Coordonner les demandes d'évaluation de la RCMO**
- **Offrir la formation de compagnons en travaux sylvicoles – débroussaillage et/ou en abattage manuel**

## Enjeu 4 : STABILITÉ DE L'EMPLOI

Objectif : Améliorer la stabilité de l'emploi

Action prioritaire

### 6. Réaliser une étude sur l'impact des appels d'offres sur l'organisation du travail en forêt et sur les conditions de travail de la main d'œuvre (BMMB et travaux sylvicoles non commerciaux)

L'industrie change rapidement. Le nouveau régime forestier, notamment par l'introduction d'appels d'offres pour les travaux sylvicoles non commerciaux et de mécanismes d'ajustement au prix du marché pour l'approvisionnement en bois, a induit des effets notables sur l'organisation du travail et les conditions de travail de la main-d'œuvre en forêt. Le comité souhaiterait dès que possible mieux connaître l'ampleur de ces changements. Il compte d'abord faire appel à ses partenaires pour amasser l'information disponible à moindre coût. Le recours à une étude menée à l'externe est aussi envisagé si son financement est possible. Orientation 5 du mandat du CSMOAF.

## Enjeu 5 : VEILLE SECTORIELLE AU SUJET DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

**Objectifs :** Enrichir la veille sectorielle au sujet de la main-d'œuvre en aménagement forestier

Augmenter la rapidité de production de la documentation en lien avec les changements

### Actions prioritaires

#### **7. Effectuer un suivi périodique de l'évolution de quelques indicateurs du secteur de l'aménagement forestier**

Le comité souhaite effectuer une vigie plus prévenante en identifiant quelques indicateurs utiles au secteur (ex. : quantités de travaux, productivités moyennes, proportion de main-d'œuvre immigrante) qui seront compilés et diffusés régulièrement. Il y a ici un enjeu de faisabilité, c'est-à-dire de cerner les indicateurs qui seront utiles, avec une méthode de cueillette peu coûteuse et crédible.

Orientation 5 du mandat du CSMOAF.

#### **8. Élaborer un diagnostic sectoriel**

Le comité veut amorcer la révision du diagnostic complet de l'industrie. Il souhaite notamment obtenir le portrait des divers types d'entrepreneurs forestiers.

Orientation 5 du mandat du CSMOAF.

#### **Autres actions liées à l'enjeu 5 :**

- **Entretenir les contacts et les échanges d'informations initiés par la mise en place d'un Chantier sur la saisonnalité**
- **Produire de façon bisannuelle une liste des professions en demande dans le secteur**
- **Estimer l'expansion du marché du travail (évolution de l'emploi total) dans le secteur**
- **Produire et diffuser le bulletin de liaison périodique du CSMOAF**  
*Le Professionnel au bouleau*

## **ANNEXES**

## **ANNEXE 1**

### **Liste des organismes ayant participé au Séminaire sur les impacts du nouveau régime forestier sur l'environnement de travail, l'organisation du travail et les compétences requises**

Voici la liste des organismes qui ont délégué un ou plusieurs représentants pour participer au Séminaire les 16 et 17 janvier 2014 :

Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)  
Association québécoise des entrepreneurs en travaux d'aménagement forestier (AQETAF)  
Bernard de Valicourt (AETSQ)  
Bureau de mise en marché des bois (BMMB)  
Cégep Sainte-Foy  
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)  
Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)  
Coopérative d'aménagement forestier de Grande-Vallée (FQCF)  
Coopérative de gestion forestière des Appalaches (FQCF)  
Coopérative de travailleurs forestiers Eauboïs (FQCF)  
Coopérative forestière de la Gaspésie (FQCF)  
Coopérative forestière Petit Paris (FQCF)  
Coopérative forestière de Saint-Elzéar (FQCF)  
Coopérative forestière du Haut Saint-Maurice (FQCF)  
Coopérative forestière Ferland-Boilleau (FQCF)  
Domtar (CIFQ)  
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM)  
Fédération des organismes de gestion en commun du Bas-Saint-Laurent  
Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)  
FPIInnovations  
Groupe Rétabec (CIFQ)  
Groupement forestier de Portneuf (RESAM)  
Kruger (CIFQ)  
LACIME (AETSQ)  
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport  
Ministère des Ressources naturelles  
Produits forestiers Résolu (CIFQ)  
Reboitech (AETSQ)  
Regroupement des sociétés en aménagement forestier (RESAM)  
Rexforêt  
Service de formation Paul Cyr  
Sylviculture Tramfor (AETSQ)  
Unifor Québec

## ANNEXE 2

### Programme du Séminaire



16 janvier 2014

8h00	Arrivée des participants, accueil et inscription
9h00	<b>Mot de bienvenue, déroulement de la journée et mise en contexte</b> M. Jacques J. Tremblay, animateur, MM. Marc Beaudoin et François Gallant, coprésidents du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
9h15	<b>Retour sur le <i>Rendez-vous de la forêt québécoise</i></b> Conférencier : M. Richard Savard, sous-ministre associé Forêt Québec
10h00	Pause
10h15	<b>L'évolution des marchés des produits du bois et ses impacts sur la main-d'œuvre</b> Conférencier : M. André Tremblay, président-directeur général du Conseil de l'industrie forestière du Québec
11h00	<b>Le libre marché du bois rond et ses impacts sur les entrepreneurs</b> Conférencier : M. Luc Lebel, professeur titulaire et directeur du programme coopératif en opérations forestières à l'Université Laval Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique
11h45	Dîner
13h15	<b>Le libre marché des travaux sylvicoles et ses impacts sur la main-d'œuvre</b> Conférencier : M. Michel Vincent, économiste senior, directeur des services économiques chez Del Degan Massé
14h00	<b>L'évolution des pratiques forestières, des relations collectives de travail et des compétences requises</b> Conférenciers : <ul style="list-style-type: none"><li>• M. Marc Beaudoin, directeur général du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec</li><li>• M. Jocelyn Lessard, directeur général de la Fédération québécoise des coopératives forestières</li><li>• M. Sébastien Bouchard, coordonnateur à la formation à l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec</li><li>• M. Nicolas Fortin, directeur adjoint foresterie du Conseil de l'industrie forestière du Québec</li><li>• M. Alain Lampron, président de la Fédération de l'industrie manufacturière</li><li>• M. Renaud Gagné, directeur adjoint d'Unifor Québec</li></ul>
15h15	Pause

**15h30**            **Les impacts du nouveau régime forestier sur les travailleurs**  
**Conférencier : M. Bruno Del Degan, président de Del Degan Massé**

**16h15**            **Atelier de travail (Enjeux)**

**17h00**            **Cocktail / réseautage**

**18h30**            **Souper**

## **17 janvier 2014**

---

**8h30**            **Présentation du déroulement de la matinée**  
**M. Jacques J. Tremblay, animateur**

**8h40**            **Mandats des comités sectoriels**  
**M. Marc-André Moreau, Commission des partenaires du marché du travail**

**8h50**            **Présentation du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier et**  
**rappel des objectifs du séminaire**  
**Mme Annie Beaupré, directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement**  
**forestier**

**9h00**            **Atelier de travail (Pistes d'action)**

**10h15**            **Pause**

**10h30**            **Reprise de l'atelier**

**11h30**            **Plénière**

**12h00**            **Conclusion**

**12h15**            **Clôture du séminaire et dîner**



## **ANNEXE 3**

### **Méthode du groupe nominal**

#### **Étape 1 Expliquer le déroulement (10 minutes)**

L'animateur de l'événement explique aux personnes présentes le déroulement prévu de l'activité et le temps alloué à chaque étape.

