

# DIAGNOSTIC CONCERNANT LA MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR FORESTIER

RÉGION CÔTE-NORD

RAPPORT FINAL



DIAGNOSTIC SECTORIEL CONCERNANT  
LA MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES  
DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

RÉGION DE LA CÔTE-NORD

RAPPORT FINAL

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES  
DE LA TRANSFORMATION DU BOIS (CSMOITB)  
DIRECTION RÉGIONALE DE LA CÔTE-NORD,  
D'EMPLOI-QUÉBEC

Préparé par :



**Del Degan, Massé**  
Experts-conseils

825, rue Raoul-Jobin  
Québec (Québec) G1N 1S6

Juillet 2010

## ÉQUIPE DE TRAVAIL

### COORDINATION DE PROJET POUR LE CSMOITB

Réjean St-Arnaud, coordonnateur et directeur général  
Karine Marcoux, chargée de projets

### RÉALISATION DU PROJET

#### DIRECTION DU PROJET

Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc.

#### RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION

Clément Bélanger-Bishinga, B. Sc.

Gaëlle Damestoy, M. Sc.

Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc.

Wallace Farrell, ing.f.

Marion Lazarovici, M. Sc.

Nathalie Magnan, ing.f.

#### CARTOGRAPHIE

Denis Sundström, cartographe

#### PROGRAMMATION

Jean-François Drapeau, tech. en informatique

#### TRAITEMENT ET RÉVISION

Marie-Pierre Thibault, technicienne

Josée Trudel, technicienne

### MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR DU PROJET (PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE)

#### ABITIBI-BOWATER (PAPETIÈRE)

Luc Belzil

#### ABITIBI-BOWATER – SCIERIE CÔTE-NORD

Josée Graveline

#### ALMASSA BAIE-TRINITÉ INC.

Denis Lejeune

#### BOISACO INC.

Gilles Lamarre

#### CAMO-ROUTE INC

Claude Chouinard

#### CÉGEP DE BAIE-COMEAU

Denise Dion

#### CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE FORESTVILLE

Michel Savard

#### COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

Réjean St-Arnaud, coordonnateur et directeur général

Karine Marcoux, chargée de projets

#### CONSEIL CENTRAL CÔTE-NORD (CSN)

Guillaume Tremblay, vice-président

#### CONSEIL DE BANDE DE NATASHQUAN

Daniel Malec

#### COOPÉRATIVE FORESTIÈRE LA NORD-CÔTIÈRE

Gaston Lavoie

#### CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA CÔTE-NORD

Lisette Roberge

DEL DEGAN, MASSÉ ET ASSOCIÉS

Bruno Del Degan, président

Nathalie Magnan, chargée de projet

DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE LA CÔTE-NORD

Réginald Caron

Mona Robinson

André Lepage

MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE

Mathieu Cyr

NORD FORÊT

Clément Paquet

PRODUITS FORESTIERS ARBEC

Marcel Asselin

Denis Bouchard

RÉMABEC

Daniel Gagnon

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (FTQ)

Joël Perreault

## REMERCIEMENTS

Le présent diagnostic sectoriel a vu le jour grâce à l'initiative du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB) et de la Direction régionale d'Emploi-Québec. Sa réalisation est le fruit de la contribution de nombreuses personnes et nous tenons à les remercier.

Nous voulons d'abord remercier les membres du comité directeur, qui ont été présents aux nombreuses rencontres et à chacune des étapes du projet. Leurs idées, leurs commentaires constructifs et leur dévouement ont été des plus précieux.

Merci aux dirigeants et aux représentants interrogés ainsi qu'aux travailleurs qui ont accepté de répondre à nos nombreuses questions. La collaboration dont ils ont fait preuve a été indispensable à la réalisation du présent projet.

Nous tenons également à remercier les participants à l'atelier régional. La qualité des discussions et la transparence des échanges ont contribué à faire de cette journée un réel succès.

---

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec.

Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination, uniquement pour alléger les textes de cet ouvrage.

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

### INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE

Dans l'ensemble des régions du Québec, l'industrie forestière connaît des bouleversements importants. La région de la Côte-Nord n'est évidemment pas épargnée. Dans ce contexte difficile, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB) et la Direction régionale de la Côte-Nord d'Emploi-Québec ont confié à Del Degan, Massé et Associés le mandat de réaliser un diagnostic concernant la main-d'œuvre du secteur forestier, incluant les industries de la transformation du bois, de l'aménagement forestier, du transport des produits forestiers et, des pâtes et papiers. Le projet a pour but de dresser un portrait détaillé de la situation de l'emploi, de la main-d'œuvre et des entreprises des quatre secteurs énoncés ci-dessus de la région de la Côte-Nord. Le projet vise aussi à proposer des pistes d'intervention adaptées au contexte régional afin de favoriser le développement du secteur forestier et de sa main-d'œuvre respective. De plus, à la fin d'un processus similaire, qui se déroule dans 14 régions du Québec, le Comité sectoriel procédera à un regroupement des pistes de solution communes aux régions et ayant une portée nationale pour les inclure dans sa planification stratégique et son propre plan d'action.

La population cible est composée des établissements qui répondaient aux conditions suivantes en 2008 : situés dans la région administrative de la Côte-Nord, à but lucratif, actifs durant une partie ou durant toute l'année de référence, dont plus de 50 % des revenus provenaient des activités correspondant aux groupes suivants du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) : 3211, 3212, 3219, 1133, 1153, 4842 et 3221 et 3222, à l'exception des établissements dont l'activité principale est l'ébénisterie, l'artisanat ou la fabrication de fenêtres et de portes en bois. Le diagnostic sectoriel prend appui essentiellement sur une revue de littérature exhaustive, une enquête auprès des employeurs des secteurs à l'étude (41 employeurs interrogés répartis entre les 4 secteurs), une enquête auprès des travailleurs (501 travailleurs interrogés au total) et un atelier régional réunissant divers représentants du milieu.

### MISE EN CONTEXTE

La crise qui affecte l'ensemble du secteur forestier québécois est le résultat d'une combinaison de facteurs conjoncturels et structurels, tels que le conflit canado-américain sur le bois d'œuvre, l'appréciation du dollar canadien, le ralentissement de la construction aux États-Unis, la réduction de la possibilité forestière, les coûts élevés d'approvisionnement en matière ligneuse et de carburant, les coûts élevés de production des usines de pâtes et papiers, la baisse de la demande pour les produits traditionnels des papetières et l'accroissement de la concurrence internationale.

Au cours de la dernière année, la conjoncture économique n'a pas été plus favorable à la reprise du secteur en raison de la crise financière et de la récession mondiale qui suivit. Cette situation amplifie les difficultés des entreprises du secteur et les rend encore plus vulnérables en raison de l'effet combiné de la réduction des ventes et des difficultés d'accès au financement.

Par ailleurs, la mondialisation et le développement technologique modifient en profondeur le mode de fonctionnement du commerce international, de sorte que les anciennes façons de faire ne permettent plus aux entreprises de rester concurrentielles. Or, ces transformations créent des possibilités pour le secteur forestier québécois sur les marchés internationaux. L'industrie



de la transformation du bois et ses partenaires devront effectuer les changements nécessaires pour saisir les opportunités et assurer leur développement.

---

## PORTRAIT RÉGIONAL

---

La région compte 96 000 habitants<sup>1</sup> dont plus de la moitié d'entre eux occupent les municipalités de Sept-Îles, Baie-Comeau et Port-Cartier<sup>2</sup>. La région de la Côte-Nord se distingue par une présence autochtone supérieure au reste du Québec. Depuis les 12 dernières années, la population régionale a décliné, comparativement à une croissance pour l'ensemble du Québec pour la même période<sup>3</sup>. Les migrations vers les régions administratives de la Capitale-Nationale, de la Montérégie et du Saguenay-Lac-Saint-Jean sont importantes<sup>4</sup> et la Côte-Nord connaît une perte d'individus du groupe des 15 à 29 ans au profit des autres régions<sup>5</sup>. La population régionale est vieillissante et le remplacement de la main-d'œuvre qui approche la retraite de plus en plus compromis<sup>6</sup>. Toutefois, le vieillissement de la population semble moins prononcé que dans le reste du Québec<sup>7</sup>, ce qui s'explique principalement par le taux de fécondité plus élevé de la population autochtone, qui est plus présente que dans l'ensemble du Québec. Les projections démographiques indiquent une diminution des effectifs de population régionale pour les prochaines décennies<sup>8</sup>. Les MRC de Manicouagan et de La Haute-Côte-Nord seront particulièrement touchées par ce déclin de population<sup>9</sup>.

Le niveau de scolarité de la population en emploi ou au chômage dans la région de la Côte-Nord est inférieur à la moyenne québécoise<sup>10</sup>. Le taux de décrochage scolaire au secondaire est supérieur à celui de l'ensemble du Québec<sup>11</sup>.

L'économie de la Côte-Nord, région-ressource, est fondée essentiellement sur les secteurs primaire et secondaire<sup>12</sup>. Le revenu personnel disponible par habitant de la région de la Côte-

---

<sup>1</sup> Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des régions administratives, 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008*, données 2008 provisoires.

<sup>2</sup> Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des municipalités du Québec au 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008, selon le découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*.

<sup>3</sup> Institut de la statistique du Québec, 2008. *Bulletin statistique régional, Côte-Nord et Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents par groupe d'âge et sexe, 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008, découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*.

<sup>4</sup> Institut de la statistique du Québec, *Nombre d'entrants et de sortants selon les trois principales régions d'origine et de destination, Côte-Nord, 2007-2008*.

<sup>5</sup> Institut de la statistique du Québec, *Solde migratoire et taux net de migration interrégionale, selon le groupe d'âge, Côte-Nord, de 1998-1999 à 2007-2008*.

<sup>6</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008.

<sup>7</sup> Institut de la statistique du Québec, *Population selon le groupe d'âge et le sexe, Côte-Nord et ensemble du Québec, 1996, 2001 et 2004-2008*.

<sup>8</sup> Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions 2006-2056, édition 2009*.

<sup>9</sup> Institut de la statistique du Québec, *Municipalités régionales de comté et territoires équivalents (MRC) classés par région et triés selon le taux de variation 2001-2026, scénario A de référence, Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2026, édition 2003*.

<sup>10</sup> Statistique Canada, *Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillon (20 %)*.

<sup>11</sup> Institut de la statistique du Québec, *Taux de décrochage (sorties sans qualification ni diplôme) du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, régions administratives et ensemble du Québec, 2002-2003 à 2006-2007*.

<sup>12</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Portrait socioéconomique du Québec, édition 2008*.

Nord en 2007 est légèrement supérieur à celui de l'ensemble du Québec<sup>13</sup>. Cependant, le taux de chômage en 2008 est parmi les plus élevés du Québec<sup>14</sup>.

Dans les prochaines années, les acteurs de la région se mobiliseront autour du projet ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) afin de construire un système productif régional compétitif sur le plan nord-américain et mondial dans les domaines des ressources, des sciences et des technologies marines et de l'ingénierie de procédés industriels miniers et métallurgiques<sup>15</sup>.

---

## PORTRAIT DU SECTEUR FORESTIER RÉGIONAL

---

La forêt est un élément caractéristique du paysage de la Côte-Nord, puisqu'elle couvre plus des trois quarts de la superficie totale de cette région administrative. Elle est composée en majeure partie de territoires publics de juridiction provinciale. La région est située exclusivement dans le domaine bioclimatique de la pessière à mousses. La forêt y est donc peu diversifiée et composée principalement d'essences résineuses, particulièrement d'épinette noire. Les caractéristiques de cette essence en font une fibre de qualité supérieure pour la fabrication du papier.

Pour ce qui est de l'accessibilité aux marchés, les entreprises de la région doivent composer avec des coûts de transport élevés occasionnés par l'éloignement et par le fait que la région n'est pas desservie adéquatement par le réseau de transport.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, 12 permis d'exploitation d'usine de transformation primaire du bois étaient octroyés par le MRNF dans la région. Au total, ces permis autorisaient la transformation de 4 628 100 m<sup>3</sup> de bois résineux et de 135 400 m<sup>3</sup> de bois feuillus.

Historiquement, la consommation des usines de transformation primaire de bois est composée à près de 99 % de résineux. L'approvisionnement de ces usines s'appuie sur l'exploitation forestière régionale. Cela dit, différents facteurs limitants, tels que le coût élevé du transport du bois, amènent plusieurs contraintes dans l'approvisionnement des usines de la région.

En 2008, le secteur forestier<sup>16</sup> de la Côte-Nord était composé de 54 établissements, qui généraient 2 474 emplois directs, dont 979 en transformation du bois, 678 en aménagement forestier, 131 en transport de produits forestiers, et 686 en pâtes et papiers. Le secteur forestier contribue de façon importante à l'économie régionale, les emplois directs générés par le secteur forestier représentant plus de 5 % des emplois totaux.

---

## DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

---

Le secteur de la transformation du bois de la région de la Côte-Nord se distingue par la diversité de ses entreprises et de leurs activités. En 2008, la région comptait 8 établissements, dont 6 scieries ou établissements de préservation du bois (SCIAN 3211) et 1 fabricant de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et 1 fabricant de divers produits en bois (SCIAN 3219). Le sciage est donc l'activité qui a contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements en 2008.

---

<sup>13</sup> Institut de la statistique du Québec, *Indicateurs du revenu par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*, données révisées.

<sup>14</sup> Institut de la statistique du Québec, *Taux de chômage, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*.

<sup>15</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Projet ACCORD : Côte-Nord*.

<sup>16</sup> Le secteur forestier correspond à l'univers d'enquête. Il comprend les secteurs de la transformation du bois (1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>), de l'aménagement forestier, des pâtes et papiers, et du transport des produits forestiers.



Au total, le secteur de la transformation du bois dans la région de la Côte-Nord génère environ 979 emplois directs<sup>17</sup>. Les établissements et travailleurs du secteur se répartissent sur l'ensemble du territoire, bien que les établissements soient nettement plus concentrés dans la MRC de La Haute-Côte-Nord (5, soit 63 %). Le secteur est majoritairement composé d'entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 employés), qui emploient presque la totalité des travailleurs du secteur. Selon l'information recueillie, les établissements sont établis depuis plusieurs années et ont en moyenne 18 ans d'existence.

La majorité des travailleurs sont des hommes (97 %). Plus de la moitié d'entre eux détiennent un diplôme de niveau secondaire ou professionnel, tandis que 30 % n'ont jamais obtenu de diplôme. L'expérience de travail des travailleurs dans le secteur est variable, mais elle est généralement supérieure ou égale à 10 ans (71 % des travailleurs). Les travailleurs ont une moyenne d'âge de 45 ans et 15 % d'entre eux pensent prendre leur retraite d'ici les 5 prochaines années. Ils sont passablement fidèles à leur employeur actuel, chez qui ils ont acquis 11 des 18 années de l'expérience qu'ils possèdent dans le secteur.

Les emplois types sont des postes de journaliers, manutentionnaires, expéditeurs et réceptionnaires ou encore d'opérateurs de machines dans la transformation du bois. Par ailleurs, 35 % des emplois existants sont des postes de conducteurs de machineries (exploitation forestière). Ce sont des travailleurs en aménagement forestier qui sont rémunérés par l'usine et ainsi réputés être rattachés au secteur de la transformation du bois.

Les employés travaillent en moyenne 45 heures par semaine lorsque la production est à son maximum. Le travail de nuit est courant, puisqu'il touche 76 % des travailleurs. En 2008, plus de la moitié des travailleurs (61 %) ont reçu un salaire variant entre 20 001 \$ et 50 000 \$, pour une moyenne de 31 semaines de travail. Au moins un syndicat est présent dans 57 % des établissements interrogés. Plus des deux tiers des travailleurs sont syndiqués (69 %).

Dans l'ensemble, les travailleurs se disent satisfaits au travail (74 %), mais certains éléments engendrent de l'insatisfaction de la part des travailleurs, soit la sécurité d'emploi (36 %), le nombre de semaines de travail par année (27 %), le salaire global (15 %), les horaires de travail (15 %) et la qualité des outils et des machines pour faire le travail (15 %). Malgré le taux élevé de satisfaction au travail, les travailleurs semblent peu attachés au secteur de la transformation du bois. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 63 % d'entre eux quitteraient le secteur pour un autre domaine.

En ce qui a trait à la mobilité géographique, près des deux tiers des travailleurs interrogés accepteraient de voyager plus de 30 minutes pour se rendre au travail, 11 % estiment acceptable un temps d'au plus 45 minutes et 28 % voyageraient plus d'une heure. De plus, près des deux tiers des travailleurs accepteraient de déménager pour un emploi (64 %). Cependant, plusieurs sont attachés à la région puisqu'ils sont relativement plus nombreux à accepter un déménagement ailleurs sur la Côte-Nord (59 %) qu'à l'extérieur de la région (50 %).

Pour ce qui est des problématiques associées à la main-d'œuvre, certaines difficultés ont été éprouvées par plus de la moitié des établissements en 2008. Par ordre décroissant, ces difficultés sont :

- le roulement du personnel (86 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (86 %);
- la santé et sécurité du travail - respect des règles (86 %);
- la qualification du personnel (86 %);
- le recrutement du personnel en région (71 %);

<sup>17</sup> Estimation pour 2008. Sources : Enquête DDM, 2009; Emploi-Québec, 2008.

- le recrutement du personnel hors région (71 %);
- la motivation et l'intérêt du personnel (71 %);
- la formation du personnel (71 %);
- l'adaptation aux nouvelles technologies (71 %);
- le vieillissement de la main-d'œuvre (71 %);
- la santé et sécurité du travail – accidents de travail (71 %);
- la santé et sécurité du travail – maladies professionnelles (57 %);
- la supervision et la gestion du personnel (57 %).

Le roulement de personnel, la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement, la santé et sécurité du travail – le respect des règles ainsi que la qualification du personnel sont des problématiques particulièrement importantes pour la région.

L'enquête a permis de déterminer certains domaines où il existe de grands besoins de formation pour les travailleurs. Les domaines les plus fréquemment identifiés par les employeurs sont les suivants :

- Gestion et supervision du personnel;
- Système de gestion d'entretien des équipements;
- Secourisme/santé et sécurité du travail;
- Entretien et réparation des machines;
- Communication;
- Électricité/électronique;
- Soudure;
- Hydraulique;
- Optimisation des procédés;
- Mécanique;
- Opération de chariot élévateur, pont roulant ou convoyeur, etc.;
- Opération de sciage (délignage, écorçage).

Quant aux travailleurs, ils voient de grands besoins dans les domaines suivants :

- Anglais;
- Secourisme/santé et sécurité du travail;
- Électricité/électronique;
- Affûtage;
- Pneumatique.

Un peu plus de la moitié des établissements affirment que leurs équipements de production doivent être modernisés. Ces besoins, qui pour plusieurs sont considérés comme graduels et en constante évolution, touchent avant tout l'optimisation de la production.

Les employeurs ont exprimé leur avis sur les perspectives d'évolution du secteur d'ici 2011. Les prévisions prudentes des employeurs sont principalement justifiées par la conjoncture. Près de la moitié des établissements du secteur prévoient tout de même une stabilité de leurs revenus, tandis que plus du quart pensent voir leurs revenus décroître et que seulement 14 % prévoient une croissance. Les investissements qui ont permis d'augmenter la production, procurant ainsi des revenus additionnels, sont des facteurs mentionnés par les établissements qui anticipent une croissance ou une stabilité de leurs revenus, alors que la baisse de la demande générale

causée par la force du dollar canadien est citée comme source potentielle d'incertitude ou de diminution des revenus.

Moins d'un établissement sur six voit des possibilités d'augmenter ses ventes à l'extérieur du Québec. Les marchés mentionnés comme étant prometteurs sont le Moyen-Orient, l'Irlande et les marchés d'outre-mer. Seuls 29 % des établissements ont l'intention de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2011. Peu de renseignements ont été dévoilés au sujet de ces nouveaux produits.

Les défis à relever par les établissements du secteur de la transformation du bois sont de traverser la crise, d'améliorer l'image du secteur, de combler les besoins de main-d'œuvre, d'accroître la productivité, de réduire les coûts de production, d'innover et de diversifier l'offre, de développer les marchés actuels et nouveaux et de s'adapter aux changements.

---

## DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

---

En 2008, la région comptait 21 établissements, dont 9 effectuant des activités d'exploitation forestière à forfait (SCIAN 113312), 2 des activités d'exploitation forestière (sauf à forfait) (SCIAN 113311) et 10 des activités de soutien à la foresterie (SCIAN 115310). Les activités qui ont contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements du secteur en 2008 sont la récolte, les travaux sylvicoles non commerciaux, les travaux de voirie forestière et les activités de soutien à la foresterie (à l'exception de la voirie et du transport forestier).

Au total, le secteur de l'aménagement forestier dans la région de la Côte-Nord génère environ 678 emplois directs<sup>18</sup>. Les établissements et travailleurs du secteur se concentrent surtout dans la MRC de La Haute-Côte-Nord, où l'on retrouve 71 % des établissements et 58 % des travailleurs. Les établissements sont établis depuis 15 ans en moyenne. Le secteur est majoritairement composé de petites entreprises (moins de 50 employés). Le tiers des travailleurs du secteur sont toutefois employés par des entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 employés).

La majorité des travailleurs sont des hommes (93 %). Près de la moitié d'entre eux détiennent un diplôme de niveau secondaire ou professionnel (47 %), tandis que 38 % n'ont jamais obtenu de diplôme et 15 % possèdent un diplôme d'études postsecondaires. La proportion de travailleurs possédant un diplôme ou une certification en lien avec le secteur est de 39 %. La moyenne d'âge des travailleurs est de 45 ans. Ils ont en moyenne 17 ans d'expérience de travail dans le secteur, dont 8 chez leur employeur actuel. De plus, 18 % d'entre eux pensent prendre leur retraite d'ici les 5 prochaines années.

Les emplois types sont des postes d'ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière. Les employés travaillent en moyenne 51 heures par semaine lorsque la production est à son maximum. Le travail de nuit est présent, mais peu fréquent puisqu'il ne touche que 10 % des travailleurs. En 2008, un peu plus du tiers des travailleurs (68 %) ont reçu un salaire variant entre 10 001 \$ et 30 000 \$ pour une moyenne de 21 semaines de travail. Au moins un syndicat est présent dans 24 % des établissements interrogés. Près du quart (21 %) des travailleurs sont syndiqués.

Dans l'ensemble, les travailleurs se disent satisfaits au travail (81 %), mais certains éléments engendrent de l'insatisfaction de la part des travailleurs, soit le nombre de semaines de travail par année (27 %), la sécurité d'emploi (23 %), le salaire global (19 %) et le mode de rémunération (14 %). Malgré le taux élevé de satisfaction au travail, plusieurs travailleurs

---

<sup>18</sup> Estimation pour 2008. Sources : Enquête DDM, 2009; Emploi-Québec, 2008.

semblent peu attachés au secteur de l'aménagement forestier. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 53 % quitteraient le secteur pour un autre domaine.

En ce qui a trait à la mobilité géographique, l'opinion des travailleurs sur le temps de transport quotidien acceptable varie. En effet, 33 % des travailleurs estiment que le temps pour se rendre sur le lieu de travail devrait être d'au plus 30 minutes, 32 % accepteraient de voyager pendant une heure et 30 % jugent acceptable un temps de plus d'une heure. De plus, près des deux tiers des travailleurs accepteraient de déménager pour un emploi (62 %). Globalement, les travailleurs ne montrent pas d'attachement envers la région puisque plus de la moitié d'entre eux accepteraient de déménager à l'extérieur de la Côte-Nord pour un emploi.

Pour ce qui est des problématiques associées à la main-d'œuvre, certaines difficultés ont été éprouvées par la moitié ou plus des établissements en 2008. Par ordre décroissant, ces difficultés sont :

- le roulement du personnel (71 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de votre établissement (65 %);
- la conciliation travail-famille (65 %);
- le recrutement de personnel en région (59 %);
- le recrutement de personnel hors région (59 %);
- la supervision et la gestion du personnel (59 %);
- les qualifications du personnel (53 %).

Les employeurs expliquent principalement les difficultés de recrutement par l'insécurité du secteur, les conditions de travail difficiles en forêt, qui sont d'autant plus ardues dans la région de la Côte-Nord, et par la concurrence des projets hydro-électriques, qui attirent de plus en plus de main-d'œuvre, notamment des jeunes.

L'enquête a permis de déterminer certains domaines où il existe de grands besoins de formation pour les travailleurs. Les domaines les plus fréquemment identifiés par les employeurs sont les suivants :

- Gestion des ressources humaines et matérielles;
- Secourisme/santé et sécurité du travail;
- Développement des gestionnaires et superviseurs;
- Certification environnementale, forestière, qualité;
- Débroussaillage;
- Informatique et traitement des données informatisées;
- Supervision des travaux sylvicoles non commerciaux;
- Supervision des travaux de voirie;
- Recherche et développement;
- Reboisement.

Quant aux travailleurs, ils voient de grands besoins dans les domaines suivants :

- Nouvelles technologies;
- Informatique et traitement des données informatisées;
- Gestion de l'environnement;
- Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI);
- Secourisme/santé et sécurité du travail;

- Connaissances forestières générales;
- Travaux en terrains accidentés;
- Saines pratiques en aménagement.

Près de la moitié des établissements affirment que leurs équipements doivent être modernisés. Ils estiment que les investissements nécessaires, du moment de l'enquête au 31 décembre 2011, varient entre 10 000 \$ et 1 000 000 \$ par établissement, pour une moyenne de 693 333 \$.

Les employeurs ont exprimé leur avis sur les perspectives d'évolution du secteur d'ici 2011. Plus de la moitié des établissements du secteur prévoient une stabilité de leurs revenus tandis que les prévisions de l'autre moitié se divisent presque également entre la décroissance et la croissance. Les employeurs attribuent la stabilité ou la hausse de revenus à l'acquisition de nouveaux contrats et à la diversification des activités, mais aussi à l'apport de subventions gouvernementales, notamment pour la voirie forestière. Les raisons mentionnées par les établissements anticipant une baisse sont la crise économique et forestière, la diminution de la possibilité de récolte, l'arrêt temporaire d'usines dans la région ainsi que la diminution de certaines activités.

Globalement, 29 % des établissements ont l'intention de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2011. La plupart d'entre eux envisagent de diversifier leurs activités en multipliant les services offerts. Pour certains, il s'agit de la construction de chemins, pour d'autres, la production de bois de chauffage ou la fabrication de granules de bois à partir des résidus. Enfin, certains proposent de s'associer aux Innus pour certaines activités, comme l'entretien des chemins et le transport de bois.

Les défis à relever par les établissements du secteur de l'aménagement forestier sont de traverser la crise, de diversifier l'offre et les marchés, de combler les besoins de main-d'œuvre, d'améliorer l'image du secteur et valoriser les métiers, ainsi que d'accroître la productivité.

---

## DIAGNOSTIC DU SECTEUR DU TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS

---

En 2008, la région comptait 24 établissements dans le secteur du transport de produits forestiers. Les activités qui ont contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements du secteur en 2008 sont le transport local de billes, le transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, le transport local par camion de vrac solide et le transport de billes en forêt (c'est-à-dire dans les limites de l'exploitation forestière).

Au total, le secteur du transport de produits forestiers dans la région de la Côte-Nord génère au moins 131 emplois directs<sup>19</sup>. Les établissements du secteur sont concentrés dans les MRC de La Haute-Côte-Nord et de Manicouagan, où l'on retrouve 42 % et 50 % des établissements respectivement. Les établissements sont établis depuis 16 ans en moyenne. Le secteur est majoritairement composé de petites entreprises (moins de 50 employés).

La majorité des travailleurs sont des hommes (97 %). Parmi les travailleurs interrogés, un peu plus de la moitié détiennent un diplôme de niveau secondaire ou professionnel, tandis que le tiers d'entre eux ne possèdent aucun diplôme. Les autres détiennent un diplôme postsecondaire. La proportion de travailleurs interrogés possédant un diplôme ou une certification en lien avec le secteur est de 28 %. Les travailleurs ont une moyenne d'âge de 43 ans. Ils ont en moyenne 14 ans d'expérience de travail dans le secteur, dont 6 chez leur

---

<sup>19</sup> Estimation pour 2008. Sources : Enquête DDM, 2009; Emploi-Québec, 2008.



employeur actuel. De plus, tous les travailleurs interrogés pensent prendre leur retraite d'ici les 5 prochaines années.

Les emplois types sont des postes de conducteurs de camion de produits forestiers (68 %). Les employés interrogés travaillent en moyenne 51 heures par semaine lorsque la production est à son maximum. Le travail de nuit n'est pas rare, puisqu'il touche 79 % des travailleurs interrogés. En 2008, 72 % des travailleurs ont reçu un salaire se situant entre 30 000 \$ et 50 000 \$, pour une moyenne de 36 semaines de travail. La majorité des travailleurs interrogés (59 %) sont syndiqués.

Les travailleurs interrogés se disent satisfaits au travail (69 %), mais certains éléments engendrent de l'insatisfaction de la part des travailleurs, soit l'horaire de travail irrégulier, la sécurité d'emploi, la mauvaise planification ou la mauvaise organisation du travail de la part de l'employeur, la durée de l'absence du domicile indéterminée au départ, la conduite de nuit, les vacances et les jours fériés non rémunérés. Les travailleurs interrogés ne semblent pas particulièrement attachés au secteur du transport de produits forestiers. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 71 % d'entre eux quitteraient le secteur pour un autre domaine.

En ce qui a trait à la mobilité géographique, près des trois quarts des travailleurs interrogés accepteraient de déménager pour un emploi. Les travailleurs semblent démontrer un certain attachement pour la région puisque 66 % des travailleurs sont disposés à déménager à l'intérieur de la région pour un emploi, alors que seulement 48 % de ceux-ci y consentiraient à l'extérieur de la région.

Pour ce qui est des problématiques associées à la main-d'œuvre, certaines difficultés ont été éprouvées par plus du tiers des établissements en 2008. Par ordre décroissant, ces difficultés sont :

- le recrutement du personnel en région (60 %);
- le roulement de personnel (50 %);
- la qualification du personnel (44 %);
- le vieillissement de la main-d'œuvre (44 %);
- le recrutement du personnel hors région (44 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (44 %);
- la motivation et l'intérêt du personnel (38 %).

Les employeurs expliquent principalement les difficultés de recrutement par le manque de candidats possédant les compétences, les qualifications et l'expérience requises.

L'enquête a permis de déterminer certains domaines où il existe de grands besoins de formation pour les travailleurs. Les domaines les plus fréquemment identifiés par les employeurs sont les suivants :

- Efficacité énergétique;
- Mécanique;
- Loi 430 – respect des heures de conduite;
- Programme d'entretien préventif;
- Conduite de camion poids lourd;
- Informatique et traitement des données informatisées;
- Utilisation des nouvelles technologies;
- Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI).

Quant aux travailleurs interrogés, ils éprouvent des besoins de formation à des degrés divers. Les domaines pour lesquels une plus grande proportion de travailleurs interrogés ont déclaré de grands besoins de formation sont les suivants :

- Informatique et traitement des données informatisées;
- Règlement sur les normes de charges et de dimensions;
- Secourisme en santé et sécurité au travail;
- Électricité/électronique;
- Protection contre les incendies de forêt;
- Loi 430 – respect des heures de conduite.

Plus de la moitié des établissements affirment que leurs équipements doivent être modernisés. Les investissements nécessaires, du moment de l'enquête au 31 décembre 2011, varient entre 5 000 \$ et 1 500 000 \$ par établissement, pour une moyenne de 360 455 \$.

Les employeurs ont exprimé leur avis sur les perspectives d'évolution du secteur d'ici 2011. Peu d'établissements interrogés anticipent une croissance de leurs revenus (13 %). Un peu plus du tiers des établissements (38 %) prévoient une stabilité et près de la moitié d'entre eux (44 %) pensent voir leurs revenus décroître. Un établissement ne sait pas qu'elle sera la tendance de ses revenus.

La moitié des établissements interrogés prévoient développer de nouveaux services de transport d'ici décembre 2011. Près de la moitié des établissements envisagent une croissance de la demande pour les services offerts d'ici décembre 2011 et un peu moins du quart des établissements (19 %) croient que cette croissance de la demande se fera pour le transport du bois.

Dans l'ensemble, 63 % des établissements interrogés comptent profiter d'occasions de développement. La plupart des établissements nomment l'amélioration du contexte économique et l'augmentation de la demande comme principales conditions qui leur permettront de mieux profiter des occasions de développement. Outre ces conditions, certains estiment qu'un meilleur accès au financement et le développement de nouveaux projets d'infrastructures pourraient également leur être favorable.

Les défis à relever par les établissements du secteur du transport de produits forestiers sont de traverser la crise, de diversifier les activités, de développer de nouveaux marchés, de combler les besoins de main-d'œuvre, d'accroître la productivité et de diminuer les coûts.

---

## DIAGNOSTIC DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS

---

En 2008, la région comptait 1 seul établissement : 1 usine de pâte à papier, de papier et de carton (SCIAN 3221). Cet établissement génère 686 emplois directs<sup>20</sup>. Il est donc considéré de grande taille (500 employés et plus). Il se situe à Baie-Comeau, dans la MRC de Manicouagan, et est établi depuis 1937.

Dans l'ensemble, les hommes représentent 91 % de la main-d'œuvre du secteur. La plupart d'entre eux détiennent un diplôme de niveau secondaire ou professionnel, tandis que 30 % possèdent un diplôme d'études postsecondaires. Seulement 7 % n'ont aucun diplôme. Plus du quart des travailleurs (29 %) possèdent un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur des pâtes et papiers. Les travailleurs ont une moyenne d'âge de 45 ans et sont expérimentés.

---

<sup>20</sup> Estimation pour 2008. Source : Enquête DDM, 2009.

Effectivement, ils ont en moyenne 20 années d'expérience dans le secteur des pâtes et papiers. Aussi, ils sont fidèles à leur employeur actuel, chez qui ils ont acquis en moyenne 19 des 20 années de l'expérience qu'ils possèdent dans le secteur. De plus, 32 % d'entre eux pensent prendre leur retraite d'ici les 5 prochaines années.

Les emplois types sont des postes d'opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers (26 %), de manutentionnaires (15 %) et d'opérateurs de machines dans la fabrication et la finition du papier (11 %). Les employés travaillent en moyenne 45 heures par semaine lorsque la production est à son maximum. Le travail de nuit est courant puisqu'il touche 70 % des travailleurs. En 2008, la plupart des travailleurs (80 %) ont reçu un salaire de plus de 50 000 \$, pour une moyenne de 42 semaines de travail. Un syndicat est présent dans l'établissement interrogé et 89 % des travailleurs sont syndiqués.

Dans l'ensemble, les travailleurs se disent satisfaits au travail (75 %), quoiqu'un certain nombre ait exprimé de l'insatisfaction à l'égard de la sécurité d'emploi, la planification ou l'organisation du travail de la part de l'employeur, la formation reçue de l'employeur, la qualité des outils et machines pour faire le travail et l'horaire de travail. Malgré le taux élevé de satisfaction au travail, plusieurs travailleurs semblent peu attachés au secteur des pâtes et papiers. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 52 % d'entre eux quitteraient le secteur pour un autre domaine.

En ce qui a trait à la mobilité géographique, seulement 17 % des travailleurs interrogés accepteraient de voyager plus de 30 minutes pour se rendre au travail. Cependant, près des trois quarts des travailleurs seraient prêts à déménager pour un emploi (74 %). Plus précisément, 65 % consentiraient à un déménagement à l'extérieur de la Côte-Nord. Ainsi, plusieurs travailleurs du secteur se montrent peu attachés à la région.

Pour ce qui est des problématiques associées à la main-d'œuvre, certaines difficultés ont été éprouvées par l'établissement interrogé en 2008. Ces difficultés sont les suivantes :

- le vieillissement de la main-d'œuvre;
- la santé et sécurité du travail – respect des règles;
- la santé et sécurité du travail – accidents de travail;
- le roulement du personnel;
- le recrutement du personnel en région;
- le recrutement du personnel hors région;
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement.

Il est à noter qu'il s'agit de difficultés mineures. Aucune difficulté majeure se rapportant à la main-d'œuvre n'a été identifiée. Toutefois, le vieillissement de la main-d'œuvre semble être une problématique de plus en plus préoccupante. En effet, les travailleurs qui prévoient se retirer du marché du travail prochainement sont nombreux et la relève disponible ne semble pas suffisamment expérimentée. Par ailleurs, si on considère que l'établissement vise une stabilité de l'emploi au cours des prochaines années, le vieillissement démographique régional, l'éloignement de l'usine des grands centres, la faible attractivité du secteur auprès des jeunes et la baisse conséquente des inscriptions aux programmes de formation spécialisés en pâtes et papiers permettent d'anticiper une hausse des difficultés de recrutement pour les années à venir.

La gestion et la supervision du personnel, le secourisme/santé et sécurité du travail ainsi que la communication sont de grands besoins de formation.

Quant aux travailleurs, ils voient de grands besoins dans les domaines suivants :

- Secourisme/santé et sécurité du travail;
- Anglais;
- Instrumentation et régulation automatique des procédés;
- Réglage ou programmation des machines;
- Utilisation de postes informatisés;
- Optimisation des procédés;
- Entretien et réparation des machines;
- Source d'énergie et électricité industrielle;
- Gestion de l'environnement.

Les équipements de production de l'établissement du secteur auraient besoin d'être modernisés. Concrètement, il s'agit du changement de certaines pièces des machines à papier, de l'ajout d'une ligne de pâte mécanique. Un montant de quelques millions de dollars sera investi au cours des trois prochaines années dans la modernisation des installations de la papetière.

L'établissement a vu croître ses revenus entre 2004 et 2008. Toutefois, il ne croit pas que cette situation soit permanente à cause notamment des difficultés persistantes du secteur et du contexte économique actuel. Cependant, il pense qu'une stabilité des revenus est envisageable d'ici 2013, puisque l'établissement tentera de profiter de la fermeture de certaines usines et stabilisera ses investissements.

La papetière voit des possibilités d'augmenter ses ventes à l'extérieur du Québec. Les principaux marchés convoités sont l'Europe et l'outre-mer. Ces possibilités perçues sont pour le produit actuel (papier journal).

Il n'est pas envisagé de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2013 et à priori, il y aura une stabilité de la demande pour les produits offerts par l'établissement.