#### **Étape 2 Produire une liste individuelle de pistes d'action (5 minutes)**

L'animateur de table demande à chacun des participants de dresser une liste personnelle de pistes d'action.

#### **Étape 3 Établir une liste commune de pistes d'action (30 à 45 minutes)**

L'animateur de table demande à chacun des participants, à tour de rôle et dans le sens des aiguilles d'une montre, de faire une suggestion tirée de sa liste. Il les inscrit au tableau en les numérotant. Un participant peut céder son tour en disant : «je passe» aussi souvent qu'il le veut, ce qui ne l'empêche pas de reprendre son tour plus tard. Les membres du groupe n'ont pas l'obligation de se limiter à leur liste initiale.

Toute question et tout commentaire sont interdits pendant la phase d'élaboration de la liste commune.

L'animateur arrête le tour de table lorsque tous les participants n'ont plus de pistes d'action à suggérer.

#### **Étape 4 Clarifier la liste commune des pistes d'action (10 minutes)**

L'animateur de table revoit avec les participants chacun des énoncés de la liste commune. Les participants peuvent demander des précisions à la personne qui a formulé un énoncé, aucune discussion ne doit toutefois s'engager.

À moins que deux énoncés ne définissent exactement le même contenu, l'animateur doit éviter de regrouper les énoncés. Ils appartiennent aux participants.

#### **Étape 5 Préparer les choix : période d'inter-influence (15 à 20 minutes)**

L'animateur de table demande à chaque participant de dresser une liste individuelle des sept pistes qu'il privilégie dans la liste commune. Il souligne que chacun aura l'occasion de réviser son choix personnel avant le choix commun.

L'animateur invite ensuite chaque participant à se prononcer pour ou contre tout élément de la liste et à indiquer les raisons qui l'amènent à suggérer que cet élément soit retenu ou écarté par le groupe.

Durant la période d'inter-influence, aucun participant ne peut parler de façon continue plus de 30 secondes. Aucune discussion n'est admise par l'animateur. Chaque participant peut toutefois donner son opinion et prendre position aussi souvent qu'il le veut. Il doit néanmoins attendre que l'animateur lui cède la parole.

## **Étape 6 Choisir et mettre en ordre les priorités individuelles (5 minutes)**

L'animateur demande aux participants de revoir leur liste individuelle de sept pistes et de la modifier, s'il y a lieu, à la lumière des commentaires entendus. Les participants les classent ensuite par ordre d'importance.

Les participants doivent alors évaluer leurs choix en donnant 7 points à la piste la plus importante, 6 à la suivante, et ainsi de suite jusqu'à 1 à la moins importante. Aucun chiffre de l'échelle ne peut être utilisé deux fois.

## **Étape 7 Choisir et établir l'ordre des priorités du groupe : pondération (10 minutes)**

L'animateur de table demande à chacun la liste complète de ses choix, du plus important au moins important. Par exemple :

Idée 16	7 points
Idée 4	6 points
Idée 23	5 points
Idée 32	4 points
Idée 7	3 points
Idée 21	2 points
Idée 14	1 point

Il inscrit rapidement sur un tableau, préparé à l'avance, les points obtenus par chaque idée.

L'animateur explique la méthode de calcul de la pondération et compile avec les participants les résultats pour chaque idée de la liste commune.

Calcul de la pondération :

*Total des points X nombre de personnes ayant donné des points à cet élément*

## **Étape 8 Établir la liste des pistes prioritaires recommandées par le groupe (10 minutes)**

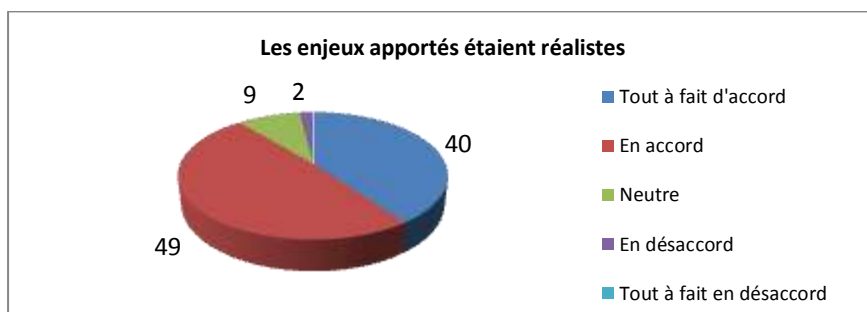
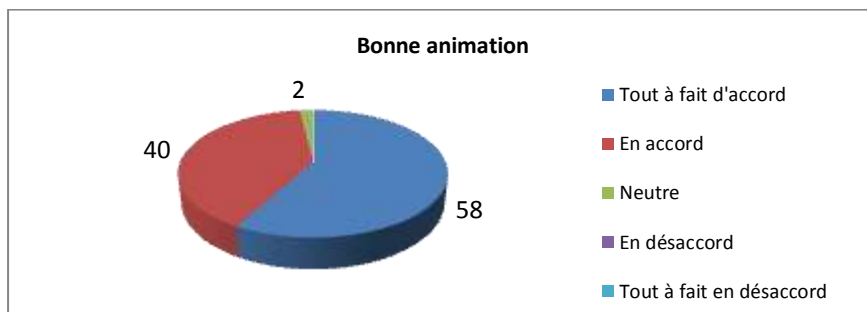
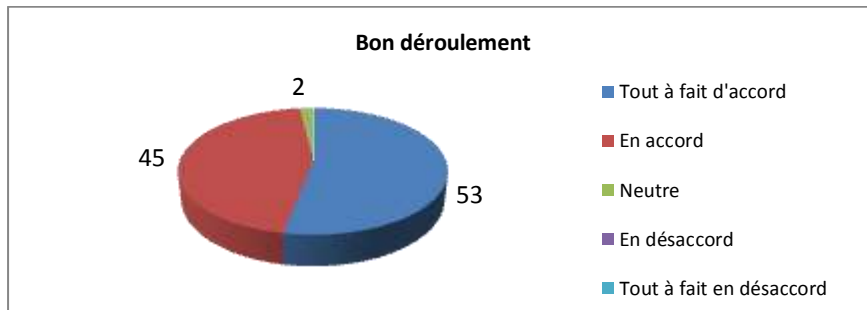
L'animateur de table écrit au tableau, du plus important au moins important, les cinq pistes priorisées avec le résultat obtenu pour chacune. Cette liste de cinq pistes d'action choisies sera communiquée par l'animateur de table à la salle lors de la plénière.

Enfin, l'animateur de table compile toutes les pistes d'action identifiées avec leur résultat pour les remettre à l'animateur de l'événement.