Les défis à relever par les établissements du secteur des pâtes et papiers sont de traverser la crise, de combler les besoins de main-d'œuvre, d'accroître la productivité, de réduire les coûts de production, d'innover, de diversifier les marchés et de s'adapter aux changements.

---

## PISTES D'INTERVENTION ET PLAN D'ACTION

---

Le plan d'action proposé est l'outil de travail permettant de mettre en place des mesures efficaces et coordonnées visant à soutenir et à développer la main-d'œuvre, ainsi qu'à relancer le développement du secteur. Les actions proposées ont des effets sur les paramètres de l'environnement interne et externe des entreprises. Une approche globale du secteur est nécessaire à l'amélioration et au soutien d'une main-d'œuvre compétente. La réalisation s'échelonne sur trois ans et des actions concrètes seront entreprises en 2010.

Il est proposé de confier à la Table Forêt de la Côte-Nord le rôle de coordination du plan de mise en œuvre, avec le soutien des comités sectoriels (transformation du bois, transport, aménagement forestier) et d'Emploi-Québec, qui verra à coordonner et suivre le plan d'action. Les actions prioritaires attendues visent l'accueil du plan d'action à la Table Forêt et la mobilisation régionale autour du plan d'action, la recherche de financement et la coordination générale de la mise en œuvre.

Les actions prioritaires qui devraient découler de la Table Forêt sont les suivantes :

- Mobilisation régionale des acteurs du secteur de la forêt;

- Développement d'un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux;
- Poursuite et intensification des mesures de soutien d'Emploi-Québec;
- Promotion du bois comme matériau d'avenir;
- Soutien au recrutement et au maintien de la main-d'œuvre;
- Développement d'une offre de formation ciblée;
- Soutien à la productivité des usines;
- Mise en place de mesures d'atténuation des coûts de production;
- Soutien à la diversification des produits et des marchés;
- Promotion et valorisation des métiers de la forêt et de la transformation du bois.

Ce comité serait composé d'intervenants directement concernés par les actions prioritaires à réaliser, particulièrement d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre. Son mandat serait de déterminer précisément les actions à mettre en place et de réunir les conditions pour leur mise en œuvre.

---

## CONCLUSION

---

Le présent projet a permis une récolte d'informations importantes qui a mené à la confection d'un plan d'action régional. La particularité et la force de la démarche résident dans le fait que les travailleurs, les entreprises et les autres acteurs régionaux du secteur ont participé aux diverses étapes du projet. Il en résulte un plan d'action ancré dans la réalité de la Côte-Nord, facilitant son appropriation par les acteurs interpellés. La réussite du plan d'action repose sur la force de la mobilisation régionale et sur la capacité qu'aura la Table Forêt de mettre en œuvre l'ensemble des pistes d'intervention. Avec l'adoption du projet de loi 57 – Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier – par l'Assemblée nationale en mars 2010, l'avenir du secteur forestier occupe plus que jamais l'avant-scène de l'actualité québécoise. À la lecture de la loi 57, on constate que plusieurs des orientations vont dans le même sens que le présent document, ce qui facilitera la mise en œuvre du plan d'action. Les partenaires du projet souhaitent que la main-d'œuvre soit la préoccupation au cœur des discussions pour définir un régime forestier renouvelé.

Pour conclure, l'environnement dans lequel évoluent les industries de la transformation du bois, de l'aménagement forestier, du transport des produits forestiers et des pâtes et papiers de la Côte-Nord a été modifié de façon rapide et importante par la récession économique mondiale. Or, le diagnostic du secteur repose sur une enquête qui s'est déroulée à l'hiver et au printemps 2009, de sorte que le portrait de la situation n'est que partiellement teinté par cet événement. Ces changements de la conjoncture ont pour effet d'exacerber les difficultés vécues par les entreprises. Notamment, les problématiques de recrutement sont temporairement partiellement résolues, mais lorsque les activités reprendront, ces problématiques seront encore plus vives si des stratégies de rétention, de recrutement et de formation des travailleurs n'ont pas été mises de l'avant. Bref, les récents événements renforcent la nécessité pour les acteurs de concerter leurs efforts pour assurer le développement du secteur et de sa main-d'œuvre.

## AVIS AU LECTEUR

Le présent diagnostic s'appuie sur une enquête réalisée en période de crise. Les données d'enquête présentées reflètent la situation des établissements qui composent l'univers d'enquête, soit ceux qui étaient actifs au cours de l'année 2008. Or, au cours des années précédant cette année de référence, le secteur a subi une contraction importante tant à l'échelle québécoise que régionale. Plusieurs établissements du secteur de la transformation du bois et du secteur des pâtes et papiers ont cessé définitivement leurs activités entre le 1<sup>er</sup> avril 2005 et le moment de la collecte de données, soit de février à mars 2009<sup>21</sup>. Ainsi, en combinant les résultats de l'enquête du MRNF et ceux de l'enquête menée dans le cadre de la présente étude, il est possible d'établir qu'entre le 1<sup>er</sup> avril 2005 et le moment de la collecte des présentes données, au moins trois<sup>22</sup> usines du secteur de la transformation du bois et une usine du secteur des pâtes et papiers avaient fermé définitivement. Concrètement, ces fermetures ont entraîné la perte de plus de 240 postes pour cette période, ce qui correspond à une perte d'emplois estimée à 10 %<sup>23</sup>. Parmi les fermetures qui ont eu le plus de répercussions sur l'emploi, on trouve celles des usines de Katahdin Pâte Québec inc. à Port-Cartier, Scierie Norbois inc. à Rivière-Pentecôte, Boisaco inc. à Sacré-Coeur, et celles de Kruger inc. à Forestville, Ragueneau et Longue-Rive.

Les données d'enquête, à elles seules, ne permettent donc pas d'évaluer l'évolution globale des activités et des emplois du secteur avant la période de référence. En effet, lors de l'interprétation des données qui portent sur cette période, il faut considérer que les établissements qui ont cessé leurs activités avant l'année de référence n'ont pas été interrogés. La tendance mesurée correspond donc à celle observée par les établissements encore en affaires au moment de la collecte de données. L'étude du contexte et la consultation de divers acteurs du milieu comptent parmi les moyens méthodologiques utilisés pour s'assurer que l'identification des enjeux et des pistes d'action tient compte des événements précédant l'enquête.

<sup>21</sup> Les sources d'informations étant limitées à ce sujet, il nous est impossible d'énoncer certains faits sur les fermetures des établissements du secteur de l'aménagement forestier et du transport des produits forestiers.

<sup>22</sup> Il ne s'agit pas d'un bilan exhaustif.

<sup>23</sup> Le détail de ces fermetures et réductions d'effectifs recensées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005 figure à l'annexe 4. Il ne s'agit pas d'une estimation des mouvements nets de main-d'œuvre, puisque des personnes qui ont perdu leur emploi ont pu en retrouver un dans une autre entreprise ou un autre secteur.



## LISTE DES ACRONYMES, ABRÉVIATIONS ET DÉFINITIONS

### ACRONYMES

|            |                                                                                |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| ACCORD     | Action concertée de coopération régionale de développement                     |
| ADEC       | Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec        |
| AEC        | Attestation d'études collégiales                                               |
| ATE        | Alternance travail-études                                                      |
| ASSPPQ     | Association de santé et sécurité des pâtes et papiers du Québec                |
| CAAF       | Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier                         |
| Camo-route | Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec |
| CIFQ       | Conseil de l'industrie forestière                                              |
| CNP        | Classification nationale des professions                                       |
| CRÉ        | Conférence régionale des élus                                                  |
| CRPMT      | Conseil régional des partenaires du marché du travail                          |
| CSMOAF     | Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier                      |
| CSMOITB    | Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois   |
| CtAF       | Contrat d'aménagement forestier                                                |
| CvAF       | Convention d'aménagement forestier                                             |
| DEC        | Diplôme d'études collégiales                                                   |
| DEP        | Diplôme d'études professionnelles                                              |
| DDM        | Del Degan, Massé                                                               |
| DIRDE      | Dépenses intérieures de recherche et de développement des entreprises          |
| EQ         | Emploi-Québec                                                                  |
| FIER       | Fonds d'intervention économique régional                                       |
| FSC        | <i>Forest Stewardship Council</i>                                              |
| FTQ        | Fédération des travailleurs du Québec                                          |
| GPS        | Système informatisé de gestion des données                                     |
| IDE        | Indice de dépendance économique                                                |
| MDEIE      | Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation     |
| MELS       | Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport                                |
| MRC        | Municipalité régionale de comté                                                |
| MRNF       | Ministère des Ressources naturelles et de la Faune                             |
| OGC        | Organismes de gestion en commun                                                |
| PAF        | Plan d'aménagement forestier                                                   |
| PAMT       | Programme d'apprentissage en milieu de travail                                 |
| PIB        | Produit intérieur brut                                                         |
| PPMV       | Plan de protection et de mise en valeur                                        |
| PTM        | Pâte thermomécanique                                                           |
| RDE        | Rapport de dépendance économique                                               |
| RMAAQ      | Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec                          |
| RNI        | Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État   |
| RRPV       | Régions rurales et petites villes                                              |
| SCIAN      | Système de classification des industries de l'Amérique du Nord                 |
| SEPM       | Sapin, épinette, pin gris, mélèze                                              |

|       |                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------|
| SPFRQ | Syndicat des propriétaires forestiers de Québec             |
| TE    | Territoire équivalent à une municipalité régionale de comté |
| UAF   | Unité d'aménagement forestier                               |

#### ABRÉVIATIONS

pmp Pied mesure de planche (unité de volume de bois scié définie comme 1/12 de pied cube, ou l'équivalent d'une pièce de bois carrée de 12 pouces de côté et de 1 pouce d'épaisseur)

#### DÉFINITIONS

Contrat d'aménagement forestier (CtAF) : Contrat consenti par le ministre des Ressources naturelles et de la Faune à une personne morale ou un organisme qui n'est pas titulaire d'un permis d'exploitation d'usine de transformation du bois. Ce contrat confère à son bénéficiaire le droit d'obtenir un permis d'intervention pour la récolte d'un volume de bois ronds en vue de le mettre en marché pour l'approvisionnement d'usines de transformation du bois à la condition de se conformer à certaines obligations.

Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) : Contrat consenti par le ministre des Ressources naturelles et de la Faune à une personne autorisée à construire ou à exploiter une usine de transformation du bois. Ce contrat confère à son bénéficiaire le droit d'obtenir un permis d'intervention pour la récolte d'un volume de bois ronds en vue d'assurer le fonctionnement de son usine de transformation du bois à la condition de se conformer à certaines obligations.

Convention d'aménagement forestier (CvAF) : Convention par laquelle le ministre des Ressources naturelles et de la Faune confie à toute personne ou tout organisme intéressé (ex. : municipalités, industriels, organismes régionaux de développement) l'aménagement d'une réserve forestière en vue de favoriser le développement économique régional.

Possibilité forestière : La possibilité forestière à rendement soutenu représente le volume annuel de bois maximum que l'on peut prélever à perpétuité sur le territoire d'une aire forestière donnée, sans en diminuer les capacités de production. (<http://www.mrnf.gouv.qc.ca/forets/amenagement/amenagement-planification-possibilites.jsp>)

Réserve forestière : Aire forestière du domaine de l'État sur laquelle ne s'exerce aucun contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier ou contrat d'aménagement forestier.

SCIAN : Le Système de classification des industries de l'Amérique-du-Nord (SCIAN) vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle du Canada, du Mexique et des États-Unis, ainsi qu'un cadre statistique commun pour faciliter l'analyse des trois économies. Les critères utilisés pour regrouper les établissements en classes dans le SCIAN sont la similitude de structures des facteurs de production, les qualifications de la main-d'œuvre et les processus de production. Sa structure hiérarchique comprend des secteurs (codes à deux chiffres), des sous-secteurs (codes à trois chiffres), des groupes (codes à quatre chiffres) et des classes (codes à cinq chiffres). Un code à six chiffres permet à chacun des pays de créer des classes nationales. Le SCIAN comprenant les classes canadiennes est appelé SCIAN Canada.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> D'après le site de Statistique Canada, consulté le 21 octobre 2008.

## TABLE DES MATIÈRES

|                                                                        |      |
|------------------------------------------------------------------------|------|
| LISTE DES TABLEAUX.....                                                | xii  |
| LISTE DES FIGURES .....                                                | xxi  |
| LISTE DES ANNEXES .....                                                | xxiv |
| PRÉAMBULE.....                                                         | 1    |
| INTRODUCTION.....                                                      | 2    |
| 1. MÉTHODOLOGIE .....                                                  | 1    |
| 1.1 REVUE DE LITTÉRATURE.....                                          | 1    |
| 1.2 ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS.....                                 | 1    |
| 1.3 ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS .....                              | 3    |
| 1.4 ATELIER RÉGIONAL.....                                              | 6    |
| 2. MISE EN CONTEXTE.....                                               | 8    |
| 2.1 CRISE FORESTIÈRE.....                                              | 8    |
| 2.2 NOUVEAUX PARADIGMES DU COMMERCE INTERNATIONAL.....                 | 13   |
| 2.3 FORCES À EXPLOITER ET OPPORTUNITÉS À SAISIR .....                  | 15   |
| 2.4 RENOUVELLEMENT DU RÉGIME FORESTIER.....                            | 16   |
| 2.5 AVENIR POUR LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS DU QUÉBEC..... | 16   |
| 3. PORTRAIT RÉGIONAL .....                                             | 17   |
| 3.1 DÉMOGRAPHIE .....                                                  | 18   |
| 3.1.1 POPULATION ET OCCUPATION DU TERRITOIRE.....                      | 18   |
| 3.1.2 STRUCTURE D'ÂGE .....                                            | 20   |
| 3.1.3 PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES .....                                | 22   |
| 3.2 LANGUE .....                                                       | 24   |
| 3.3 PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) .....                                 | 24   |
| 3.4 STRUCTURE INDUSTRIELLE .....                                       | 25   |
| 3.4.1 ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ.....                       | 25   |
| 3.4.2 TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS .....                                  | 25   |
| 3.4.3 EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ.....                              | 26   |
| 3.4.4 PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE RÉGIONAL.....        | 26   |
| 3.5 MARCHÉ DU TRAVAIL .....                                            | 27   |
| 3.5.1 INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....                            | 27   |
| 3.5.2 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS .....                                  | 28   |
| 3.5.3 DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL .....       | 28   |
| 3.6 REVENU PAR HABITANT .....                                          | 29   |
| 3.7 SCOLARITÉ .....                                                    | 30   |
| 3.8 EXPORTATIONS .....                                                 | 31   |

|          |                                                                                 |    |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.9      | INVESTISSEMENTS.....                                                            | 31 |
| 3.10     | SYSTÈME RÉGIONAL D'INNOVATION.....                                              | 32 |
| 3.11     | DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE .....                                                     | 33 |
| 4.       | PORTRAIT DU SECTEUR FORESTIER RÉGIONAL .....                                    | 35 |
| 4.1      | CONTEXTE FORESTIER RÉGIONAL.....                                                | 36 |
| 4.2      | CONTRIBUTION À L'ÉCONOMIE RÉGIONALE.....                                        | 41 |
| 4.3      | GESTION ET PRINCIPAUX ACTEURS DE LA FORÊT PUBLIQUE.....                         | 41 |
| 4.4      | GESTION ET PRINCIPAUX ACTEURS DE LA FORÊT PRIVÉE.....                           | 43 |
| 5.       | DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS .....                        | 47 |
| 5.1      | DÉFINITION DU SECTEUR À L'ÉTUDE .....                                           | 47 |
| 5.2      | PORTRAIT DU SECTEUR .....                                                       | 50 |
| 5.2.1    | ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS.....                                               | 52 |
| 5.2.1.1  | ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008 .....                                      | 52 |
| 5.2.1.2  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE DU SCIAN .....                        | 52 |
| 5.2.1.3  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CLASSE DU SCIAN .....                        | 53 |
| 5.2.1.4  | DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT .....                           | 55 |
| 5.2.2    | NOMBRE DE TRAVAILLEURS .....                                                    | 55 |
| 5.2.2.1  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE DE<br>TRAVAILLEURS ..... | 55 |
| 5.2.2.2  | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT ....            | 55 |
| 5.2.3    | CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE .....                                     | 56 |
| 5.2.3.1  | CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008.....                                                 | 56 |
| 5.2.3.2  | MASSE SALARIALE EN 2008 .....                                                   | 57 |
| 5.2.4    | LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS .....                                           | 57 |
| 5.2.5    | ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS.....                                                     | 58 |
| 5.2.6    | EMPLOI .....                                                                    | 58 |
| 5.2.6.1  | RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR GROUPE DU SCIAN ET CLASSES DU<br>SCIAN .....        | 58 |
| 5.2.6.2  | RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE .....                            | 59 |
| 5.2.6.3  | DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI.....                             | 60 |
| 5.2.7    | PROFIL DES TRAVAILLEURS .....                                                   | 62 |
| 5.2.7.1  | SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE .....                         | 62 |
| 5.2.7.2  | NIVEAU DE SCOLARITÉ .....                                                       | 63 |
| 5.2.7.3  | SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR .....                                         | 64 |
| 5.2.7.4  | ÂGE DES TRAVAILLEURS .....                                                      | 65 |
| 5.2.7.5  | INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER.....                                   | 66 |
| 5.2.7.6  | SEXE.....                                                                       | 66 |
| 5.2.7.7  | EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU<br>BOIS.....      | 67 |
| 5.2.7.8  | FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR.....                                                     | 68 |
| 5.2.7.9  | LIEU DE RÉSIDENCE.....                                                          | 69 |
| 5.2.7.10 | CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR .....                                            | 69 |
| 5.2.8    | CONDITIONS DE TRAVAIL .....                                                     | 70 |
| 5.2.8.1  | TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN .....                                              | 70 |

|          |                                                                                                                           |     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.2.8.2  | TRAVAIL DE NUIT .....                                                                                                     | 71  |
| 5.2.8.3  | NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE .....                                                                              | 71  |
| 5.2.8.4  | NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE.....                                                                              | 73  |
| 5.2.8.5  | SALAIRE ANNUEL .....                                                                                                      | 73  |
| 5.2.8.6  | MODE DE RÉMUNÉRATION.....                                                                                                 | 74  |
| 5.2.8.7  | SYNDICALISATION .....                                                                                                     | 75  |
| 5.2.8.8  | SATISFACTION AU TRAVAIL.....                                                                                              | 75  |
| 5.2.8.9  | APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE TERRAIN .....                                                                              | 77  |
| 5.2.9    | MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                                                            | 77  |
| 5.2.9.1  | DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE .....                                                                             | 77  |
| 5.2.9.2  | ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI, ET<br>ATTACHEMENT À LA RÉGION.....                                        | 78  |
| 5.2.9.3  | APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR .....                                                                       | 82  |
| 5.2.10   | MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS.....                                                                  | 83  |
| 5.2.10.1 | MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL EN 2008 .....                                                               | 83  |
| 5.2.10.2 | ATTACHEMENT AU SECTEUR .....                                                                                              | 83  |
| 5.2.10.3 | INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI .....                                                                   | 84  |
| 5.2.10.4 | INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y<br>TRAVAILLENT PLUS .....                                    | 84  |
| 5.2.10.5 | ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT .....                                                                                    | 85  |
| 5.2.11   | PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                                                          | 85  |
| 5.2.11.1 | PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS .....                                                                       | 85  |
| 5.2.11.2 | POSTES DIFFICILES À COMBLER .....                                                                                         | 88  |
| 5.2.12   | SOUS-TRAITANCE.....                                                                                                       | 89  |
| 5.2.13   | BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES .....                                                                            | 89  |
| 5.2.14   | UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION .....                                                                            | 90  |
| 5.2.15   | TENDANCES DES REVENUS .....                                                                                               | 91  |
| 5.2.15.1 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31<br>DÉCEMBRE 2008 .....                                | 91  |
| 5.2.15.2 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31<br>DÉCEMBRE 2011 .....                                | 91  |
| 5.2.15.3 | VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2008 ET 2009 .....                                                        | 92  |
| 5.2.15.4 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS POUR<br>LES DEUX PÉRIODES .....                                    | 92  |
| 5.2.16   | TENDANCES DES EMPLOIS .....                                                                                               | 92  |
| 5.2.16.1 | TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU<br>31 DÉCEMBRE 2008 .....                       | 92  |
| 5.2.16.2 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009 .....                                                          | 93  |
| 5.2.16.3 | TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER<br>2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 .....              | 93  |
| 5.2.16.4 | TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU<br>31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI..... | 94  |
| 5.2.16.5 | PRÉVISIONS DU NOMBRE DE POSTES COUPÉS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU<br>31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....  | 96  |
| 5.2.16.6 | POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011<br>PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....                              | 98  |
| 5.2.16.7 | PRÉVISIONS DU NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES CRÉÉS DU MOMENT DE<br>L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....  | 103 |

|          |                                                                                                                    |     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.2.16.8 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE<br>AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ..... | 105 |
| 5.2.17   | PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT.....                                                                                 | 107 |
| 5.2.18   | EXIGENCES D'EMBAUCHE.....                                                                                          | 107 |
| 5.2.19   | DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE .....                                                   | 108 |
| 5.3      | FORMATION .....                                                                                                    | 108 |
| 5.3.1    | FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR .....                                                                               | 108 |
| 5.3.2    | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS .....                                                                        | 109 |
| 5.3.3    | REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES .....                                                                | 118 |
| 5.3.4    | ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION .....                                                             | 119 |
| 5.4      | GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES .....                                                              | 119 |
| 5.5      | ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES .....                                                     | 120 |
| 5.5.1    | PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS .....                                                          | 120 |
| 5.5.2    | FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES.....                                                                  | 121 |
| 5.5.3    | OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE<br>L'ENTREPRISE.....                      | 122 |
| 5.6      | PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER .....                                                                                   | 123 |
| 6.       | DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER .....                                                             | 126 |
| 6.1      | DÉFINITION DU SECTEUR À L'ÉTUDE .....                                                                              | 126 |
| 6.2      | PORTRAIT DU SECTEUR .....                                                                                          | 127 |
| 6.2.1    | ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS.....                                                                                  | 129 |
| 6.2.1.1  | ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008 .....                                                                         | 129 |
| 6.2.1.2  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN... ..                                                 | 130 |
| 6.2.1.3  | DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT .....                                                              | 130 |
| 6.2.2    | NOMBRE D'EMPLOYÉS.....                                                                                             | 130 |
| 6.2.2.1  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE<br>D'EMPLOYÉS .....                                         | 130 |
| 6.2.2.2  | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT ..                                                 | 131 |
| 6.2.3    | CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE .....                                                                        | 132 |
| 6.2.3.1  | CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008.....                                                                                    | 132 |
| 6.2.3.2  | MASSE SALARIALE EN 2008 .....                                                                                      | 132 |
| 6.2.4    | LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS .....                                                                              | 133 |
| 6.2.5    | ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS.....                                                                                        | 134 |
| 6.2.6    | EMPLOI .....                                                                                                       | 134 |
| 6.2.6.1  | RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR GROUPE DU SCIAN ET CLASSES DU<br>SCIAN .....                                           | 134 |
| 6.2.6.2  | RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE .....                                                               | 135 |
| 6.2.6.3  | DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI.....                                                                | 136 |
| 6.2.7    | PROFIL DES TRAVAILLEURS .....                                                                                      | 137 |
| 6.2.7.1  | SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE .....                                                            | 137 |
| 6.2.7.2  | NIVEAU DE SCOLARITÉ .....                                                                                          | 138 |
| 6.2.7.3  | SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR .....                                                                            | 139 |
| 6.2.7.4  | ÂGE .....                                                                                                          | 141 |
| 6.2.7.5  | INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER.....                                                                      | 142 |



|          |                                                                                            |     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.2.7.6  | SEXE.....                                                                                  | 143 |
| 6.2.7.7  | EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT<br>FORESTIER .....                  | 143 |
| 6.2.7.8  | FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR.....                                                                | 144 |
| 6.2.7.9  | LIEU DE RÉSIDENCE.....                                                                     | 145 |
| 6.2.7.10 | CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR .....                                                       | 146 |
| 6.2.8    | CONDITIONS DE TRAVAIL .....                                                                | 147 |
| 6.2.8.1  | TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN .....                                                         | 147 |
| 6.2.8.2  | TRAVAIL DE NUIT .....                                                                      | 147 |
| 6.2.8.3  | NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE .....                                               | 147 |
| 6.2.8.4  | NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE.....                                               | 148 |
| 6.2.8.5  | SALAIRE ANNUEL .....                                                                       | 149 |
| 6.2.8.6  | MODE DE RÉMUNÉRATION.....                                                                  | 150 |
| 6.2.8.7  | AVANTAGES SOCIAUX .....                                                                    | 151 |
| 6.2.8.8  | ALLOCATION POUR ÉQUIPEMENTS .....                                                          | 151 |
| 6.2.8.9  | HÉBERGEMENT .....                                                                          | 151 |
| 6.2.8.10 | TRANSPORT .....                                                                            | 152 |
| 6.2.8.11 | SYNDICALISATION .....                                                                      | 153 |
| 6.2.8.12 | SATISFACTION AU TRAVAIL.....                                                               | 153 |
| 6.2.8.13 | APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE TERRAIN .....                                               | 154 |
| 6.2.9    | MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                             | 155 |
| 6.2.9.1  | DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE .....                                              | 155 |
| 6.2.9.2  | ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI .....                                       | 155 |
| 6.2.9.3  | APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR .....                                        | 160 |
| 6.2.10   | MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS.....                                   | 161 |
| 6.2.10.1 | MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL .....                                        | 161 |
| 6.2.10.2 | ATTACHEMENT AU SECTEUR .....                                                               | 161 |
| 6.2.10.3 | INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI .....                                    | 162 |
| 6.2.10.4 | INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y<br>TRAVAILLENT PLUS .....     | 162 |
| 6.2.10.5 | ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT .....                                                     | 163 |
| 6.2.10.6 | ACCEPTABILITÉ D'UN EMPLOI EN CAMP FORESTIER .....                                          | 163 |
| 6.2.11   | PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                           | 164 |
| 6.2.11.1 | PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS .....                                        | 164 |
| 6.2.11.2 | POSTES DIFFICILES À COMBLER .....                                                          | 166 |
| 6.2.12   | SOUS-TRAITANCE.....                                                                        | 166 |
| 6.2.13   | BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES .....                                             | 167 |
| 6.2.14   | UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION .....                                             | 167 |
| 6.2.15   | TENDANCES DES REVENUS .....                                                                | 168 |
| 6.2.15.1 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31<br>DÉCEMBRE 2008 ..... | 168 |
| 6.2.15.2 | VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2008 ET 2009 .....                         | 169 |
| 6.2.15.3 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31<br>DÉCEMBRE 2011 ..... | 169 |
| 6.2.15.4 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS POUR<br>LES DEUX PÉRIODES .....     | 169 |
| 6.2.16   | TENDANCES DES EMPLOIS .....                                                                | 170 |

|          |                                                                                                                        |     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.2.16.1 | TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 .....                                 | 170 |
| 6.2.16.2 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009 .....                                                       | 171 |
| 6.2.16.3 | TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 .....              | 171 |
| 6.2.16.4 | TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI..... | 172 |
| 6.2.16.5 | PRÉVISIONS DU NOMBRE DE POSTES COUPÉS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....  | 174 |
| 6.2.16.6 | POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....                              | 175 |
| 6.2.16.7 | PRÉVISIONS DU NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES CRÉÉS DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....  | 179 |
| 6.2.16.8 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....        | 180 |
| 6.2.17   | PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT.....                                                                                     | 181 |
| 6.2.18   | EXIGENCES D'EMBAUCHE.....                                                                                              | 182 |
| 6.2.19   | DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE .....                                                       | 183 |
| 6.3      | FORMATION .....                                                                                                        | 183 |
| 6.3.1    | FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR .....                                                                                   | 183 |
| 6.3.2    | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS .....                                                                            | 184 |
| 6.3.3    | REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES .....                                                                    | 189 |
| 6.3.4    | ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION .....                                                                 | 190 |
| 6.4      | GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES .....                                                                  | 190 |
| 6.5      | ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES .....                                                         | 191 |
| 6.5.1    | PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS .....                                                              | 191 |
| 6.5.2    | FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES.....                                                                      | 192 |
| 6.5.3    | OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE.....                             | 193 |
| 6.6      | PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER .....                                                                                       | 194 |
| 7.       | DIAGNOSTIC DU SECTEUR DU TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS.....                                                         | 197 |
| 7.1      | DÉFINITION DU SECTEUR À L'ÉTUDE .....                                                                                  | 197 |
| 7.2      | PORTRAIT DU SECTEUR .....                                                                                              | 197 |
| 7.2.1    | ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS.....                                                                                      | 199 |
| 7.2.1.1  | ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008 .....                                                                             | 199 |
| 7.2.1.2  | DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT .....                                                                  | 200 |
| 7.2.2    | NOMBRE D'EMPLOYÉS.....                                                                                                 | 200 |
| 7.2.2.1  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS .....                                                | 200 |
| 7.2.3    | CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE .....                                                                            | 201 |
| 7.2.3.1  | CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008.....                                                                                        | 201 |
| 7.2.3.2  | MASSE SALARIALE EN 2008 .....                                                                                          | 201 |
| 7.2.4    | LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS .....                                                                                  | 202 |
| 7.2.5    | ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS.....                                                                                            | 202 |
| 7.2.6    | EMPLOI .....                                                                                                           | 203 |

|          |                                                                                         |     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.2.6.1  | RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR GROUPE DU SCIAN ET CLASSES DU SCIAN .....                   | 203 |
| 7.2.6.2  | RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIES DE POSTE.....                                    | 203 |
| 7.2.6.3  | DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI.....                                     | 205 |
| 7.2.7    | PROFIL DES TRAVAILLEURS.....                                                            | 205 |
| 7.2.7.1  | NIVEAU DE SCOLARITÉ .....                                                               | 205 |
| 7.2.7.2  | SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR .....                                                 | 205 |
| 7.2.7.3  | ÂGE .....                                                                               | 206 |
| 7.2.7.4  | INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER.....                                           | 206 |
| 7.2.7.5  | SEXE.....                                                                               | 206 |
| 7.2.7.6  | EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS .....         | 206 |
| 7.2.7.7  | FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR.....                                                             | 207 |
| 7.2.7.8  | LIEU DE RÉSIDENCE.....                                                                  | 207 |
| 7.2.7.9  | LIEU DE NAISSANCE .....                                                                 | 207 |
| 7.2.7.10 | CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR .....                                                    | 207 |
| 7.2.8    | CONDITIONS DE TRAVAIL .....                                                             | 208 |
| 7.2.8.1  | TRAVAIL DE NUIT .....                                                                   | 208 |
| 7.2.8.2  | NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE .....                                            | 208 |
| 7.2.8.3  | NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE.....                                            | 209 |
| 7.2.8.4  | SALAIRE ANNUEL .....                                                                    | 210 |
| 7.2.8.5  | MODE DE RÉMUNÉRATION.....                                                               | 211 |
| 7.2.8.6  | AVANTAGES SOCIAUX .....                                                                 | 211 |
| 7.2.8.7  | ALLOCATIONS POUR ÉQUIPEMENT.....                                                        | 211 |
| 7.2.8.8  | DURÉE DES DÉPLACEMENTS.....                                                             | 211 |
| 7.2.8.9  | SYNDICALISATION .....                                                                   | 211 |
| 7.2.8.10 | SATISFACTION AU TRAVAIL.....                                                            | 211 |
| 7.2.9    | MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                          | 213 |
| 7.2.9.1  | ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI .....                                    | 213 |
| 7.2.9.2  | APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR .....                                     | 215 |
| 7.2.10   | MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS.....                                | 215 |
| 7.2.10.1 | MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL EN 2008 .....                             | 215 |
| 7.2.10.2 | ATTACHEMENT AU SECTEUR .....                                                            | 216 |
| 7.2.10.3 | INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI .....                                 | 216 |
| 7.2.10.4 | ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT .....                                                  | 216 |
| 7.2.11   | PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                        | 217 |
| 7.2.11.1 | PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS .....                                     | 217 |
| 7.2.11.2 | POSTES DIFFICILES À POURVOIR.....                                                       | 218 |
| 7.2.12   | SOUS-TRAITANCE.....                                                                     | 219 |
| 7.2.13   | BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES .....                                          | 220 |
| 7.2.14   | UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION .....                                          | 220 |
| 7.2.15   | TENDANCES DES REVENUS .....                                                             | 220 |
| 7.2.15.1 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 ..... | 220 |
| 7.2.15.2 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 ..... | 221 |
| 7.2.15.3 | VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2008 ET 2009 .....                      | 221 |

|          |                                                                                                                           |     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.2.16   | TENDANCE DES BÉNÉFICES .....                                                                                              | 222 |
| 7.2.16.1 | TENDANCE GÉNÉRALE DES BÉNÉFICES DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU<br>31 DÉCEMBRE 2008 .....                              | 222 |
| 7.2.16.2 | TENDANCE GÉNÉRALE DES BÉNÉFICES DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU<br>31 DÉCEMBRE 2011 .....                              | 222 |
| 7.2.16.3 | TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER<br>2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 .....              | 224 |
| 7.2.16.4 | TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS ET DES BÉNÉFICES – SYNTHÈSE DES<br>RÉSULTATS POUR LES DEUX PÉRIODES .....                   | 223 |
| 7.2.17   | TENDANCES DES EMPLOIS .....                                                                                               | 223 |
| 7.2.17.1 | TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS ANTICIPÉE DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU<br>31 DÉCEMBRE 2008 .....                       | 223 |
| 7.2.17.2 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009 .....                                                          | 223 |
| 7.2.17.3 | TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU<br>31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI..... | 224 |
| 7.2.17.4 | PRÉVISIONS DU NOMBRE DE POSTES COUPÉS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET<br>31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....  | 226 |
| 7.2.17.5 | POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011<br>PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....                              | 227 |
| 7.2.17.6 | PRÉVISIONS DU NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES CRÉÉS DU MOMENT DE<br>L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....  | 230 |
| 7.2.17.7 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE<br>AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI .....        | 231 |
| 7.2.18   | PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT.....                                                                                        | 232 |
| 7.2.19   | EXIGENCES D'EMBAUCHE.....                                                                                                 | 232 |
| 7.2.20   | DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE .....                                                          | 233 |
| 7.3      | FORMATION .....                                                                                                           | 233 |
| 7.3.1    | FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR .....                                                                                      | 233 |
| 7.3.2    | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS .....                                                                               | 233 |
| 7.3.3    | REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES .....                                                                       | 236 |
| 7.3.4    | ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION .....                                                                    | 237 |
| 7.4      | GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES .....                                                                     | 237 |
| 7.5      | ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES .....                                                            | 237 |
| 7.5.1    | PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS .....                                                                 | 237 |
| 7.5.2    | FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES.....                                                                         | 238 |
| 7.5.3    | OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE<br>L'ENTREPRISE.....                             | 238 |
| 7.6      | PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER .....                                                                                          | 240 |
| 8.       | DIAGNOSTIC DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS .....                                                                          | 243 |
| 8.1      | DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR À L'ÉTUDE.....                                                                                 | 243 |
| 8.2      | PORTRAIT DU SECTEUR .....                                                                                                 | 245 |
| 8.2.1    | ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS.....                                                                                         | 247 |
| 8.2.1.1  | ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008 .....                                                                                | 247 |
| 8.2.1.2  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN ...                                                          | 247 |
| 8.2.1.3  | DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT .....                                                                     | 247 |

|          |                                                                                                      |     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8.2.2    | NOMBRE D'EMPLOYÉS.....                                                                               | 247 |
| 8.2.2.1  | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE<br>D'EMPLOYÉS .....                           | 247 |
| 8.2.3    | CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE.....                                                           | 247 |
| 8.2.3.1  | CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008.....                                                                      | 247 |
| 8.2.3.2  | MASSE SALARIALE EN 2008 .....                                                                        | 247 |
| 8.2.4    | LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS .....                                                                | 247 |
| 8.2.5    | ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS.....                                                                          | 247 |
| 8.2.6    | EMPLOI.....                                                                                          | 248 |
| 8.2.6.1  | RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE .....                                                 | 248 |
| 8.2.6.2  | RÉPARTITION DES EMPLOIS À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL AU<br>COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS ..... | 249 |
| 8.2.6.3  | DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI.....                                                  | 250 |
| 8.2.7    | PROFIL DES TRAVAILLEURS.....                                                                         | 251 |
| 8.2.7.1  | SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE .....                                              | 251 |
| 8.2.7.2  | NIVEAU DE SCOLARITÉ .....                                                                            | 251 |
| 8.2.7.3  | SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR .....                                                              | 252 |
| 8.2.7.4  | ÂGE .....                                                                                            | 254 |
| 8.2.7.5  | INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER.....                                                        | 255 |
| 8.2.7.6  | SEXE.....                                                                                            | 256 |
| 8.2.7.7  | EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS .....                                     | 257 |
| 8.2.7.8  | FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR.....                                                                          | 258 |
| 8.2.7.9  | LIEU DE RÉSIDENCE.....                                                                               | 258 |
| 8.2.7.10 | LIEU DE NAISSANCE .....                                                                              | 259 |
| 8.2.7.11 | CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR .....                                                                 | 259 |
| 8.2.8    | CONDITIONS DE TRAVAIL .....                                                                          | 260 |
| 8.2.8.1  | TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN .....                                                                   | 260 |
| 8.2.8.2  | TRAVAIL DE NUIT .....                                                                                | 261 |
| 8.2.8.3  | NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE .....                                                         | 261 |
| 8.2.8.4  | NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE.....                                                         | 262 |
| 8.2.8.5  | SALAIRE ANNUEL .....                                                                                 | 262 |
| 8.2.8.6  | MODE DE RÉMUNÉRATION.....                                                                            | 263 |
| 8.2.8.7  | SYNDICALISATION .....                                                                                | 264 |
| 8.2.8.8  | SATISFACTION AU TRAVAIL.....                                                                         | 264 |
| 8.2.9    | MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                                       | 266 |
| 8.2.9.1  | DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE .....                                                        | 266 |
| 8.2.9.2  | ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI .....                                                 | 266 |
| 8.2.9.3  | APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR .....                                                  | 270 |
| 8.2.10   | MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS.....                                             | 271 |
| 8.2.10.1 | MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL EN 2008 .....                                          | 271 |
| 8.2.10.2 | ATTACHEMENT AU SECTEUR .....                                                                         | 271 |
| 8.2.10.3 | INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI .....                                              | 272 |
| 8.2.10.4 | INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y<br>TRAVAILLENT PLUS .....               | 272 |
| 8.2.10.5 | ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT .....                                                               | 273 |
| 8.2.11   | PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                                     | 273 |
| 8.2.11.1 | PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR L'EMPLOYEUR .....                                                     | 273 |