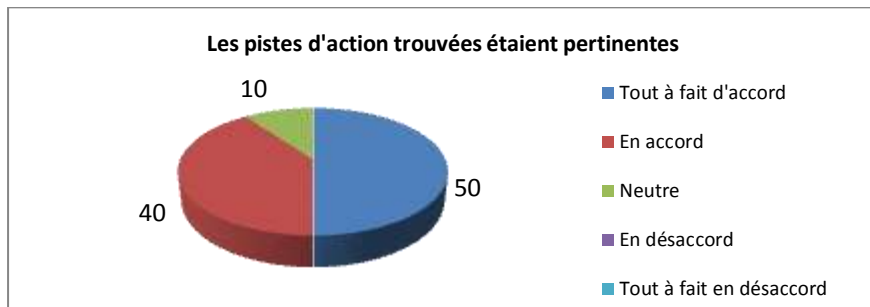
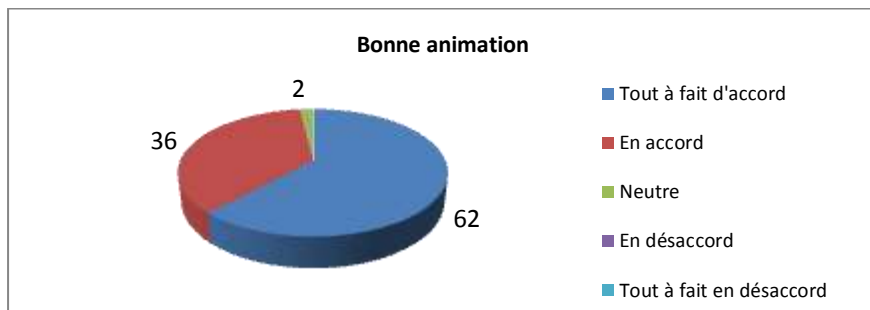
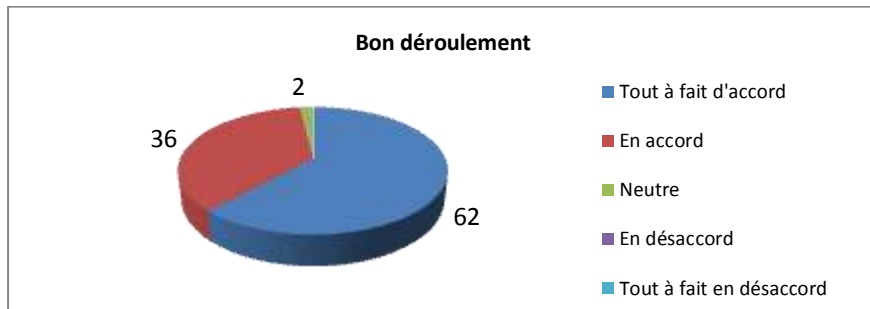
## ANNEXE 4

### Évaluation des ateliers par les participants du Séminaire

#### Atelier 1 : Les enjeux



## Atelier 2 : Les pistes d'action



## ANNEXE 5

Ensemble des pistes d'action priorisées lors du Séminaire, par enjeu et par orientation

ENJEUX 1 : CONDITIONS DE TRAVAIL					
<b>Orientation 2:</b> Développer le partenariat de la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre					
Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Nouveau libellé / Raison du rejet
1.2.1 Faire pression pour retrouver la formation de compagnon obligatoire		Enjeu 3	x		« Valoriser et promouvoir le service de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : <b>9.</b> Effectuer des représentations auprès de la CPMT pour assurer la compétence des compagnons œuvrant dans le PAMT» (3.5)
1.2.2 Relancer le comité d'amélioration				x	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF. Rôle du ministère.</i>
1.2.3 Créer une banque de main-d'œuvre intersectorielle		Enjeu 4	x		« Mettre en place une table de concertation industrie - gouvernement du Québec ayant pour mandat la mise en œuvre des recommandations émanant du Chantier sur la saisonnalité réitérées dans le rapport de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi <b>10.</b> Le maintien du lien d'emploi (Chantier : R 7 / CNEAE : R 14) <b>11.</b> Un meilleur accès à des activités de formation (R 8 / R 15) <b>12.</b> La stabilisation d'emploi (R 12 / R 16) L'étalement des heures de travail (R 9 / R 17)» (4.2) <i>Fusionner avec 1.3.3, 3.3.9, 3.4.10, 4.3.2 et 4.5.8</i>

**Orientation 3:** Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre (incluant les activités hors Cadre)

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
1.3.1 Améliorer la polyvalence des travailleurs (via de la sensibilisation aux entreprises et de la formation)		Enjeux 2 et 3	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>13.</b> Favoriser la polyvalence des travailleurs (identifier les besoins, offrir des formations, etc.) afin d'allonger la durée de la saison de travail et améliorer la rétention des travailleurs » (2.1) ET « Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins. » (3.2) <i>Fusionner avec 1.4.5, 2.3.4, 3.4.1 et 4.3.1</i>
1.3.2 Développer des formations qui répondent aux besoins des travailleurs				X	<i>Énoncé similaire à 3.3.2, plus pertinent dans l'enjeu 3.</i>
1.3.3 Développer des formations permettant d'améliorer l'employabilité des travailleurs (nouvelles compétences complémentaires entre et intersectorielles)		Enjeu 3	x		« Mettre en place une table de concertation industrie - gouvernement du Québec ayant pour mandat la mise en œuvre des recommandations émanant du Chantier sur la saisonnalité réitérées dans le rapport de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi <b>14.</b> Le maintien du lien d'emploi (Chantier : R 7 / CNEAE : R 14) <b>15.</b> Un meilleur accès à des activités de formation (R 8 / R 15) <b>16.</b> La stabilisation d'emploi (R 12 / R 16) L'étalement des heures de travail (R 9 / R 17)» (4.2) <i>Fusionner avec nouveau 1.2.3, 3.3.9, 3.4.10, 4.3.2 et 4.5.8</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
1.3.4 Adapter les normes afin de réduire la charge de travail et augmenter la productivité				X	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF.</i>
1.3.5 Prolonger la période de travail				X	<i>Cette idée se retrouve dans la polyvalence et le développement des compétences complémentaires (énoncés regroupés 1.3.1, 2.3.4 et 3.4.1)</i>
1.3.6 La saisonnalité : travailler 12 mois par année en complétant avec d'autres secteurs d'activités				X	<i>Cette idée se retrouve dans la polyvalence et le maillage avec d'autres secteurs (énoncés regroupés 1.3.1, 2.3.4 et 3.4.1 ; énoncés regroupés : 1.2.3, 1.3.3, 3.3.9 et 4.3.2)</i>
1.3.7 Maintenir et promouvoir le programme Acquis et compétences pour parfaire les compétences techniques du métier pendant la période de relâche		Enjeu 2 Enjeu 3	x		« Encourager la reconnaissance officielle des connaissances et des compétences des travailleurs auprès des entreprises et de leur main-d'œuvre » (3.4) <i>Fusionner avec 2.3.6, 3.3.6 et 3.3.7</i> ET « Favoriser et promouvoir la formation continue, notamment pendant les périodes d'arrêt. » (3.1)
1.3.8 Faire pression pour retrouver la formation de compagnon obligatoire				X	<i>Doublon 1.2.1</i>
1.3.9 Améliorer le sentiment d'appartenance des travailleurs par l'implication et la diversification du travail et l'autonomie dans le travail		Enjeu 2	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>17.</b> Encourager l'implication des travailleurs (gestion participative) afin de favoriser le sentiment d'appartenance à l'entreprise <b>18.</b> Encourager la diversification des tâches et l'autonomie au travail» (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5, 1.4.6, 2.4.7 et 2.5.16</i>
1.3.10 Augmenter la polyvalence par la formation				X	<i>Similaire à 1.3.1, 2.3.4 et 3.4.1</i>
1.3.11 Augmenter le nombre de travailleurs touchés par les formations (taux de pénétration)		Enjeu 3	x		« Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins. » (3.2) <i>Fusionner avec 2.3.8, 3.3.2 et 3.5.8</i>