|          |                                                                                                                                                                                 |     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8.2.11.2 | DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....                                                                                                                                                 | 274 |
| 8.2.11.3 | POSTES DIFFICILES À COMBLER .....                                                                                                                                               | 274 |
| 8.2.12   | SOUS-TRAITANCE.....                                                                                                                                                             | 274 |
| 8.2.13   | BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES .....                                                                                                                                  | 274 |
| 8.2.14   | UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION .....                                                                                                                                  | 275 |
| 8.2.15   | RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT.....                                                                                                                                                 | 275 |
| 8.2.16   | TENDANCES DES REVENUS .....                                                                                                                                                     | 275 |
| 8.2.17   | TENDANCES DES EMPLOIS .....                                                                                                                                                     | 275 |
| 8.2.17.1 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009 .....                                                                                                                | 275 |
| 8.2.18   | PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT.....                                                                                                                                              | 276 |
| 8.2.19   | POSTES À COMBLER ET CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS .....                                                                                                                          | 276 |
| 8.2.20   | EXIGENCES D'EMBAUCHE.....                                                                                                                                                       | 277 |
| 8.2.21   | DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE .....                                                                                                                | 277 |
| 8.3      | FORMATION .....                                                                                                                                                                 | 278 |
| 8.3.1    | FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR .....                                                                                                                                            | 278 |
| 8.3.2    | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS .....                                                                                                                                     | 279 |
| 8.3.3    | REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES .....                                                                                                                             | 284 |
| 8.3.4    | ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION .....                                                                                                                          | 286 |
| 8.4      | GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES .....                                                                                                                           | 286 |
| 8.5      | ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES .....                                                                                                                  | 286 |
| 8.5.1    | AVANTAGES CONCURRENTIELS SELON L'ÉTABLISSEMENT.....                                                                                                                             | 286 |
| 8.5.2    | FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES.....                                                                                                                               | 287 |
| 8.5.3    | OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE.....                                                                                      | 287 |
| 8.6      | PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER .....                                                                                                                                                | 288 |
| 9.       | PISTES D'INTERVENTION .....                                                                                                                                                     | 292 |
| 9.1      | PISTES D'INTERVENTION GÉNÉRALES .....                                                                                                                                           | 292 |
| 9.1.1    | MOBILISATION DES ACTEURS DE LA FILIÈRE « BOIS » .....                                                                                                                           | 292 |
| 9.1.2    | DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU DE COMMUNICATION EFFICACE ENTRE LES ACTEURS RÉGIONAUX DE LA FILIÈRE AFIN DE FAIRE CONNAÎTRE L'ACCÈS AUX PROGRAMMES ET AUX RESSOURCES DISPONIBLES..... | 292 |
| 9.1.3    | POURSUITE ET INTENSIFICATION DES MESURES DE SOUTIEN DÉJÀ EN PLACE .....                                                                                                         | 293 |
| 9.1.4    | PROMOTION DE LA FORÊT COMME SECTEUR PORTEUR D'AVENIR.....                                                                                                                       | 294 |
| 9.1.5    | POURSUITE ET INTENSIFICATION DES EFFORTS DE PROMOTION SURTOUT AUPRÈS DES JEUNES.....                                                                                            | 294 |
| 9.2      | PISTES D'INTERVENTION DÉTAILLÉES.....                                                                                                                                           | 295 |
| 9.2.1    | RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                                                                                                               | 295 |
| 9.2.1.1  | EFFORTS DE PROMOTION .....                                                                                                                                                      | 295 |
| 9.2.1.2  | DÉMARCHES DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                                                                                                    | 295 |
| 9.2.1.3  | DÉMARCHES DE RECRUTEMENT AUPRÈS DES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE NON TRADITIONNELLE.....                                                                                             | 295 |
| 9.2.1.4  | MISE EN ŒUVRE DE PLANS DE RECRUTEMENT PAR LES EMPLOYÉS .....                                                                                                                    | 296 |
| 9.2.1.5  | AMÉLIORATION DES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....                                                                                                             | 296 |
| 9.2.1.6  | TEMPS PARTAGÉ FAVORISÉ.....                                                                                                                                                     | 296 |



|         |                                                                                                           |     |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 9.2.1.7 | STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL « ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES » .....                                           | 297 |
| 9.2.2   | COMPÉTENCE ET FORMATION .....                                                                             | 297 |
| 9.2.2.1 | INTENSIFICATION DES EFFORTS DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR<br>LES EMPLOYEURS .....                   | 297 |
| 9.2.2.2 | SOUTIEN À L'INTENSIFICATION DES EFFORTS DE FORMATION DE LA MAIN-<br>D'ŒUVRE PAR LES EMPLOYEURS .....      | 297 |
| 9.2.2.3 | OFFRE DE FORMATION CIBLÉE SUR LES BESOINS DU SECTEUR .....                                                | 297 |
| 9.2.2.4 | COMPÉTENCES ACQUISES .....                                                                                | 297 |
| 9.2.2.5 | RAPPROCHEMENT DES LIEUX DE FORMATION DES ENTREPRISES .....                                                | 298 |
| 9.2.3   | PRODUCTIVITÉ ET RENTABILITÉ .....                                                                         | 298 |
| 9.2.3.1 | MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE GESTION DE LA QUALITÉ.....                                                   | 298 |
| 9.2.3.2 | DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE ET MODERNISATION DES<br>ÉQUIPEMENTS .....                                     | 298 |
| 9.2.3.3 | OPTIMISATION DES PROCÉDÉS .....                                                                           | 298 |
| 9.2.3.4 | ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ À L'ÉCHELLE DE LA CHAÎNE DES<br>VALEURS GLOBALE POUR LE SECTEUR .....    | 298 |
| 9.2.3.5 | PROGRAMMES D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE ET DU CARBURANT .....                                                     | 299 |
| 9.2.3.6 | MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS .....                                                                         | 299 |
| 9.2.3.7 | AMÉLIORATION DE L'ENTRETIEN DES CHEMINS FORESTIERS .....                                                  | 299 |
| 9.2.3.8 | MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE ET DE<br>NUTRITION.....                               | 299 |
| 9.2.3.9 | RÉGIONALISATION DES NORMES EN AMÉNAGEMENT FORESTIER ET MISE EN<br>PLACE DE LA GESTION PAR OBJECTIFS ..... | 299 |
| 9.2.4   | DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS .....                                                                       | 299 |
| 9.2.4.1 | ACCROISSEMENT DE L'UTILISATION DE LA RESSOURCE FORESTIÈRE .....                                           | 299 |
| 9.2.4.2 | SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS ET DE PROCÉDÉS .....                                                 | 299 |
| 9.2.4.3 | DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS.....                                                                        | 300 |
| 9.2.4.4 | RAPATRIEMENT .....                                                                                        | 300 |
| 9.2.5   | COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ .....                                                                 | 300 |
| 9.3     | SYNTHÈSE DES PISTES D'INTERVENTION .....                                                                  | 300 |
| 10.     | PLAN D'ACTION.....                                                                                        | 301 |
| 10.1    | PREMIÈRE PARTIE – STRUCTURE DE RÉALISATION .....                                                          | 301 |
| 10.2    | SECONDE PARTIE – CONDITIONS DE SUCCÈS.....                                                                | 303 |
| 10.3    | FINANCEMENT DU PLAN D'ACTION .....                                                                        | 303 |
| 10.4    | CALENDRIER DE RÉALISATION .....                                                                           | 304 |
| 10.5    | PARTENAIRES INTERPELLÉS .....                                                                             | 306 |
| 11.     | CONCLUSION.....                                                                                           | 308 |
| 12.     | BIBLIOGRAPHIE.....                                                                                        | 312 |
| 13.     | WEBOGRAPHIE.....                                                                                          | 313 |

## LISTE DES TABLEAUX

|            |                                                                                                                                                                                       |    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TABLEAU 1  | TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS .....                                                                                                                     | 2  |
| TABLEAU 2  | DISTRIBUTION DES APPELS TÉLÉPHONIQUES .....                                                                                                                                           | 3  |
| TABLEAU 3  | RAPPORT DE TERRAIN – TRANSFORMATION DU BOIS.....                                                                                                                                      | 4  |
| TABLEAU 4  | RAPPORT DE TERRAIN – AMÉNAGEMENT FORESTIER .....                                                                                                                                      | 4  |
| TABLEAU 5  | RAPPORT DE TERRAIN – TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS .....                                                                                                                           | 5  |
| TABLEAU 6  | RAPPORT DE TERRAIN – PÂTES ET PAPIERS.....                                                                                                                                            | 5  |
| TABLEAU 7  | PRÉCISION STATISTIQUE .....                                                                                                                                                           | 6  |
| TABLEAU 8  | PARADIGMES .....                                                                                                                                                                      | 14 |
| TABLEAU 9  | POPULATION RÉGIONALE - 2008 .....                                                                                                                                                     | 18 |
| TABLEAU 10 | VARIATION DE LA POPULATION – 1997 ET 2007 .....                                                                                                                                       | 19 |
| TABLEAU 11 | RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE - 2008 .....                                                                                                                            | 21 |
| TABLEAU 12 | PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE, CÔTE-NORD ET<br>ENSEMBLE DU QUÉBEC – 2006 - 2031 .....                                                                          | 23 |
| TABLEAU 13 | PROPORTION DE POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE ET INDICE DE REMPLACEMENT DE LA<br>CÔTE-NORD – 2006 ET 2031 .....                                                                           | 24 |
| TABLEAU 14 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ - 2007 .....                                                                                                               | 25 |
| TABLEAU 15 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE - 2007 .....                                                                                                                                | 26 |
| TABLEAU 16 | RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ - 2006 .....                                                                                                                      | 26 |
| TABLEAU 17 | PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CÔTE-NORD ET DU NORD-<br>DU-QUÉBEC– 2004-2008.....                                                                                  | 27 |
| TABLEAU 18 | EMPLOIS OCCUPÉS PAR LA POPULATION RÉGIONALE – 2006.....                                                                                                                               | 28 |
| TABLEAU 19 | LIEU DE TRAVAIL SELON LE LIEU DE DOMICILE DE LA POPULATION OCCUPÉE – 2006.....                                                                                                        | 29 |
| TABLEAU 20 | REVENU PERSONNEL DISPONIBLE PAR HABITANT - 2003-2007 .....                                                                                                                            | 29 |
| TABLEAU 21 | PLUS HAUT CERTIFICAT, DIPLOME OU GRADE OBTENU – 2006.....                                                                                                                             | 30 |
| TABLEAU 22 | DÉPENSES EN IMMOBILISATION DES SECTEURS PRIVÉS ET PUBLICS – 2004-2008 .....                                                                                                           | 31 |
| TABLEAU 23 | RAPPORT ET INDICE DE DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE – 2006 .....                                                                                                                               | 34 |
| TABLEAU 24 | POSSIBILITÉ FORESTIÈRE AU 31 MARS 2007.....                                                                                                                                           | 37 |
| TABLEAU 25 | PERMIS D'EXPLOITATION D'USINE DE TRANSFORMATION PRIMAIRE DU BOIS DANS LA<br>RÉGION DE LA CÔTE-NORD .....                                                                              | 38 |
| TABLEAU 26 | CONSOMMATION DES USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE DE BOIS DE LA RÉGION<br>DE LA CÔTE-NORD SELON L'ESSENCE (M <sup>3</sup> ).....                                                     | 38 |
| TABLEAU 27 | DROITS D'APPROVISIONNEMENT EN FORÊT PUBLIQUE CONSENTIS PAR UN CAAF AUX<br>USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE SITUÉES DANS LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD .....                              | 39 |
| TABLEAU 28 | VOLUMES ANNUELS DE BOIS DE LA FORÊT PUBLIQUE ATTRIBUÉS AUX USINES DE LA<br>RÉGION DE LA CÔTE-NORD BÉNÉFICIAIRES DE CAAF OU DE CTAF (M <sup>3</sup> ) .....                            | 39 |
| TABLEAU 29 | EMPLOIS GÉNÉRÉS EN 2007 PAR LES ACTIVITÉS DU SECTEUR FORESTIER .....                                                                                                                  | 41 |
| TABLEAU 30 | CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES<br>ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN<br>(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %) ..... | 48 |
| TABLEAU 31 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR GROUPE DU<br>SCIAN (% DES ÉTABLISSEMENTS).....                                                                       | 53 |

|           |                                                                                                                                                                            |    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TABEAU 32 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2008, PAR GROUPE DU SCIAN (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS).....            | 55 |
| TABEAU 33 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LEQUEL ILS TRAVAILLAIENT EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) .....                    | 56 |
| TABEAU 34 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                  | 56 |
| TABEAU 35 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                     | 57 |
| TABEAU 36 | LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE TRAVAILLEURS) .....                                                     | 57 |
| TABEAU 37 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                                         | 58 |
| TABEAU 38 | RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN (NOMBRE ET % DES EMPLOIS).....                                     | 59 |
| TABEAU 39 | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE .....                                                                     | 59 |
| TABEAU 40 | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008 PAR CATÉGORIE DE POSTE .....                                                                                      | 60 |
| TABEAU 41 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                        | 63 |
| TABEAU 42 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU, PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                               | 63 |
| TABEAU 43 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA POSSESSION D'UN DIPLÔME OU D'UN CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) ..... | 64 |
| TABEAU 44 | PROPORTION DE TRAVAILLEURS SELON LE DIPLÔME OBTENU EN LIEN AVEC LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                               | 64 |
| TABEAU 45 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172).....                                                          | 66 |
| TABEAU 46 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTENTION DE SE RETIRER D'ICI 5 ANS (% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 56) .....           | 66 |
| TABEAU 47 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                            | 67 |
| TABEAU 48 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                             | 67 |
| TABEAU 49 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN TRANSFORMATION DU BOIS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                        | 67 |
| TABEAU 50 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN TRANSFORMATION DU BOIS ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....       | 68 |
| TABEAU 51 | COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR ET DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS (NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE) (n = 172) .....               | 68 |
| TABEAU 52 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE DOMICILE PERMANENT (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                    | 69 |
| TABEAU 53 | PROFIL DU TRAVAILLEUR EN TRANSFORMATION DU BOIS EN 2008 .....                                                                                                              | 70 |
| TABEAU 54 | TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2008) (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                         | 71 |

|           |                                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TABEAU 55 | NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                 | 72 |
| TABEAU 56 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                    | 73 |
| TABEAU 57 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                                 | 73 |
| TABEAU 58 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                         | 74 |
| TABEAU 59 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                                   | 74 |
| TABEAU 60 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                                        | 75 |
| TABEAU 61 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DEGRÉ D'APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE TERRAIN DE LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS EN FORÊT) (n = 56) .....                                                                 | 77 |
| TABEAU 62 | DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                         | 78 |
| TABEAU 63 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS) (n = 112) .....                                               | 79 |
| TABEAU 64 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS) (n = 52) .....                                                | 80 |
| TABEAU 65 | OPINION DES TRAVAILLEURS SUR LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                                  | 82 |
| TABEAU 66 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTÉRÊT POUR DEVENIR DES ENTREPRENEURS DANS LE SECTEUR FORESTIER (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                       | 82 |
| TABEAU 67 | INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE (% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 55) .....                                   | 84 |
| TABEAU 68 | INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS (% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLENT PLUS DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 115) .....                                     | 85 |
| TABEAU 69 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFÉE EN SOUS-TRAITANCE PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                | 89 |
| TABEAU 70 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE DEGRÉ DE RÉALISATION ANTICIPÉ DES INVESTISSEMENTS EN MODERNISATION REQUIS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS AYANT DES BESOINS DE MODERNISATION) (n = 7) ..... | 90 |
| TABEAU 71 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'UTILISATION DE LEUR CAPACITÉ DE PRODUCTION EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                                      | 90 |
| TABEAU 72 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                 | 91 |
| TABEAU 73 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                 | 91 |
| TABEAU 74 | TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                                      | 92 |
| TABEAU 75 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                                                                     | 93 |

|           |                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABEAU 76 | TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                                | 93  |
| TABEAU 77 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS) .....   | 94  |
| TABEAU 78 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES QUI SERONT COUPÉS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE MOMENT DE L'ENQUÊTE ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS) ..... | 96  |
| TABEAU 79 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON AVOIR DES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS) .....         | 98  |
| TABEAU 80 | ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS) .....                       | 100 |
| TABEAU 81 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU TYPE DE RECRUTEMENT UTILISÉ POUR LES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS) .....                  | 102 |
| TABEAU 82 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS) .....                                  | 103 |
| TABEAU 83 | VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 26 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS) .....                                  | 105 |
| TABEAU 84 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA FORMATION REÇUE EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                                      | 108 |
| TABEAU 85 | DOMAINES POUR LESQUELS LES TRAVAILLEURS ONT REÇU UNE FORMATION EN 2008, (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                            | 109 |
| TABEAU 86 | FORMATIONS DE NIVEAU SECONDAIRE LIÉES AU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS OFFERTES DANS LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD .....                                                                                             | 118 |
| TABEAU 87 | CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %) .....                                 | 126 |
| TABEAU 88 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR GROUPE DU SCIAN (% DES ÉTABLISSEMENTS) .....                                                                                                           | 130 |
| TABEAU 89 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2008, PAR GROUPE DU SCIAN (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS) .....                                                        | 131 |
| TABEAU 90 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LEQUEL ILS TRAVAILLAIENT EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 21 ÉTABLISSEMENTS) .....                                         | 131 |
| TABEAU 91 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                                                                              | 132 |
| TABEAU 92 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                                                                                 | 133 |
| TABEAU 93 | LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS) (% DES ÉTABLISSEMENTS) .....                                                                                                           | 133 |
| TABEAU 94 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                                                                                | 134 |
| TABEAU 95 | ÂGE MOYEN, PAR GROUPE DU SCIAN (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) .....                                                                                                                                                            | 134 |



|             |                                                                                                                                                                                                                                                   |     |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABLEAU 96  | RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN (NOMBRE ET % DES EMPLOIS).....                                                                                                            | 135 |
| TABLEAU 97  | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES T4 PRODUITS EN 2008) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) .....                                                                                        | 135 |
| TABLEAU 98  | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2009 PAR CATÉGORIE DE POSTE (n = 17 ÉTABLISSEMENTS).....                                                                                                                                      | 136 |
| TABLEAU 99  | SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 150 TRAVAILLEURS)....                                                                                                                                                                     | 138 |
| TABLEAU 100 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                                                           | 138 |
| TABLEAU 101 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                       | 139 |
| TABLEAU 102 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA POSSESSION D'UN DIPLOME OU D'UN CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                      | 139 |
| TABLEAU 103 | PROPORTION DE TRAVAILLEURS SELON LE DIPLOME OBTENU EN LIEN AVEC LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                        | 140 |
| TABLEAU 104 | RÉPARTITION DES EFFECTIFS TOTAUX DE MAIN-D'ŒUVRE DES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS SELON LA CATÉGORIE D'ÂGE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                      | 141 |
| TABLEAU 105 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                                                                 | 142 |
| TABLEAU 106 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE SELON LEUR INTENTION DE SE RETIRER AU COURS DES 5 ANNÉES SUIVANT L'ENQUÊTE, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 17)..... | 142 |
| TABLEAU 107 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS INTERROGÉS SELON LE SEXE ET SELON LE GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                                                             | 143 |
| TABLEAU 108 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                    | 143 |
| TABLEAU 109 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                                                 | 144 |
| TABLEAU 110 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                               | 144 |
| TABLEAU 111 | COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR EN AMÉNAGEMENT FORESTIER, PAR GROUPE DU SCIAN (NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE) (n = 150) .....                                                                          | 145 |
| TABLEAU 112 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE DOMICILE PERMANENT (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                           | 145 |
| TABLEAU 113 | PROFIL DU TRAVAILLEUR EN AMÉNAGEMENT FORESTIER EN 2008, PAR GROUPE DU SCIAN .....                                                                                                                                                                 | 146 |
| TABLEAU 114 | TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2008) PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 149).....                                                                                                                             | 147 |
| TABLEAU 115 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008 DANS LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                   | 149 |
| TABLEAU 116 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                               | 149 |
| TABLEAU 117 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                       | 150 |