**Orientation 4:** Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
1.4.1 Améliorer la polyvalence des travailleurs (via de la sensibilisation aux entreprises et de la formation)				X	<i>Doublon 1.3.1</i>
1.4.2 Prolonger la période de travail				X	<i>Doublon 1.3.5</i>
1.4.3 Formation des entreprises en GRH		Enjeu 3	x		« Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins : <b>19.</b> Offrir des formations en GRH aux entreprises du secteur de l'aménagement forestier, notamment des formations destinées au personnel de supervision (contremaîtres, chefs d'équipe, superviseurs des travaux, etc.)» (3.2) <i>Fusionner avec 2.4.8</i>
1.4.4 La saisonnalité : travailler 12 mois par année en complétant avec d'autres secteurs d'activités				X	<i>Doublon 1.3.6</i>
1.4.5 Valoriser les bonnes pratiques de GRH (bons pères de famille)		Enjeu 2	x		<i>Fusionner avec 1.3.1, 1.3.9, 1.4.6, 1.5.8, 1.5.10, 1.5.12, 2.3.2, 2.4.10, 2.5.6, 2.5.21</i>
1.4.6 Favoriser un sentiment d'appartenance à l'entreprise et à la région pour une meilleure stabilité de l'emploi		Enjeu 2	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>20.</b> Encourager l'implication des travailleurs (gestion participative) afin de favoriser le sentiment d'appartenance à l'entreprise » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5, 1.3.9, 2.4.7 et 2.5.16</i>
1.4.7 Augmenter le nombre de travailleurs touchés par les formations (taux de pénétration)				X	<i>Doublon 1.3.11</i>
1.4.8 Moduler les horaires de travail				X	<i>Pas du ressort du CSMAOF. Rôle des entreprises.</i>
1.4.9 Essayer de générer des économies en améliorant les processus de travail, pour mieux rémunérer les travailleurs				X	<i>Pas du ressort du CSMAOF. Rôle des entreprises.</i>
1.4.10 Convenir d'un partage des profits et risques entre employeurs et travailleurs				X	<i>Pas du ressort du CSMAOF. Rôle des entreprises.</i>



**Orientation 5:** Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
1.5.1 Analyser les causes qui ont mené à la réduction des conditions de travail en lien avec le nouveau régime				X	<i>Similaire à 5.5.15</i> <i>Idée reprise de façon plus large dans nouveau 5.1</i> « Effectuer un suivi de l'évolution de différents éléments du secteur de l'aménagement forestier (quantités de travaux, budgets, possibilité forestière, proportion de main-d'œuvre immigrante, etc.). » <i>Fusion de 5.5.1, 5.5.4, 5.5.8, 5.5.12 et 5.5.14</i>
1.5.2 Implanter le salaire horaire				X	<i>Similaire à 1.5.12</i>
1.5.3 Harmoniser les lois				X	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF.</i>
1.5.4 Documenter les besoins de conciliation travail-famille			x		« Documenter les besoins de conciliation travail-vie personnelle des travailleurs du secteur » (1.1)
1.5.5 Transmettre les résultats de l'étude de Del Degan (impacts du nouveau régime sur les travailleurs) aux décideurs				X	<i>Ce n'est pas une piste d'action, très pointu. L'étude est financée par le MRN et ils recevront donc le rapport lorsqu'il sera final.</i>
1.5.6 Publiciser les métiers manuels auprès des jeunes en misant sur les aspects énergiques, aventures, sport extrême, de la forêt				X	<i>Similaire à 2.5.13</i>
1.5.7 Conciliation travail-famille				X	<i>Similaire à 1.5.4</i>
1.5.8 Implantation de congés de maladie ou de congés flottants		Enjeu 2	x		« Diffuser l'étude du CSMOAF sur les différents modes de rémunération globale répertoriés auprès des entreprises du secteur (ex. : congés de maladie, congés flottants, rémunération horaire, mixte ou à forfait, programme d'aide financière pour soutenir les travailleurs plus âgés, programme MFOR Sylviculture, etc.) » (2.4)
1.5.9 Diminuer la charge des dépenses sur le travailleur			x		« Réaliser une enquête sur les coûts assumés par les travailleurs forestiers (travailleurs sylvicoles et propriétaires de machinerie). » (1.2)

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
1.5.10 Rémunération mixte pour les nouveaux travailleurs et les travailleurs plus âgés		Enjeu 2	x		« Diffuser l'étude du CSMOAF sur les différents modes de rémunération globales répertoriés auprès des entreprises du secteur (ex. : congés de maladie, congés flottants, rémunération horaire, mixte ou à forfait, programme d'aide financière pour soutenir les travailleurs plus âgés, programme MFOR Sylviculture, etc.) » (2.4) <i>Fusionner avec 1.5.12 et 2.5.21</i>
1.5.11 Créer une banque de main-d'œuvre intersectorielle			x		« Mettre en place une table de concertation industrie - gouvernement du Québec ayant pour mandat la mise en œuvre des recommandations émanant du Chantier sur la saisonnalité réitérées dans le rapport de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi <b>21.</b> Le maintien du lien d'emploi (Chantier : R 7 / CNEAE : R 14) <b>22.</b> Un meilleur accès à des activités de formation (R 8 / R 15) <b>23.</b> La stabilisation d'emploi (R 12 / R 16) L'étalement des heures de travail (R 9 / R 17)» (4.2) <i>Fusionner avec nouveau 1.2.3, 1.3.3, 3.3.9, 3.4.10 et 4.3.2</i>
1.5.12 Rémunération horaire pour tous les travailleurs manuels payés à forfait			x		« Diffuser l'étude du CSMOAF sur les différents modes de rémunération globale répertoriés auprès des entreprises du secteur (ex. : congés de maladie, congés flottants, rémunération horaire, mixte ou à forfait, programme d'aide financière pour soutenir les travailleurs plus âgés, programme MFOR Sylviculture, etc.) » (2.4) <i>Fusionner avec 1.5.10 et 2.5.21</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
1.5.13 Informer les employeurs des conditions de travail autres que monétaires				X	<i>Non prioritaire.</i>
1.5.14 Favoriser le transport collectif ainsi que les équipes de travail avec l'instauration d'un abri temporaire de chantier			x		« Documenter les conditions de transport en forêt Réaliser un exercice de simulation des gains associés au transport collectif des équipes de travail pour sensibiliser les travailleurs et les entreprises. » (1.3)
1.5.15 Intéresser les chercheurs aux recherches sur la main-d'œuvre				X	<i>Plutôt un moyen qu'une piste d'action. Non prioritaire.</i>
1.5.16 Stabilité et équilibre dans les salaires hebdomadaires				X	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des entreprises.</i>
1.5.17 Documenter les valeurs des travailleurs à l'échelle régionale et celles des travailleurs étrangers		Enjeu 5	x		« Documenter les valeurs des travailleurs étrangers et des travailleurs autochtones. » (5.3)
1.5.18 Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre en fonction des travaux à faire		Enjeu 5	x	X	« Effectuer la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre en fonction des travaux à réaliser. » (5.2) <i>Fusionner avec 2.4.13 et 4.5.7</i>

## ENJEUX 2 : ATTRACTION ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
<b>Orientation 2:</b> Développer le partenariat de la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre					
Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.2.1 S'assurer d'offrir des conditions de travail compétitives				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Similaire à 2.2.3</i>
2.2.2 Implication du MELS dans la promotion du secteur				x	<i>Pas le rôle du MELS. Les commissions scolaires concernées font déjà de la promotion.</i>
2.2.3 Maintenir un revenu attractif pour les travailleurs				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Similaire à 2.2.1</i>
<b>Orientation 3:</b> Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre (incluant les activités hors Cadre)					
Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.3.1 Assurer une formation adéquate des travailleurs pour le travail à effectuer en forêt		Enjeu 3	x		« Valoriser la formation initiale pour pratiquer les métiers du secteur. » (3.7) <i>Similaire à 3.5.2</i> ET « S'assurer que les programmes de formation initiale répondent aux besoins du marché du travail. » (3.8)
2.3.2 Former et informer				x	<i>Idée très générale reprise dans d'autres énoncés.</i>
2.3.3 Reconnaître les compétences		Enjeu 3	x		« Valoriser et promouvoir le service de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). » (3.5) <i>Similaire à 3.5.12</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.3.4 Favoriser la polyvalence des tâches		Enjeu 3	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>24.</b> Favoriser la polyvalence des travailleurs (identifier les besoins, offrir des formations, etc.) afin d'allonger la durée de la saison de travail et améliorer la rétention des travailleurs » (2.1) ET « Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins. » (3.2) <i>Fusionner avec 1.4.5, 1.3.1, 3.4.1 et 4.3.1</i>
2.3.5 Valoriser le travail sylvicole				x	<i>Doublon 2.5.13</i>
2.3.6 Reconnaissance et consolidation des acquis (diplôme, formations, etc.)		Enjeu 3	x		« Encourager la reconnaissance officielle des connaissances et des compétences des travailleurs auprès des entreprises et de leur main-d'œuvre. » (3.4) <i>Fusionner avec 1.3.7, 3.3.6 et 3.3.7</i>
2.3.7 Formation continue				x	<i>Doublon 3.3.2</i>
2.3.8 Reconnaissance et valorisation de la formation initiale et continue		Enjeu 3	x		« Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins. » (3.2) <i>Fusionner avec 1.3.11, 3.3.2 et 3.5.8</i> ET « Valoriser la formation initiale pour pratiquer les métiers du secteur. » (3.7) <i>Similaire au nouveau 2.3.1 et à 3.5.2</i>
2.3.9 Développer la main-d'œuvre autochtone			x		« Développer et/ou modifier les projets d'intégration, de formation de la main-d'œuvre et de promotion des métiers en fonction des stratégies d'apprentissage, des modes de vie et des valeurs des autochtones. » (2.11)

**Orientation 4:** Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.4.1 Mettre en place un programme de formation ayant un cheminement ascendant (ex.: plan de carrière)			x		« Élaborer un outil pour supporter les entreprises dans le développement d'un plan de carrière de leurs travailleurs. » (2.3) <i>Similaire à 3.4.6</i> ET « Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>25.</b> Élaborer un plan de carrière avec les travailleurs. » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5</i>
2.4.2 Favoriser la polyvalence des tâches				x	<i>Doublon 2.3.4</i>
2.4.3 Créer des liens intersectoriels et/ou interprofessionnels afin d'assurer un revenu décent et intéressant				x	<i>Similaire à nouveau 1.2.3</i>
2.4.4 Améliorer les techniques d'embauche			x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>26.</b> Mettre en place un processus d'embauche. » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5</i> ET « Élaborer un outil pour supporter les entreprises dans leur processus d'embauche. » (2.2)
2.4.5 Dissiper l'incertitude dans la planification du travail				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des entreprises.</i>
2.4.6 Informer et impliquer les travailleurs dans les orientations des travaux pour favoriser la rétention				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des entreprises.</i>
2.4.7 Créer un sentiment d'appartenance des travailleurs envers l'entreprise				x	<i>Similaire à 1.3.9, 1.4.6 et 2.5.16</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.4.8 Avoir du personnel (contremaître...) formé en gestion des ressources humaines (pour la rétention)		Enjeu 3	x		« Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins : <b>27.</b> Offrir des formations en GRH aux entreprises du secteur de l'aménagement forestier, notamment des formations destinées au personnel de supervision (contremaîtres, chefs d'équipe, superviseurs des travaux, etc.)» (3.2) <i>Fusionner avec 1.4.3</i>
2.4.9 Déterminer le profil type du travailleur recherché				x	<i>Similaire à 2.4.4</i>
2.4.10 Plus de transparence envers les travailleurs et augmenter leur implication			x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>28.</b> Privilégier la transparence envers les travailleurs et améliorer la transmission d'informations (rendre disponibles des documents/outils au besoin). » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5 et 5.5.16</i>
2.4.11 Promettre/offrir des avantages sociaux (ex. : régime de retraite)				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des entreprises.</i>
2.4.12 Avoir des horaires qui tiennent compte de la conciliation travail-famille				x	<i>Similaire à 1.5.4</i>
2.4.13 Faire l'adéquation entre l'offre de travail et la clientèle cible				x	« Valoriser et promouvoir les métiers de la forêt auprès des clientèles cibles (jeunes, c.o, grand public, etc.) » (2.6) <i>Similaire à 2.5.13</i>

**Orientation 5:** Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.5.1 Faire en sorte que les travaux et contrats puissent être connus sur une base biennale ou triennale				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des associations sectorielles. Pourrait faire partie des éléments à considérer par le Comité sur les conditions de travail (1.2.2).</i>
2.5.2 Faire des publicités positives pour changer l'image du travail en forêt				x	<i>Similaire à 2.5.13</i>
2.5.3 S'assurer d'offrir des conditions de travail compétitives				x	<i>Doublon 2.2.1</i>
2.5.4 Aide financière à l'entrepreneur pour accueillir des finissants (nouveaux opérateurs) pour pallier au manque de productivité			x		« Évaluer la pertinence de développer les bases d'un nouveau programme de subvention de type « MFOR Sylviculture » pour les métiers mécanisés. » (2.10) <i>(Repris du plan d'action 2014-2015 du CSMOAF)</i>
2.5.5 Former et informer				x	<i>Doublon 2.3.2</i>
2.5.6 Planification des travaux qui tient compte des déplacements des travailleurs			x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>29.</b> Favoriser une planification des travaux qui optimise les déplacements des travailleurs. » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5</i>
2.5.7 Établir les conditions de base du travail en forêt		Enjeu 4	x		« Trouver un mécanisme permettant de déterminer un seuil acceptable de conditions de travail en forêt. » (4.1) <i>(Repris partiellement du plan d'action 2014-2015 du CSMOAF) Fusionner avec 4.2.1</i>
2.5.8 S'assurer que le secteur poursuive le virage des nouvelles technologies				x	<i>Difficile à concrétiser.</i>
2.5.9 Mieux définir les préférences de la nouvelle génération en matière d'emploi			x		« Documenter les besoins de la nouvelle génération en matière d'emploi. » (2.5)
2.5.10 Documenter les aspects et les effets positifs du travail et les publiciser				x	<i>Similaire à 2.5.12 et 2.5.13</i>



Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.5.11 Plateforme de communication adaptée à la clientèle				x	<i>Plutôt un moyen qu'une piste d'action.</i>
2.5.12 Campagne publicitaire du secteur forestier dans tous les médias			x		« Mobiliser les acteurs du secteur pour se doter d'un plan de communication afin de faire une campagne publicitaire dans les médias sur le secteur forestier (défaire les mythes, changer les mauvaises perceptions, etc.). » (2.8) <i>Fusionner avec 3.5.1 et 3.5.13</i>
2.5.13 Valoriser le travail sylvicole			x		« Valoriser et promouvoir les métiers de la forêt auprès des clientèles cibles (jeunes, c.o, grand public, etc.). » (2.6)
2.5.14 Uniformiser les conditions d'hébergement entre les travaux sylvicoles et la récolte (inégalité entre les 2)		Enjeu 1	x		« Documenter les conditions d'hébergement des travaux sylvicoles et des opérations forestières. » (1.4)
2.5.15 Maintenir un revenu attractif pour les travailleurs				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des entreprises.</i>
2.5.16 Pistes de solution pour l'attachement à l'entreprise et au milieu (sentiment d'appartenance)				x	<i>Similaire à 1.3.9, 1.4.6 et 2.4.7</i>
2.5.17 Sensibilisation dans les écoles			x		« Valoriser et promouvoir les métiers de la forêt auprès des clientèles cibles (jeunes, conseillers en orientation, grand public, etc.) : <b>30.</b> Participer à des journées carrières et à des salons et à différentes foires de l'emploi. » (2.6)
2.5.18 Reconnaissance et valorisation de la formation initiale et continue				x	<i>Doublon 2.3.8</i>
2.5.19 Travailler sur les mentalités régionales des travailleurs (ex.: culture en Gaspésie de faire le minimum de semaines travaillées pour se qualifier au régime d'assurance-emploi)				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Trop général.</i>
2.5.20 Avoir des horaires qui tiennent compte de la conciliation travail-famille				x	<i>Doublon 2.4.12</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
2.5.21 Avoir un programme d'aide financière pour soutenir les travailleurs (sylvicoles) âgés			x		« Diffuser l'étude du CSMOAF sur les différents modes de rémunération globale répertoriés auprès des entreprises du secteur (ex. : congés de maladie, congés flottants, rémunération horaire, mixte ou à forfait, programme d'aide financière pour soutenir les travailleurs plus âgés, programme MFOR Sylviculture, etc.) » (2.4) <i>Fusionner avec 1.5.10 et 1.5.12</i>
2.5.22 Travailler sur les mentalités métropolitaines du grand public (perceptions/mythes)			x		« Adapter les activités de promotion des métiers de la forêt aux régions urbaines (ex. : Mtl et Laval). » (2.7)
2.5.23 Efforts au niveau des conseillers en orientation scolaire				x	<i>Similaire au nouveau 2.5.13</i>

### ENJEUX 3 : RECONNAISSANCE ET RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

**Orientation 3:** Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre (incluant les activités hors Cadre)

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.3.1 Rendre disponibles des modules de formation durant les saisons mortes, en collaboration avec EQ-DRHC (développement RH Canada)				x	<i>Similaire au nouveau 1.3.7</i>
3.3.2 Formation continue des travailleurs			x		« Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins. » (3.2) <i>Fusionner avec 1.3.11, 2.3.8 et 3.5.8</i>
3.3.3 Développement de la polyvalence au niveau des métiers				x	<i>Similaire à 1.3.1, 2.3.4 et 3.4.1</i>
3.3.4 Évaluation des compétences				x	<i>Similaire à 2.3.3</i>
3.3.5 Développement de plans de carrière				x	<i>Similaire à 2.4.1</i>
3.3.6 Reconnaître les acquis, expériences et connaissances par un attestation ou diplôme			x		« Encourager la reconnaissance officielle des connaissances et des compétences des travailleurs auprès des entreprises et de leur main-d'œuvre » (3.4) <i>Fusionner avec 1.3.7, 2.3.6 et 3.3.7</i>
3.3.7 Certificat officiel de reconnaissance des acquis des travailleurs			x		« Encourager la reconnaissance officielle des connaissances et des compétences des travailleurs auprès des entreprises et de leur main-d'œuvre » (3.4) <i>Fusionner avec 1.3.7, 2.3.6 et 3.3.6</i>
3.3.8 Favoriser l'arrimage entre le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et les diplômes des commissions scolaires			x		« Favoriser la concertation des acteurs œuvrant en formation initiale avec ceux de la formation continue pour assurer une meilleure complémentarité. » (3.6)