|            |                                                                                                                                                                                                                        |     |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABEAU 118 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                                               | 151 |
| TABEAU 119 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON QU'ILS ONT ÉTÉ LOGÉS OU NON PAR LEUR EMPLOYEUR EN 2008 (% TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                             | 152 |
| TABEAU 120 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                      | 153 |
| TABEAU 121 | DEGRÉ D'APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE TERRAIN POUR LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS) (n = 149) .....                                                                                                                  | 155 |
| TABEAU 122 | DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (% DES TRAVAILLEURS) (n = 100) .....                                                                                                            | 155 |
| TABEAU 123 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION OU NON D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                        | 156 |
| TABEAU 124 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS) (n = 64) .....                                                   | 157 |
| TABEAU 125 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS) (n = 80) .....                                                   | 158 |
| TABEAU 126 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR PERCEPTION DE LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                            | 160 |
| TABEAU 127 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DÉSIR DE DEVENIR DES ENTREPRENEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                        | 160 |
| TABEAU 128 | INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE (% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 16) .....                                      | 162 |
| TABEAU 129 | INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS (% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLENT PLUS DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 130) .....                                        | 163 |
| TABEAU 130 | ACCEPTABILITÉ D'UN EMPLOI EN CAMP FORESTIER (% DES RÉPONDANTS) (n = 150).....                                                                                                                                          | 164 |
| TABEAU 131 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFIEE EN SOUS-TRAITANCE PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                                         | 167 |
| TABEAU 132 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'UTILISATION DE LEUR CAPACITÉ DE PRODUCTION EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17).....                                                                                         | 168 |
| TABEAU 133 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                   | 168 |
| TABEAU 134 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                   | 169 |
| TABEAU 135 | TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                                                        | 170 |
| TABEAU 136 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                                                                                       | 171 |
| TABEAU 137 | TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....                                                                              | 172 |
| TABEAU 138 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) ..... | 172 |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                           |     |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABEAU 139 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES QUI SERONT COUPÉS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE MOMENT DE L'ENQUÊTE ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) .....                                  | 174 |
| TABEAU 140 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOYAIENT OU NON AVOIR DES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) .....                                        | 175 |
| TABEAU 141 | ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) .....                                                         | 176 |
| TABEAU 142 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU TYPE DE RECRUTEMENT UTILISÉ POUR LES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) .....                                                   | 178 |
| TABEAU 143 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) .....                                                                   | 179 |
| TABEAU 144 | VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 17 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PERSPECTIVES POUR LES 21 ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE (NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS) ..... | 180 |
| TABEAU 145 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA FORMATION REÇUE EN 2008, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                                                                    | 183 |
| TABEAU 146 | DOMAINES POUR LESQUELS LES TRAVAILLEURS ONT REÇU UNE FORMATION EN 2008, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                                                                           | 184 |
| TABEAU 147 | CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %) .....                                                                   | 197 |
| TABEAU 148 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2008 (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS).....                                                                                                                | 200 |
| TABEAU 149 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                                                                                | 201 |
| TABEAU 150 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                                                                                   | 201 |
| TABEAU 151 | LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS).....                                                                                                                                                                     | 202 |
| TABEAU 152 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                                                                                                       | 202 |
| TABEAU 153 | RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN (NOMBRE ET % DES EMPLOIS).....                                                                                                                    | 203 |
| TABEAU 154 | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES T4 PRODUITS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) .....                                                                                                        | 204 |
| TABEAU 155 | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008 PAR CATÉGORIE DE POSTE .....                                                                                                                                                                     | 204 |
| TABEAU 156 | PROFIL DU TRAVAILLEUR EN TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS EN 2008, PAR GROUPE DU SCIAN (n = 29).....                                                                                                                                                      | 208 |
| TABEAU 157 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29).....                                                                                                                                            | 210 |
| TABEAU 158 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29) .....                                                                                                                                                        | 210 |

|             |                                                                                                                                                                                                                          |     |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABLEAU 159 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR PERCEPTION DE LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29) .....                                                                                               | 215 |
| TABLEAU 160 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DÉSIR DE DEVENIR DES ENTREPRENEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29) .....                                                                                                           | 215 |
| TABLEAU 161 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DIFFICULTÉ À COMBLER LEURS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                 | 218 |
| TABLEAU 162 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFÉE EN SOUS-TRAITANCE PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                            | 219 |
| TABLEAU 163 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DU TRAVAIL CONFÉE EN SOUS-TRAITANCE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                           | 219 |
| TABLEAU 164 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'UTILISATION DE LEUR CAPACITÉ DE PRODUCTION EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16).....                                                                                           | 220 |
| TABLEAU 165 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                     | 221 |
| TABLEAU 166 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                     | 221 |
| TABLEAU 167 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS BÉNÉFICES DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                   | 222 |
| TABLEAU 168 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS BÉNÉFICES DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                   | 222 |
| TABLEAU 169 | TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                | 224 |
| TABLEAU 170 | TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                          | 223 |
| TABLEAU 171 | VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) .....                                                                                                                         | 224 |
| TABLEAU 172 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) .....   | 225 |
| TABLEAU 173 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES QUI SERONT COUPÉS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE MOMENT DE L'ENQUÊTE ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) ..... | 226 |
| TABLEAU 174 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON AVOIR DES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) .....         | 227 |
| TABLEAU 175 | ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) .....                       | 228 |
| TABLEAU 176 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU TYPE DE RECRUTEMENT UTILISÉ POUR LES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) .....                  | 229 |
| TABLEAU 177 | PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) .....                                  | 230 |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                           |     |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABEAU 178 | VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 12 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PERSPECTIVES POUR LES 25 ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE (NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS) ..... | 231 |
| TABEAU 179 | CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %) .....                                                                   | 243 |
| TABEAU 180 | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES T4 PRODUITS EN 2008) (n = 1) .....                                                                                                                | 248 |
| TABEAU 181 | RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008 PAR CATÉGORIE DE POSTE .....                                                                                                                                                                     | 249 |
| TABEAU 182 | TRAVAIL À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL AU COURS DES DOUZE MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE (NOMBRE ET % D'EMPLOYÉS) (n = 1) .....                                                                                                                               | 250 |
| TABEAU 183 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                                       | 252 |
| TABEAU 184 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                                       | 252 |
| TABEAU 185 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA POSSESSION D'UN DIPLOME OU D'UN CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                        | 253 |
| TABEAU 186 | PROPORTION DE TRAVAILLEURS SELON LE DIPLOME OBTENU EN LIEN AVEC LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                      | 253 |
| TABEAU 187 | RÉPARTITION DES EFFECTIFS TOTAUX DE MAIN-D'ŒUVRE SELON LA CATÉGORIE D'ÂGE (% DES TRAVAILLEURS) .....                                                                                                                                                      | 254 |
| TABEAU 188 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                        | 255 |
| TABEAU 189 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTENTION DE SE RETIRER D'ICI 5 ANS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 132) .....                                                                                                                                          | 256 |
| TABEAU 190 | RÉPARTITION DES EFFECTIFS TOTAUX DE MAIN-D'ŒUVRE DES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR SELON LE SEXE .....                                                                                                                                                        | 256 |
| TABEAU 191 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                            | 257 |
| TABEAU 192 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS LES PÂTES ET PAPIERS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                       | 257 |
| TABEAU 193 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN PÂTES ET PAPIERS ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 149) .....                                                                                            | 258 |
| TABEAU 194 | COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR ET DANS LES PÂTES ET PAPIERS (NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE) (n = 150) .....                                                                                                   | 258 |
| TABEAU 195 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE DOMICILE PERMANENT (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                                   | 259 |
| TABEAU 196 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE NAISSANCE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                                            | 259 |
| TABEAU 197 | PROFIL DU TRAVAILLEUR DANS LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS EN 2008 .....                                                                                                                                                                                  | 260 |
| TABEAU 198 | TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2008) PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                    | 261 |
| TABEAU 199 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                                          | 262 |

|            |                                                                                                                                                                                     |     |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABEAU 200 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                 | 263 |
| TABEAU 201 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                   | 264 |
| TABEAU 202 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                        | 264 |
| TABEAU 203 | DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                         | 266 |
| TABEAU 204 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                           | 267 |
| TABEAU 205 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                          | 268 |
| TABEAU 206 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR PERCEPTION DE LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                         | 270 |
| TABEAU 207 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DÉSIR DE DEVENIR DES ENTREPRENEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                     | 270 |
| TABEAU 208 | INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE (% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 132) .....  | 272 |
| TABEAU 209 | INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS (% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLENT PLUS DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 13) .....      | 273 |
| TABEAU 210 | POSTES À COMBLER ET NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2013 SELON L'EMPLOYEUR (% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES CONNUS, % DES POSTES À COMBLER) (n = 1 ÉTABLISSEMENT) ..... | 276 |
| TABEAU 211 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA FORMATION REÇUE EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                  | 278 |
| TABEAU 212 | DOMAINES POUR LESQUELS LES TRAVAILLEURS ONT REÇU UNE FORMATION EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                         | 278 |
| TABEAU 213 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS – OPINION DE L'EMPLOYEUR (n = 1 ÉTABLISSEMENT) .....                                                                                          | 279 |
| TABEAU 214 | PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DISPONIBLES SUR LA CÔTE-NORD EN LIEN AVEC LES EMPLOIS DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS .....                                                 | 284 |
| TABEAU 215 | STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR L'EMPLOYEUR.....                                                                                                                                        | 288 |
| TABEAU 216 | CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION .....                                                                                                                                          | 305 |

## LISTE DES FIGURES

|          |                                                                                                                              |    |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| FIGURE 1 | ÉVOLUTION DU TAUX DE CHANGE DU DOLLAR CANADIEN EN DEVISE AMÉRICAINE DE 1999 À 2009 .....                                     | 9  |
| FIGURE 2 | ÉVOLUTION DES MISES EN CHANTIER AMÉRICAINES DE 1998 À 2009 TAUX ANNUEL DÉSAISONNALISÉ (1000 UNITÉS RÉSIDENTIELLES) .....     | 10 |
| FIGURE 3 | INDICE PRIBEC DU CIFQ .....                                                                                                  | 11 |
| FIGURE 4 | ÉVOLUTION DU PRIX MOYEN AFFICHÉ DU CARBURANT DIESEL (MOYENNE PONDÉRÉE POUR LA PROVINCE DE QUÉBEC) 1998-2009 (\$/LITRE) ..... | 12 |
| FIGURE 5 | LOCALISATION DE LA RÉGION .....                                                                                              | 17 |



|           |                                                                                                                                                                                        |     |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| FIGURE 6  | COMPARAISON DES PYRAMIDES DES ÂGES – 2006 .....                                                                                                                                        | 21  |
| FIGURE 7  | INDICE DE REMPLACEMENT SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES, 1997 ET 2007 .....                                                                                                           | 22  |
| FIGURE 8  | PYRAMIDE DES ÂGES DE LA CÔTE-NORD, 2006 ET 2031, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE .....                                                                                                         | 23  |
| FIGURE 9  | DES FORÊTS AUX MARCHÉS .....                                                                                                                                                           | 35  |
| FIGURE 10 | DOMAINES BIOCLIMATIQUES DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD.....                                                                                                                              | 36  |
| FIGURE 11 | UNITÉS D'AMÉNAGEMENT FORESTIER DE LA CÔTE-NORD.....                                                                                                                                    | 42  |
| FIGURE 12 | ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CÔTE-NORD .....                                                                                                               | 51  |
| FIGURE 13 | ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES<br>ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2008 (% DES<br>ÉTABLISSEMENTS) (n = 7).....     | 52  |
| FIGURE 14 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR CLASSE DU<br>SCIEN – GROUPE 3211 SCIERIE ET PRÉSERVATION DU BOIS .....                                                | 53  |
| FIGURE 15 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR CLASSE DU<br>SCIEN – GROUPE 3212 FABRICATION DE PLACAGES, DE CONTREPLAQUÉS ET DE<br>PRODUITS EN BOIS RECONSTITUÉ..... | 54  |
| FIGURE 16 | RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR CLASSE DE<br>SCIEN PRINCIPAL – GROUPE 3219 FABRICATION D'AUTRES PRODUITS EN BOIS.....                                 | 54  |
| FIGURE 17 | PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172).....                                                                                                                    | 65  |
| FIGURE 18 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR<br>SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008 (% DES<br>TRAVAILLEURS) (n = 172).....        | 72  |
| FIGURE 19 | DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL<br>(% DES TRAVAILLEURS) .....                                                                            | 75  |
| FIGURE 20 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT<br>SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (n = 112) .....                                    | 78  |
| FIGURE 21 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT<br>SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (n = 52) .....                                     | 79  |
| FIGURE 22 | MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                                                                                           | 81  |
| FIGURE 23 | ATTACHEMENT AU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS DES TRAVAILLEURS EN<br>EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 55) .....                           | 83  |
| FIGURE 24 | PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS)<br>(n = 7) .....                                                                                             | 86  |
| FIGURE 25 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 SELON LES<br>EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                           | 110 |
| FIGURE 26 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES<br>TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 172) .....                                                     | 115 |
| FIGURE 27 | STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7) .....                                                                                                        | 122 |
| FIGURE 28 | ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER – CÔTE-NORD.....                                                                                                                  | 128 |
| FIGURE 29 | ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES<br>ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2008 (% DES<br>ÉTABLISSEMENTS) (n = 17) .....   | 129 |
| FIGURE 30 | PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150) .....                                                                                                                   | 141 |
| FIGURE 31 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR<br>SEMAINE, LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008 (% DES<br>TRAVAILLEURS) (n = 150).....       | 148 |
| FIGURE 32 | DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL<br>(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150).....                                                                   | 153 |



|           |                                                                                                                                                                          |     |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| FIGURE 33 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS) (n = 64)           | 156 |
| FIGURE 34 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (% DES TRAVAILLEURS) (n = 80)           | 157 |
| FIGURE 35 | MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)                                                                                                                   | 159 |
| FIGURE 36 | ATTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER (% DES TRAVAILLEURS) (n = 17)                                                                         | 161 |
| FIGURE 37 | PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)                                                                                       | 165 |
| FIGURE 38 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 SELON LES EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)                                                     | 185 |
| FIGURE 39 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)                                                | 187 |
| FIGURE 40 | STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)                                                                                               | 193 |
| FIGURE 41 | ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DU TRANSPORT DES PRODUITS FORESTIERS – CÔTE-NORD                                                                                               | 198 |
| FIGURE 42 | ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16) | 199 |
| FIGURE 43 | PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)                                                                                                            | 206 |
| FIGURE 44 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE, LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)     | 209 |
| FIGURE 45 | DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)                                                              | 212 |
| FIGURE 46 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)                                                                                                           | 213 |
| FIGURE 47 | MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)                                                                                                                    | 214 |
| FIGURE 48 | ATTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AU SECTEUR DU TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 6)                                                                 | 216 |
| FIGURE 49 | PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)                                                                                       | 217 |
| FIGURE 50 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 SELON LES EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)                                                     | 233 |
| FIGURE 51 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)                                                 | 235 |
| FIGURE 52 | STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)                                                                                               | 239 |
| FIGURE 53 | ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS – CÔTE-NORD                                                                                                               | 246 |
| FIGURE 54 | PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)                                                                                                           | 254 |
| FIGURE 55 | RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)     | 261 |
| FIGURE 56 | DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL (% DES TRAVAILLEURS) (n = 152)                                                             | 265 |
| FIGURE 57 | MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE (n = 150)                                                                                                                               | 268 |
| FIGURE 58 | MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)                                                                                                                   | 269 |
| FIGURE 59 | ATTACHEMENT AU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS) (n = 132)                             | 271 |

|           |                                                                                                                                |     |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| FIGURE 60 | BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 – OPINION DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)..... | 281 |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

## LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 COMPTE RENDU DES ATELIERS

ANNEXE 2 QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTES

ANNEXE 3 LISTE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS UTILISÉES ET CORRESPONDANCE AVEC LES CODES DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

ANNEXE 4 LISTE DES FERMETURES D'ÉTABLISSEMENTS ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2005 ET LE 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2009

## PRÉAMBULE

Le présent projet résulte du besoin du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB) de mettre à jour son diagnostic sectoriel. Le CSMOITB a privilégié une approche régionale afin d'augmenter la précision du diagnostic et de refléter les particularités de chacune des régions. Ce projet s'inscrit également dans la volonté d'Emploi-Québec (EQ) de faire le point sur la situation régionale des entreprises et de la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois. De plus, à la fin d'un processus similaire, qui se déroule dans 14 régions du Québec, le comité sectoriel procèdera à un regroupement des pistes de solution communes aux régions et ayant une portée nationale pour les inclure dans sa planification stratégique et son propre plan d'action.

Le projet a vu le jour grâce à une collaboration entre le CSMOITB et la Direction régionale de la Côte-Nord d'Emploi-Québec et à l'implication de nombreux partenaires réunis au sein d'un comité directeur formé de représentants de la région. Ce comité avait pour rôle de commenter le travail réalisé à chacune des grandes étapes du projet et de s'assurer que les préoccupations régionales étaient prises en compte. Cette approche partenariale a été privilégiée, afin d'instaurer des synergies et d'amener une cohérence de l'action relativement au développement de la main-d'œuvre et des entreprises des secteurs de la transformation du bois, de l'aménagement forestier, du transport de produits forestiers et des pâtes et papiers. La réalisation du diagnostic a été confiée à Del Degan, Massé (DDM). Les travaux d'enquête se sont déroulés entre les mois de février et mars 2009.

Le diagnostic sectoriel permettra d'obtenir un portrait plus précis des éléments qui caractérisent la main-d'œuvre, les entreprises et la formation dans les secteurs de la transformation du bois, de l'aménagement forestier, du transport des produits forestiers et des pâtes et papiers dans la région de la Côte-Nord. Il sera une source d'information précieuse pour de nombreux organismes préoccupés par le développement de la main-d'œuvre du secteur et l'assise du plan d'action régional qui en découle.

## INTRODUCTION

Dans toutes les régions du Québec, le secteur forestier connaît des bouleversements importants. La région de la Côte-Nord n'a pas été épargnée. Dans ce contexte de crise, le CSMOITB et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la région de la Côte-Nord ont convenu de réaliser un diagnostic sectoriel concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois dans la région.