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.3.9 Améliorer la polyvalence pour favoriser le maillage entre diverses entreprises intersectorielles, régionales, pour prolonger la période d'emploi			x		« Mettre en place une table de concertation industrie - gouvernement du Québec ayant pour mandat la mise en œuvre des recommandations émanant du Chantier sur la saisonnalité réitérées dans le rapport de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi  <b>31.</b> Le maintien du lien d'emploi (Chantier : R 7 / CNEAE : R 14) <b>32.</b> Un meilleur accès à des activités de formation (R 8 / R 15) <b>33.</b> La stabilisation d'emploi (R 12 / R 16) L'étalement des heures de travail (R 9 / R 17)» (4.2) <i>Fusionner avec nouveau 1.2.3, 1.3.3, 3.4.10, 4.3.2 et 4.5.8</i>
3.3.10 Obtention d'une ou des attestations de compétences				x	<i>Similaire à 2.3.3</i>
<b>Orientation 4:</b> Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises					
Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.4.1 Évaluer les besoins de formation pour améliorer la polyvalence des travailleurs : favoriser la polyvalence, avoir des outils pour évaluer les besoins de formation			x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>34.</b> Favoriser la polyvalence des travailleurs (identifier les besoins, offrir des formations, etc.) afin d'allonger la durée de la saison de travail et améliorer la rétention des travailleurs » (2.1) ET « Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins. » (3.2) <i>Fusionner avec 1.3.1, 1.4.5, 2.3.4 et 4.3.1</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.4.2 Développer une synergie (harmonie) viable avec les donneurs d'ouvrage				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des entreprises.</i>
3.4.3 Développement de plans de carrière				x	<i>Doublon 3.3.5</i>
3.4.4 Visite terrain et des entreprises par des instances décisionnelles				x	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF (politique).</i>
3.4.5 Renforcer la culture de la formation continue en entreprise	x				
3.4.6 Donner des outils aux entrepreneurs afin de bien évaluer leur personnel pour les promotions				x	<i>Similaire à 2.4.1</i>
3.4.7 Mieux connaître les aspirations des personnes				x	<i>Similaire à 2.4.1</i>
3.4.8 Favoriser les possibilités d'avancement dans l'entreprise			x		« Élaborer un outil pour supporter les entreprises dans le développement d'un plan de carrière de leurs travailleurs. » (2.3) <i>Fusionner avec 2.4.1</i> ET « Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>35.</b> Élaborer un plan de carrière avec les travailleurs. » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5</i>
3.4.9 Formation comité travailleur/employeur sur les aspects CSST et autres volets liés aux compétences				x	<i>Objectif visé n'est pas clair.</i>
3.4.10 Favoriser les échanges interentreprises				x	<i>Similaire au nouveau 1.2.3, 1.3.3, 3.3.9 et 4.3.2</i>
3.4.11 Se servir des travailleurs d'expérience pour favoriser un meilleur accueil et une meilleure intégration des employés		Enjeu 2	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>36.</b> Encourager le recours aux retraités et aux travailleurs d'expérience pour favoriser un meilleur accueil et une meilleure intégration des nouveaux employés. » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5 et 3.4.13</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.4.12 Que la reconnaissance des compétences se traduit par une plus grande latitude professionnelle				x	<i>Traité indirectement dans la polyvalence (1.3.1, 2.3.4 et 3.4.1) et le plan de carrière (2.4.1, 3.3.5).</i>
3.4.13 Trouver un moyen de concerter les travailleurs retraités et se servir de leurs expériences et de les reconnaître		Enjeu 2	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>37.</b> Encourager le recours aux retraités et aux travailleurs d'expérience pour favoriser un meilleur accueil et une meilleure intégration des nouveaux employés. » (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5 et 3.4.11</i>
<b>Orientation 5:</b> Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution					
Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.5.1 Médiatisation de ce qui se fait concrètement en forêt		Enjeu 2	x		« Mobiliser les acteurs du secteur pour se doter d'un plan de communication afin de faire une campagne publicitaire dans les médias sur le secteur forestier (défaire les mythes, changer les mauvaises perceptions, etc.). » (2.8) <i>Fusionner avec 2.5.12, et 3.5.13</i>
3.5.2 Valoriser la diplomation				x	<i>Similaire à 2.3.1</i>
3.5.3 Explorer le potentiel de mentorat pour renforcer les compétences	x				3.3
3.5.4 Revendiquer un crédit d'impôt aux travailleurs qui acceptent de suivre des formations accréditées par Emploi-Québec				x	<i>Pas le rôle du CSMOAF. Déjà des compensations disponibles (crédit d'impôt PAMT, mesures d'Emploi-Québec, etc.) Rôle des associations sectorielles.</i>
3.5.5 Visite terrain et des entreprises par des instances décisionnelles				x	<i>Doublon 3.4.4</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.5.6 Permettre une bonification salariale qui tient compte de l'expérience des travailleurs				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF. Rôle des entreprises. (Cette idée peut être recoupée en partie dans le plan de carrière 2.4.1 et 3.4.6, ainsi que dans 1.4.5)</i>
3.5.7 Exploiter le crédit d'impôt remboursable pour les travailleurs qui ont trouvé un emploi dans leur secteur de diplomation				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF.</i>
3.5.8 Renforcer la culture de la formation continue en entreprise				x	<i>Similaire à 1.3.11, 2.3.8 et 3.3.2</i>
3.5.9 Inviter les groupes environnementaux à visiter les opérations forestières				x	<i>Pas prioritaire.</i>
3.5.10 Formation aux entrepreneurs et travailleurs sur le nouveau régime forestier			x		« Recenser les besoins de formation continue auprès des entreprises et développer des projets selon les besoins : <b>38.</b> Développer un outil d'information sur le nouveau régime forestier destiné aux travailleurs» (3.2)
3.5.11 Sensibiliser et former les instances décisionnelles sur la réalité entrepreneuriale				x	<i>Pas du ressort du CSMOAF (politique). Rôle des associations sectorielles.</i>
3.5.12 Promouvoir et faire mieux connaître le programme de reconnaissance de la main-d'œuvre				x	<i>Similaire à 2.3.3</i>
3.5.13 Se doter d'un plan de communication		Enjeu 2	x		« Mobiliser les acteurs du secteur pour se doter d'un plan de communication afin de faire une campagne publicitaire dans les médias sur le secteur forestier (défaire les mythes, changer les mauvaises perceptions, etc.). » (2.8) <i>Fusionner avec 2.5.12 et 3.5.1</i>
3.5.14 Soutenir les représentations pour MFOR		Enjeu 2	x		« Soutenir les représentations des partenaires pour maintenir le «MFOR Sylviculture». » (2.9)

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
3.5.15 Avoir une tribune particulière pour la remise de diplôme du PAMT			x		<p>« Valoriser et promouvoir le service de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) :</p> <p><b>39.</b>Sensibiliser les partenaires concernés à valoriser le certificat de qualification professionnelle remis dans le cadre du PAMT (ex. : remise officielle des certificats/attestations)» (3.5)</p>



## ENJEUX 4 : STABILITÉ DE L'EMPLOI

**Orientation 2:** Développer le partenariat de la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
4.2.1 Documenter les conditions de travail pour suggérer des conditions minimales à tous les salariés			x		« Trouver un mécanisme permettant de déterminer un seuil acceptable de conditions de travail en forêt. » (4.1) <i>(Repris partiellement du plan d'action 2014-2015 du CSMOAF)</i> <i>Fusionner avec 2.5.7</i>
4.2.2 Création d'un réseau de communication entre les entreprises pour favoriser le partenariat				x	<i>Cette idée se retrouve partiellement dans le nouveau 1.2.3</i>
4.2.3 Recommander une instauration d'une politique de paiement minimum aux travailleurs des taux de la grille				x	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF (politique). Cette idée peut se retrouver partiellement dans 2.5.7 et 4.2.1</i>

**Orientation 3:** Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre (incluant les activités hors Cadre)

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
4.3.1 Offrir la formation pour augmenter la polyvalence des emplois pour les travailleurs sylvicoles				x	<i>Similaire à 1.3.1, 2.3.4 et 3.4.1</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
4.3.2 Former la main-d'œuvre dans d'autres secteurs de travail pour augmenter la polyvalence et allonger la période de travail			x		« Mettre en place une table de concertation industrie - gouvernement du Québec ayant pour mandat la mise en œuvre des recommandations émanant du Chantier sur la saisonnalité réitérées dans le rapport de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi  <b>40.</b> Le maintien du lien d'emploi (Chantier : R 7 / CNEAE : R 14) <b>41.</b> Un meilleur accès à des activités de formation (R 8 / R 15) <b>42.</b> La stabilisation d'emploi (R 12 / R 16) L'étalement des heures de travail (R 9 / R 17)» (4.2) <i>Fusionner avec nouveau 1.2.3, 1.3.3, 3.3.9, 3.4.10 et 4.5.8</i>
4.3.3 Prévoir un programme d'adaptation pour la transition de la main-d'œuvre en fonction des déplacements des types de travaux (ex.: lors du déplacement du budget ministériel de l'EPC vers l'éclaircie commerciale	x				4.3
<b>Orientation 5:</b> Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution					
Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
4.5.1 Recommander des interventions au niveau de la stabilité des budgets sur plusieurs saisons en vue d'une meilleure planification				x	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF. Rôle des associations sectorielles.</i>
4.5.2 Réaliser une étude sur les impacts des appels d'offres sur les conditions des travailleurs sylvicoles	x				4.4
4.5.3 Réaliser une étude sur l'impact qu'a eu le BMMB sur les conditions de travail	x				4.5