Le projet a pour but de dresser un portrait détaillé de la situation de l'emploi, de la main-d'œuvre et des entreprises secteur forestier de la région de la Côte-Nord et de proposer des pistes de solutions adaptées aux nouvelles réalités, aux nouveaux défis et au contexte régional. Son originalité réside dans le fait que les travailleurs ont été interrogés au même titre que les entreprises, et que la démarche mène à l'élaboration d'un plan d'action propre à la région.

Le présent ouvrage est destiné aux acteurs du secteur soucieux du développement de l'industrie forestière dans la région. Il sera une source d'information précieuse pour le CSMOITB, la Direction régionale d'Emploi-Québec de la région de la Côte-Nord, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), les entreprises et travailleurs de la région.

La première partie de cet ouvrage traite des étapes de réalisation du projet et de la méthodologie utilisée. La deuxième partie porte essentiellement sur la situation de la région et de l'industrie du secteur forestier. Finalement, la troisième partie présente les pistes d'intervention et le plan d'action issus de l'atelier régional, comportant des mesures d'intervention à mettre de l'avant, à court, moyen et long terme.

Nous espérons ainsi offrir un diagnostic sectoriel complet, incluant un plan d'action et un échéancier de réalisation des mesures à mettre en place au bénéfice des travailleurs et des employeurs et de l'ensemble de la population de la région.

# 1. MÉTHODOLOGIE

Le diagnostic sectoriel prend appui essentiellement sur quatre sources d'information, soit une revue de littérature, une enquête auprès des employeurs, une enquête auprès des travailleurs et un atelier régional réunissant des représentants du milieu.

## 1.1 REVUE DE LITTÉRATURE

Une bibliographie complète apparaît en annexe.

## 1.2 ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

### BASE DE L'ENQUÊTE

La liste initiale a été fournie par Emploi-Québec. Au total, 54 établissements composent l'univers d'enquête. Celui-ci est divisé en quatre secteurs :

- Transformation du bois : 8 établissements
- Aménagement forestier : 21 établissements
- Transport des produits forestiers : 24 établissements
- Pâtes et papiers : 1 établissement

### POPULATION CIBLE

La population cible est composée des établissements qui répondaient aux conditions suivantes en 2008 pour les secteurs de la transformation du bois, de l'aménagement forestier, du transport de produits forestiers et des pâtes et papiers :

- situés dans la région administrative de la Côte-Nord;
- à but lucratif;
- actifs durant une partie ou durant toute l'année de référence;
- dont plus de 50 % des revenus provenaient des activités correspondant aux classes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) présentées dans le tableau suivant, sauf les établissements dont l'activité principale est l'artisanat ou l'ébénisterie artisanale :

| SECTEUR                          | CLASSES DU SCIAN                                                                                                | DÉFINITION                                     |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Transformation du bois           | 321111, 321112, 321114, 321211, 321212, 321215, 321216, 321217, 321919, 321920, 321991, 321992, 321999          | Pour plus de détails, consulter la section 5.1 |
| Aménagement forestier            | 113311, 113312, 115310<br>(sauf les établissements qui font principalement du transport de produits forestiers) | Pour plus de détails, consulter la section 6.1 |
| Transport de produits forestiers | 484223, 484233<br>(établissements qui font principalement du transport de produits forestiers)                  | Pour plus de détails, consulter la section 7.1 |

| SECTEUR          | CLASSES DU SCIAN                                                                               | DÉFINITION                                     |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Pâtes et papiers | 322111, 322112, 322121, 322122, 322130, 322211, 322212, 322219, 322220, 322230, 322291, 322299 | Pour plus de détails, consulter la section 8.1 |

### PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE

L'objectif était le recensement de tous les établissements de l'univers d'enquête.

### SÉLECTION DU RÉPONDANT DANS L'ENTREPRISE

L'entrevue a été réalisée avec le directeur général, le directeur d'usine, le directeur des ressources humaines ou le propriétaire, selon le cas.

### QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été validé par les membres du comité directeur. Sa version définitive est présentée en annexe 2.

### PROCÉDURE DE LA COLLECTE DES DONNÉES

- Une lettre présentant le projet, à l'attention du directeur général, a été expédiée aux entreprises de la population cible au début de février 2009.
- La prise de rendez-vous et la réalisation des entrevues ont commencé au début de février et se sont terminées à la fin mars 2009.

### TAUX DE RÉPONSE

Comme on le constate à la lecture du tableau suivant, le taux de réponse est de 88 % pour le secteur de la transformation du bois, 81 % pour le secteur de l'aménagement forestier, 64 % pour le secteur du transport de produits forestiers et 100 % pour le secteur des pâtes et papiers.

**TABLEAU 1**  
**TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS**

| SECTEUR                          | NOMBRE D'ENTREVUES RÉALISÉES | NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS RECENSÉS | TAUX DE RÉPONSE (%) |
|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Transformation du bois           | 7                            | 8                                | 88                  |
| Aménagement forestier            | 17                           | 21                               | 81                  |
| Transport de produits forestiers | 16                           | 24                               | 64                  |
| Pâtes et papiers                 | 1                            | 1                                | 100                 |
| TOTAL                            | 41                           | 54                               | 75                  |



## 1.3 ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

### POPULATION CIBLE

La population cible regroupe les personnes ayant travaillé pour les établissements des industries de la transformation du bois, de l'aménagement forestier, du transport de produits forestiers de même que celles ayant travaillé pour l'établissement de l'industrie des pâtes et papiers en 2008. Les établissements ciblés sont ceux qui répondent aux critères de l'enquête auprès des employeurs.

### BASE DE SONDAGE

Les listes d'employés ont été fournies sur une base volontaire par les établissements ciblés.

### POPULATION OBSERVÉE

La population observée regroupe l'ensemble des travailleurs figurant sur les listes fournies par les employeurs. Certains employeurs ayant choisi de ne pas participer à l'étude ou de ne pas fournir la liste de leurs employés, la population observée diffère de la population cible.

### PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE

Le plan d'échantillonnage est un échantillonnage aléatoire simple stratifié par secteur. L'objectif était de réaliser 150 entrevues pour chacun des secteurs étudiés, soit la transformation du bois, l'aménagement forestier, les pâtes et papiers, le transport des produits forestiers.

### QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été validé par les membres du comité directeur à partir des objectifs du diagnostic. Les 501 entrevues ont été conduites en français ou en anglais. La version définitive du questionnaire est présentée à l'annexe 2.

### COLLECTE DES DONNÉES

La collecte des données s'est échelonnée du 14 avril au 1<sup>er</sup> mai 2009. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées par la firme ÉchoSondage. Le tableau 2 présente la distribution des appels téléphoniques.

TABLEAU 2  
DISTRIBUTION DES APPELS TÉLÉPHONIQUES

| SEMAINE                  | NOMBRE | %     |
|--------------------------|--------|-------|
| Semaine du 12 avril 2009 | 234    | 46,7  |
| Semaine du 19 avril 2009 | 206    | 41,1  |
| Semaine du 26 avril 2009 | 61     | 12,2  |
| TOTAL                    | 501    | 100,0 |

En moyenne l'entrevue a nécessité 16 minutes.

TAUX DE RÉPONSE

Diverses méthodes peuvent être utilisées afin de calculer un taux de réponse. Celle de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing<sup>25</sup> a été employée comme base de référence.

Le taux de réponse est de 30,4 % pour le secteur des pâtes et papiers, 34,3 % pour le secteur de la transformation du bois, 43,9 % pour le secteur de l'aménagement forestier et 53,8 % pour le secteur du transport de produits forestiers.

Les tableaux suivants présentent les rapports de terrain pour chacun des secteurs à l'étude.

TABLEAU 3  
RAPPORT DE TERRAIN – TRANSFORMATION DU BOIS

| DISPOSITION FINALE                                                 | TOTAUX     | NOMBRE D'APPELS | NOMBRE D'APPELS PAR NUMÉRO |
|--------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|----------------------------|
| Numéros invalides (A)                                              | 36         | 51              | 1,4                        |
| Non résolus (B)                                                    | 304        | 774             | 2,5                        |
| Sans réponse, admissibilité inconnue (C)                           | 12         | 20              | 1,7                        |
| Inadmissibles (D)                                                  | 36         | 70              | 1,9                        |
| Sans réponse, admissibles (E)                                      | 82         | 141             | 1,7                        |
| Entrevues complétées (F)                                           | 172        | 313             | 1,8                        |
| <b>TOTAL</b>                                                       | <b>642</b> | <b>1 369</b>    | <b>2,1</b>                 |
| <b>TAUX DE RÉPONSE<sup>1</sup></b>                                 |            |                 | <b>%</b>                   |
| Selon l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing |            |                 | 34,3                       |

<sup>1</sup> Équation :  $((F + D) \div (642 - A)) \times 100$

TABLEAU 4  
RAPPORT DE TERRAIN – AMÉNAGEMENT FORESTIER

| DISPOSITION FINALE                                                 | TOTAUX     | NOMBRE D'APPELS | NOMBRE D'APPELS PAR NUMÉRO |
|--------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|----------------------------|
| Numéros invalides (A)                                              | 46         | 73              | 1,6                        |
| Non résolus (B)                                                    | 176        | 647             | 3,7                        |
| Sans réponse, admissibilité inconnue (C)                           | 8          | 13              | 1,6                        |
| Inadmissibles (D)                                                  | 48         | 119             | 2,5                        |
| Sans réponse, admissibles (E)                                      | 69         | 134             | 1,9                        |
| Entrevues complétées (F)                                           | 150        | 402             | 2,7                        |
| <b>TOTAL</b>                                                       | <b>497</b> | <b>1 388</b>    | <b>2,8</b>                 |
| <b>TAUX DE RÉPONSE<sup>1</sup></b>                                 |            |                 | <b>%</b>                   |
| Selon l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing |            |                 | 43,9                       |

<sup>1</sup> Équation :  $((F + D) \div (497 - A)) \times 100$

<sup>25</sup> Pour plus d'information, consulter le site suivant : [www.mriportal-arimportail.ca](http://www.mriportal-arimportail.ca)

**TABLEAU 5**  
**RAPPORT DE TERRAIN – TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS**

| DISPOSITION FINALE                                                 | TOTAUX    | NOMBRE D'APPELS | NOMBRE D'APPELS PAR NUMÉRO |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|----------------------------|
| Numéros invalides (A)                                              | 13        | 30              | 2,3                        |
| Non résolus (B)                                                    | 15        | 83              | 5,5                        |
| Sans réponse, admissibilité inconnue (C)                           | 3         | 5               | 1,7                        |
| Inadmissibles (D)                                                  | 6         | 11              | 1,8                        |
| Sans réponse, admissibles (E)                                      | 12        | 39              | 3,2                        |
| Entrevues complétées (F)                                           | 29        | 76              | 2,6                        |
| <b>TOTAL</b>                                                       | <b>78</b> | <b>244</b>      | <b>3,1</b>                 |
| <b>TAUX DE RÉPONSE<sup>1</sup></b>                                 |           |                 | <b>%</b>                   |
| Selon l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing |           |                 | 53,8                       |

<sup>1</sup> Équation :  $((F + D) \div (78 - A)) \times 100$

**TABLEAU 6**  
**RAPPORT DE TERRAIN – PÂTES ET PAPIERS**

| DISPOSITION FINALE                                                 | TOTAUX     | NOMBRE D'APPELS | NOMBRE D'APPELS PAR NUMÉRO |
|--------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|----------------------------|
| Numéros invalides (A)                                              | 37         | 55              | 1,5                        |
| Non résolus (B)                                                    | 233        | 835             | 3,6                        |
| Sans réponse, admissibilité inconnue (C)                           | 4          | 4               | 1,0                        |
| Inadmissibles (D)                                                  | 21         | 34              | 1,6                        |
| Sans réponse, admissibles (E)                                      | 155        | 260             | 1,7                        |
| Entrevues complétées (F)                                           | 150        | 330             | 2,2                        |
| <b>TOTAL</b>                                                       | <b>600</b> | <b>1 518</b>    | <b>2,5</b>                 |
| <b>TAUX DE RÉPONSE<sup>1</sup></b>                                 |            |                 | <b>%</b>                   |
| Selon l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing |            |                 | 30,4                       |

<sup>1</sup> Équation :  $((F + D) \div (600 - A)) \times 100$

## PRÉCISION STATISTIQUE

La marge d'erreur d'échantillonnage maximale<sup>26</sup> pour les différentes tailles de l'échantillon est présentée au tableau 7. Cette marge d'erreur a été calculée en supposant que la population ayant été utilisée comme base du sondage est représentative de la population totale de l'univers d'enquête.

<sup>26</sup> Les paramètres pour calculer la précision statistique sont : un niveau de confiance à 95 % avec un effet de plan de « 1 » et une population totale estimée aux fins de calcul de 1 734, dont 901 en transformation du bois, 700 en aménagement forestier 133 en transport de produits forestiers et 686 en pâtes et papiers.

**TABLEAU 7**  
**PRÉCISION STATISTIQUE**

| POURCENTAGE<br>MESURÉ | MARGE D'ERREUR <sup>1</sup> |                          |                       |                               |
|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------|
|                       | TRANSFORMATION<br>(n = 172) | AMÉNAGEMENT<br>(n = 150) | TRANSPORT<br>(n = 29) | PÂTES ET PAPIERS<br>(n = 150) |
| 5 % et 95 %           | ± 2,9 %                     | ± 3,1 %                  | ± 7,1 %               | ± 3,1 %                       |
| 10 % et 90 %          | ± 4,0 %                     | ± 4,3 %                  | ± 9,8 %               | ± 4,3 %                       |
| 15 % et 85 %          | ± 4,8 %                     | ± 5,1 %                  | ± 11,7 %              | ± 5,1 %                       |
| 20 % et 80 %          | ± 5,4 %                     | ± 5,7 %                  | ± 13,1 %              | ± 5,7 %                       |
| 25 % et 75 %          | ± 5,8 %                     | ± 6,2 %                  | ± 14,2 %              | ± 6,1 %                       |
| 30 % et 70 %          | ± 6,2 %                     | ± 6,5 %                  | ± 15,0 %              | ± 6,5 %                       |
| 35 % et 65 %          | ± 6,4 %                     | ± 6,8 %                  | ± 15,6 %              | ± 6,8 %                       |
| 40 % et 60 %          | ± 6,6 %                     | ± 7,0 %                  | ± 16,0 %              | ± 7,0 %                       |
| 45 % et 55 %          | ± 6,7 %                     | ± 7,1 %                  | ± 16,3 %              | ± 7,1 %                       |
| 50 %                  | ± 6,7 %                     | ± 7,1 %                  | ± 16,4 %              | ± 7,1 %                       |

<sup>1</sup> La marge d'erreur à appliquer dépend des résultats obtenus lors de l'enquête. Exemple, si, selon les résultats de l'enquête, 95 % des travailleurs sont des hommes, la marge d'erreur à appliquer est de ± 2,9 %.

## 1.4 ATELIER RÉGIONAL

La revue de littérature de même que la réalisation d'enquêtes auprès d'employeurs et de travailleurs ont permis de déterminer l'état de la situation des entreprises et de la main-d'œuvre de l'industrie dans la région. Les grandes lignes ont été présentées à 65 personnes d'organismes régionaux dans le cadre d'un atelier, qui s'est tenu le vendredi 5 juin 2009 au Cégep de Baie-Comeau, amphithéâtre Jean-l'Heureux, 537, boulevard Blanche, Baie-Comeau (Québec).

### OBJECTIFS DE L'ATELIER RÉGIONAL

- Présenter les résultats-clés obtenus à la suite des enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs.
- Recueillir les commentaires des participants à propos des résultats obtenus et confirmer s'ils reflètent bien la réalité de la région.
- Dégager des pistes d'intervention en vue d'un plan d'action.

### PARTICIPANTS

Les participants invités à l'atelier ont été sélectionnés par les membres du comité directeur en vue d'assurer une bonne représentativité des divers acteurs régionaux en lien avec le secteur forestier. Il s'agit de représentants d'entreprises, de travailleurs, de ministères, d'organismes de développement économique et d'établissements d'enseignement.

### SÉLECTION DES PARTICIPANTS

Sur invitation.

### DÉROULEMENT DE L'ATELIER RÉGIONAL

- Présentation des grandes lignes de l'état de la situation des entreprises et de la main-d'œuvre de l'industrie dans la région et des résultats-clés des enquêtes.

- Formation de deux groupes de discussion avec animateur.
  - Intervenants du secteur de la transformation du bois
  - Intervenants du secteur de l'aménagement forestier et du transport des produits forestiers
- Thèmes abordés afin de dégager des pistes d'intervention :
  - Recrutement de la main-d'œuvre
  - Rétention de la main-d'œuvre
  - Compétences et formation des travailleurs
  - Productivité des entreprises
  - Diversification des activités du secteur
  - Commercialisation et mise en marché

#### PARTICIPATION À L'ATELIER RÉGIONAL

Au total, 65 personnes ont participé à l'activité.

#### PONDÉRATION ET TRAITEMENT

Il s'agit de données qualitatives qui serviront à l'élaboration du plan d'action régional.

## 2. MISE EN CONTEXTE

### 2.1 CRISE FORESTIÈRE

Depuis 2001, le secteur forestier québécois connaît de nombreuses difficultés. Les annonces de fermetures temporaires ou définitives d'usines se succèdent. Elles sont accompagnées de nombreuses mises à pied de travailleurs, temporaires ou permanentes. La crise actuelle est engendrée par des facteurs conjoncturels et structurels. Cette situation a débuté par la reprise du conflit sur le bois d'œuvre, au cours duquel le gouvernement américain a imposé une taxe de 27 % à l'exportation du bois en provenance du Canada. Depuis, plusieurs facteurs se sont ajoutés et contribuent à aggraver la situation, notamment :

- Appréciation du dollar canadien par rapport à la devise américaine
- Concurrence du bois de la Colombie-Britannique
- Concurrence internationale
- Difficulté du secteur des pâtes et papiers
- Coûts élevés d'approvisionnement en matière ligneuse
- Réduction de la possibilité forestière
- Pressions environnementales
- Augmentation du prix du carburant
- Suroffre mondiale de certains produits
- Crise financière et récession économique mondiale

Le conflit du bois d'œuvre a énormément fragilisé l'industrie. Le remboursement de la taxe a soulagé quelque peu les institutions financières, mais n'a pas suffi à relancer le secteur.

À partir de 2003, l'appréciation du dollar canadien par rapport à la devise américaine a eu pour effet de réduire la compétitivité du secteur forestier (voir figure 1). Au Québec, les répercussions sont importantes puisque 75 % de la production est exportée aux États-Unis et que les prix sont fixés en dollar américain.<sup>27</sup> À titre indicatif, chaque augmentation d'un cent représente des pertes nettes annuelles de plus de 1,5 M\$<sup>28</sup> pour une scierie moyenne d'environ 60 millions de pmp<sup>29</sup>.