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
4.5.4 Documentation de la structure de travail et des caractéristiques de l'industrie auprès des décideurs en vue de modifier le processus d'attribution des budgets et de planification				x	<i>Objectif visé n'est pas dans les mandats du CSMOAF. Rôle des associations sectorielles.</i>
4.5.5 Recommandation auprès du MRN en vue de la mise en œuvre de l'intensification de l'aménagement forestier				x	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF.</i>
4.5.6 Évaluer les impacts des différents modes de rémunération globale sur les travailleurs	x				4.6
4.5.7 Documentation et suivi de la main-d'œuvre disponible pour la planification				x	<i>Similaire à 1.5.18 et 2.4.13</i>
4.5.8 Trouver des moyens pour allonger la période de travail de l'industrie			x		« Mettre en place une table de concertation industrie - gouvernement du Québec ayant pour mandat la mise en œuvre des recommandations émanant du Chantier sur la saisonnalité réitérées dans le rapport de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi <b>43.</b> Le maintien du lien d'emploi (Chantier : R 7 / CNEAE : R 14) <b>44.</b> Un meilleur accès à des activités de formation (R 8 / R 15) <b>45.</b> La stabilisation d'emploi (R 12 / R 16) L'étalement des heures de travail (R 9 / R 17)» (4.2) <i>Fusionner avec nouveau 1.2.3, 1.3.3, 3.3.9, 3.4.10 et 4.3.2</i>
4.5.9 Faire les recommandations afin que soient respectés les délais de planification des chantiers et que les entrepreneurs puissent mieux planifier leurs besoins de main-d'œuvre				x	<i>Pas dans les mandats du CSMOAF.</i>
4.5.10 Recommander une instauration d'une politique de paiement minimum aux travailleurs des taux de la grille				x	<i>Doublon 4.2.3</i>
4.5.11 Documenter la situation des travailleurs et les sources d'insécurité	x				5.5

## ENJEUX 5 : VEILLE SECTORIELLE AU SUJET DE LA MAIN-D'OEUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

**Orientation 5:** Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
5.5.1 Faire la veille du volume de travail disponible par région dans le temps			x		« Effectuer un suivi de l'évolution de différents éléments du secteur de l'aménagement forestier (quantités de travaux, budgets, possibilité forestière, proportion de main-d'œuvre immigrante, etc.). » (5.1) <i>(Repris partiellement du plan d'action 2014-2015)</i> <i>Fusionner avec 5.5.4, 5.5.8, 5.5.12 et 5.5.14</i>
5.5.2 Documentation de la qualification à l'assurance-emploi de la nouvelle réforme				x	Déjà fait, plus de notre ressort.
5.5.3 Documentation de la formation professionnelle offerte		Enjeu 3	x		« Favoriser et promouvoir la formation continue, notamment pendant les périodes d'arrêt : <b>46.</b> Répertorier l'offre de formation continue dans le secteur de l'aménagement forestier et en faire la promotion auprès des entreprises. » (3.1)
5.5.4 Suivi dans le temps : enveloppe budgétaire versus quantité de travaux réalisés			x		« Effectuer un suivi de l'évolution de différents éléments du secteur de l'aménagement forestier (quantités de travaux, budgets, possibilité forestière, proportion de main-d'œuvre immigrante, etc.). » (5.1) <i>(Repris partiellement du plan d'action 2014-2015)</i> <i>Fusionner avec 5.5.1, 5.5.8, 5.5.12 et 5.5.14</i>
5.5.5 Rendre l'information disponible. (Colliger les informations directes et indirectes comparatives)				x	<i>Pas clair.</i>
5.5.6 Augmentation de la rapidité de production de la documentation en lien avec les changements		Objectif enjeu 5	x		<i>Déplacé comme un objectif de l'enjeu 5 plutôt qu'une piste d'action.</i>
5.5.7 Documentation du temps travaillé versus le temps en action (transport)		Enjeu 1	x		« Documenter la productivité des travailleurs (temps productif et improductif) pour les métiers manuels et mécanisés. » (1.5) <i>Fusionner avec 5.5.10</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
5.5.8 Garder la documentation à jour				x	<i>Similaire à 5.5.1, 5.5.4 et 5.5.14</i>
5.5.9 Suivi de la compétitivité du secteur au niveau du recrutement versus d'autres secteurs de l'économie			x		« Effectuer le suivi de la compétitivité du secteur au niveau du recrutement versus d'autres secteurs de l'économie. » (5.4)
5.5.10 Documentation de la productivité des travailleurs/suivi dans le temps			x		« Documenter la productivité des travailleurs (temps productif et improductif) pour les métiers manuels et mécanisés. » (1.5) <i>Fusionner avec 5.5.7</i>
5.5.11 Développement d'un portail afin d'améliorer la disponibilité de l'information pour les travailleurs				x	<i>= Site du CSMAOF.</i>
5.5.12 Suivi de la main-d'œuvre immigrante			x		« Effectuer un suivi de l'évolution de différents éléments du secteur de l'aménagement forestier (quantités de travaux, budgets, possibilité forestière, proportion de main-d'œuvre immigrante, etc.)» (5.1) <i>(Repris partiellement du plan d'action 2014-2015)</i> <i>Fusionner avec 5.5.1, 5.5.4 et 5.5.8</i>
5.5.13 Suivi au niveau de formation auprès des travailleurs				x	<i>Similaire à 1.3.11, 2.3.8, 3.3.2 et 3.5.8</i>
5.5.14 Établissement et fixation des critères et indicateurs et les suivre dans le temps			x		« Effectuer un suivi de l'évolution de différents éléments du secteur de l'aménagement forestier (quantités de travaux, budgets, possibilité forestière, proportion de main-d'œuvre immigrante, etc.). » (5.1) <i>(Repris partiellement du plan d'action 2014-2015)</i> <i>Fusionner avec 5.5.1, 5.5.4, 5.5.8 et 5.5.12</i>
5.5.15 Suivi des impacts du nouveau régime forestier				x	<i>Similaire à 1.5.1</i> <i>Idée reprise de façon plus large dans nouveau 5.1</i> « Effectuer un suivi de l'évolution de différents éléments du secteur de l'aménagement forestier (quantités de travaux, budgets, possibilité forestière, proportion de main-d'œuvre immigrante, etc.). » <i>Fusion de 5.5.1, 5.5.4, 5.5.8, 5.5.12 et 5.5.14</i>

Énoncé de la piste d'action	Retenu tel quel	Énoncé déplacé	Énoncé modifié	Énoncé rejeté	Proposition du nouveau libellé/Raison du rejet
5.5.16 Développement de documents à transmettre aux travailleurs sur le terrain (amélioration du transfert d'informations)		Enjeu 2	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>47.</b> Privilégier la transparence envers les travailleurs et améliorer la transmission d'informations (rendre disponibles des documents/outils au besoin).» (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5, 2.4.10 et 5.5.17</i>
5.5.17 S'assurer de la disponibilité et du suivi des documents dans la chaîne		Enjeu 2	x		« Valoriser les bonnes pratiques de GRH auprès des entreprises : <b>48.</b> Privilégier la transparence envers les travailleurs et améliorer la transmission d'informations (rendre disponibles des documents/outils au besoin).» (2.1) <i>Fusionner avec 1.4.5, 2.4.10 et 5.5.16</i>
5.5.18 Aller chercher l'information				x	Trop général.

LÉGENDE :

	Énoncé rejeté parce que cette action n'est pas du ressort du CSMOAF ou pas dans ses mandats.
	Énoncé retiré parce qu'il s'agit d'un doublon (autre énoncé identique déjà présent).