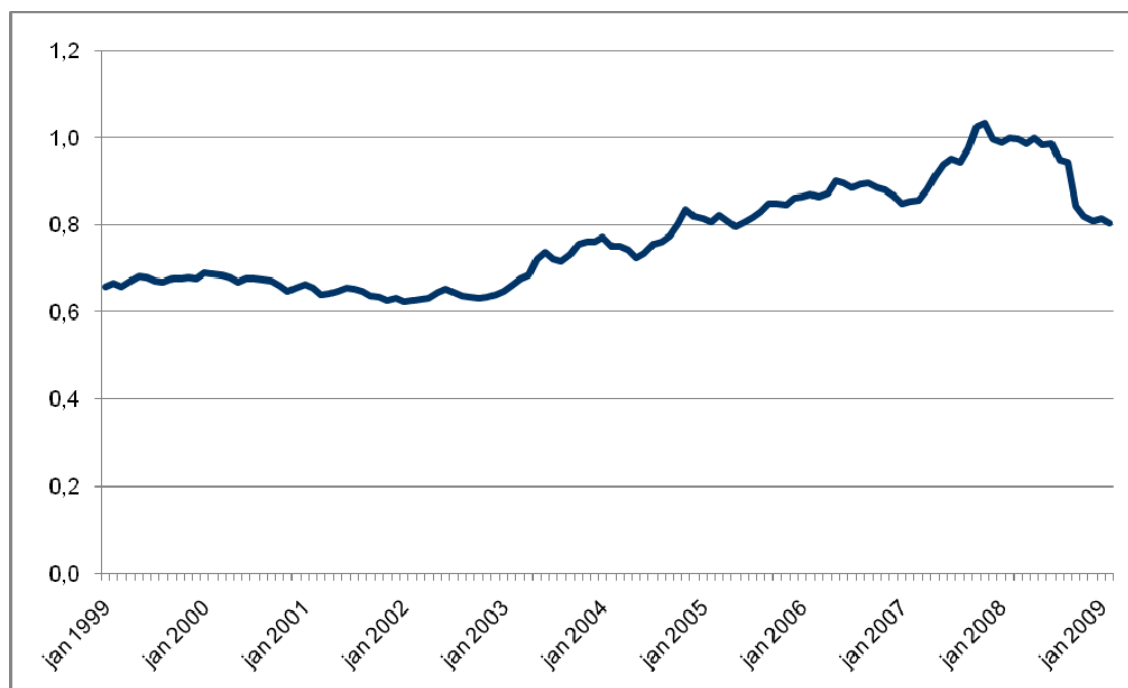
<sup>27</sup> Institut économique de Montréal, 2007.

<sup>28</sup> CIFQ, communiqué du 5 juin 2007.

<sup>29</sup> pmp = pied mesure de planche (1" x 12" x 12")



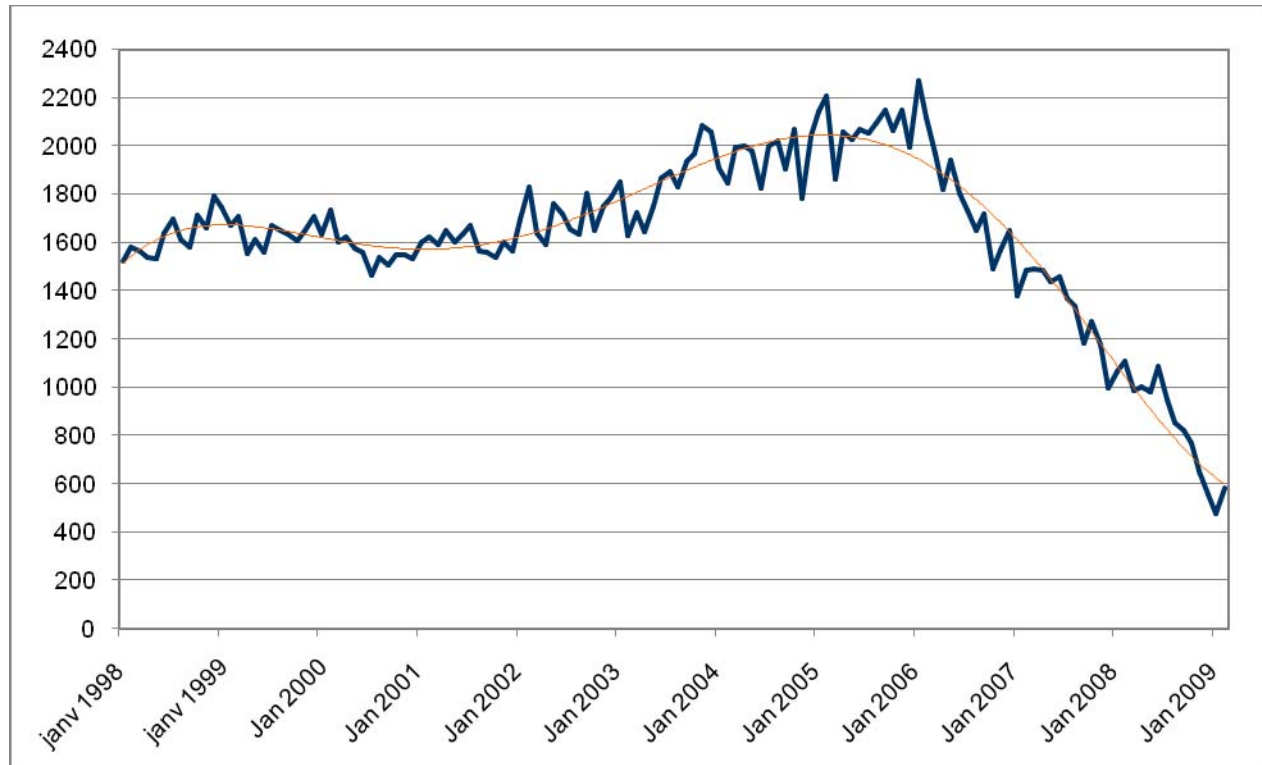
FIGURE 1  
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHANGE DU DOLLAR CANADIEN  
EN DEVISE AMÉRICAINE DE 1999 À 2009



Source des données : Banque du Canada, mars 2009  
[http://www.banqueducanada.ca/cgi-bin/famecgi\\_fdps](http://www.banqueducanada.ca/cgi-bin/famecgi_fdps)

De plus, depuis le début de l'année 2007, le ralentissement de la construction aux États-Unis a un effet direct sur les exportations et le prix du bois d'œuvre. Ce ralentissement s'est accentué avec la crise immobilière des hypothèques à risque et avec la récession qui a suivi. Comme le montre la figure 2, les mises en chantiers américaines ont connu une sérieuse chute, passant de plus de 2 000 000 d'unités résidentielles en janvier 2006 à moins de 500 000 unités en janvier 2009.

**FIGURE 2**  
**ÉVOLUTION DES MISES EN CHANTIER AMÉRICAINES DE 1998 À 2009**  
**TAUX ANNUEL DÉSAISONNALISÉ**  
**(1000 UNITÉS RÉSIDENTIELLES)**



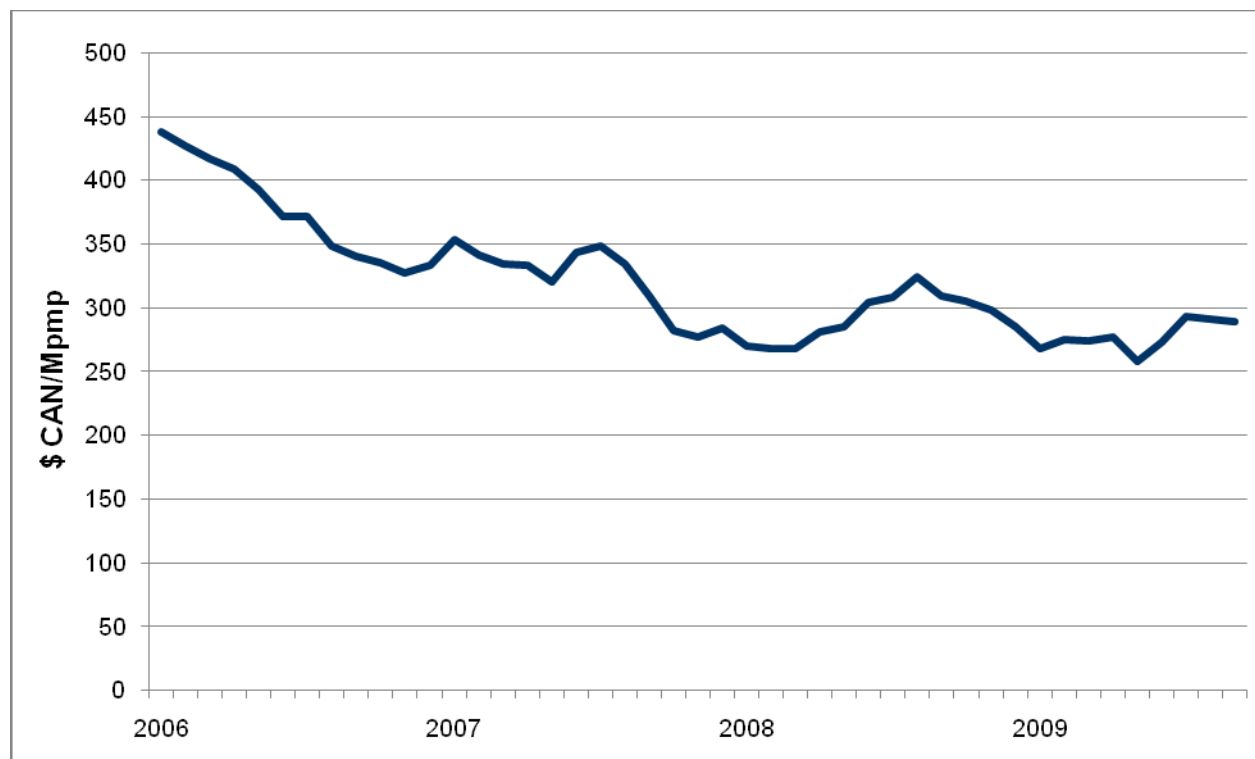
Source des données : U.S. Census Bureau, 2009 <http://www.census.gov/const/startssa.pdf>

Par ailleurs, les forêts de la Colombie-Britannique subissent depuis quelques années une infestation majeure d'insectes qui force la récupération de volumes importants de bois. Cette situation a entraîné sur le marché nord-américain de grandes quantités de bois d'œuvre à bas prix, faisant concurrence aux bois du Québec. La présence grandissante de produits de substitution sur les marchés traditionnels du bois a également contribué à accroître la concurrence.

En raison de cette conjoncture, les exportations ont considérablement baissé et le prix du bois d'œuvre a chuté. Ce dernier se rapprochait de la barre des 300 \$/Mpmp en 2007, comparativement à 385 \$/Mpmp en 2006 et 473 \$/Mpmp en 2005<sup>30</sup>, entraînant une baisse importante des revenus des entreprises. L'indice Pribec<sup>30</sup> indique clairement cette chute des prix depuis 2004.

<sup>30</sup> Indice Pribec : indice élaboré par le CIFQ, à partir d'enquêtes auprès des producteurs et courtiers, qui donne une appréciation des prix du marché.

FIGURE 3  
INDICE PRIBEC DU CIFQ



Source : présentation de M. Guy Chevette, Congrès du CIFQ 2007<sup>31</sup>

En outre, la décroissance du sous-secteur des pâtes et papiers québécois restreint les débouchés pour les copeaux et force les prix à la baisse, ce qui occasionne une diminution des revenus nets de la vente des sous-produits du sciage et une baisse de rentabilité. En effet, les difficultés de l'industrie canadienne des pâtes et papiers perdurent depuis près de 10 ans. « ... le secteur des pâtes et papiers n'a pas bénéficié du mouvement de hausse prolongé du cycle conjoncturel et de la rentabilité des entreprises qui s'est produit au début de cette décennie. De 2000 à 2005, le secteur des pâtes et papiers n'a pas gagné une seule fois son coût du capital, qui se situe normalement entre 8 et 13 %. Au cours de cette période, le secteur a subi une réduction de 12 % de sa capacité de production, ces réductions se concentrant dans les secteurs du papier journal et de la pâte kraft de résineux. »<sup>32</sup>

Les coûts d'approvisionnement de la matière ligneuse au Québec sont parmi les plus élevés en Amérique du Nord<sup>33</sup>. La redevance, les coûts de transport, la construction des chemins et les frais de récolte contribuent à hausser de façon importante le prix de la fibre<sup>5</sup>. La diminution des approvisionnements de matière ligneuse augmente la surcapacité de production des usines de sciage et contribue également à la hausse des coûts de production en ramenant les frais fixes sur moins d'unités. À cet effet, « Rappelons que chaque baisse de 5 % dans les approvisionnements de l'industrie fait augmenter les coûts totaux de production de cette dernière de 1 %. »<sup>34</sup>

<sup>31</sup> CIFQ, *Indice Pribec*.

<sup>32</sup> Association des produits forestiers du Canada, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*, mai 2007. p.10 [http://www.fpac.ca/fr/qui\\_nous\\_sommes/pdfs/Publications/task\\_force\\_FR.pdf](http://www.fpac.ca/fr/qui_nous_sommes/pdfs/Publications/task_force_FR.pdf)

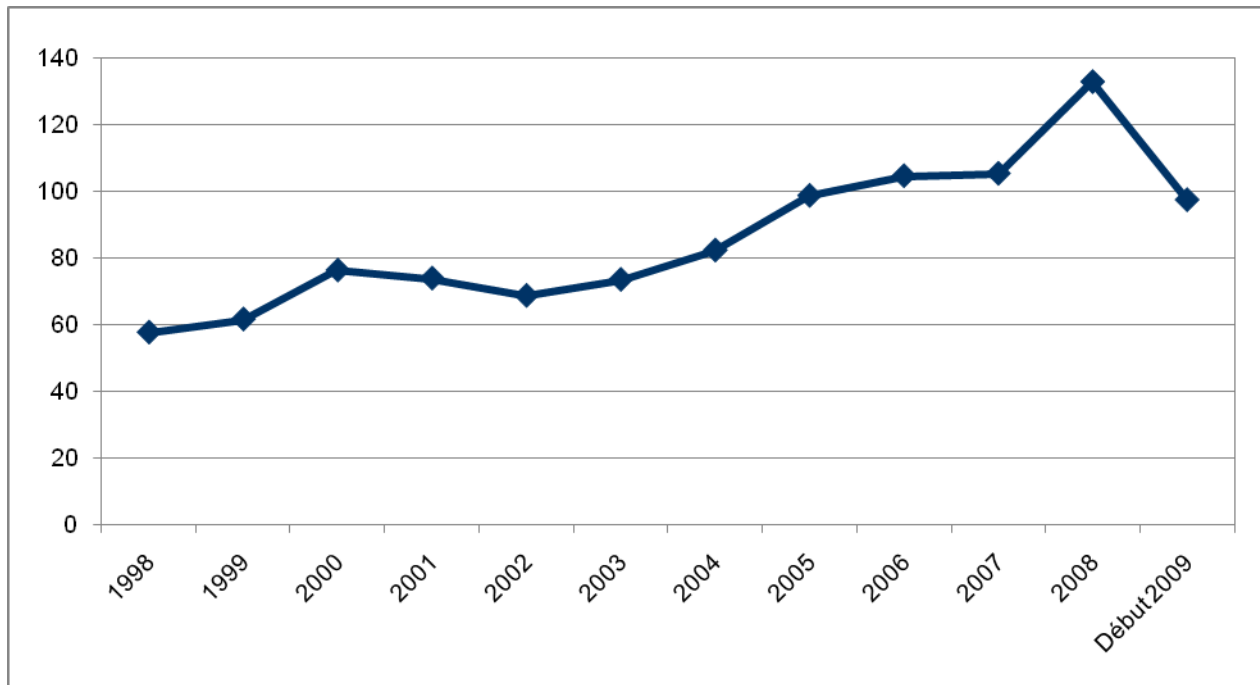
<sup>33</sup> CIFQ, *Indice Pribec*.

<sup>34</sup> Discours de M. Guy Chevette, Congrès du CIFQ 2007.

Ces facteurs combinés ont contribué à réduire les liquidités disponibles des entreprises pour réaliser des investissements visant l'augmentation de la productivité. À cet effet : « ... l'année 2006-2007 fut encore une année très difficile. Difficile en ce sens que les conditions actuelles du marché, sans précédent dans notre histoire, ont mis en lumière les grandes faiblesses structurelles qui affectent notre industrie. C'est la raison pour laquelle, sur toutes les tribunes, vous m'avez entendu parler à la fois de crise conjoncturelle et de crise structurelle. En effet, la combinaison « prix de vente, dollar canadien fort et coûts d'opération » fait en sorte que chaque mille pmp produit dans nos usines engendre des pertes moyennes de 70 \$.<sup>35</sup> »

Le prix moyen des produits pétroliers, notamment celui du carburant diesel, a connu une hausse continue de 2003 à 2007 et une ascension vertigineuse en 2008 (voir figure 4). Or, le coût du carburant représente une part importante des coûts d'exploitation associés aux activités de récolte et de transport de produits forestiers.

**FIGURE 4**  
**ÉVOLUTION DU PRIX MOYEN AFFICHÉ DU CARBURANT DIESEL**  
**(MOYENNE PONDÉRÉE POUR LA PROVINCE DE QUÉBEC) 1998-2009<sup>36 37</sup>**  
**(¢ / LITRE)**



Source des données : Régie de l'énergie du Québec, mars 2009  
[http://www.regie-energie.qc.ca/energie/petrole\\_tarifs.html](http://www.regie-energie.qc.ca/energie/petrole_tarifs.html)

Dans ce contexte de crise, la plupart des établissements manufacturiers du secteur n'ont d'autre choix que de ralentir ou d'arrêter la production, ce qui se traduit par des fermetures temporaires et définitives, par l'élimination de quarts de travail ou par le transfert de la production vers d'autres usines. Par ricochet, les établissements qui dépendent de cette clientèle sont également affectés. On observe donc également une contraction des activités, des

<sup>35</sup> Discours de M. Guy Chevrete, Congrès du CIFQ 2007.

<sup>36</sup> Moyenne pondérée calculée à partir de la répartition en pourcentage des volumes de ventes de carburants des stations distributrices provenant du Ministère des Ressources naturelles

<sup>37</sup> Pour 2009, moyenne pondérée calculée à partir des prix affichés en janvier et février seulement.

revenus et des emplois pour les établissements actifs en aménagement forestier ou en transport des produits forestiers.

Au cours de l'année 2008-2009, l'environnement économique n'a pas été plus favorable à la reprise du secteur en raison de la crise financière qui ébranle les marchés mondiaux et de la récession mondiale qui a suivi. Cette situation amplifie les difficultés des entreprises du secteur et les rend encore plus vulnérables en raison de l'effet combiné de la réduction des ventes et des difficultés d'accès au financement. Finalement, quoique globalement la conjoncture de la dernière année soit très défavorable, la baisse des prix du carburant et la dépréciation du dollar canadien par rapport à la devise américaine sont des facteurs bénéfiques aux établissements du secteur.

### MONDIALISATION

L'innovation technologique et la mondialisation des marchés ont fait évoluer à un rythme accéléré les pratiques commerciales et les modèles de fonctionnement de l'industrie forestière et papetière mondiale. Ces changements, qui s'ajoutent à une appréciation rapide du dollar canadien et à des modifications structurelles dans les marchés des produits-clés, exercent des pressions concurrentielles sans précédent sur l'industrie canadienne des produits forestiers. Bien que les détails varient considérablement selon les régions et les produits, la situation de l'ensemble de l'industrie est celle d'un secteur en proie à une profonde restructuration. La mondialisation contribue à transformer fondamentalement l'économie, la concurrence s'y déroulant à l'échelle mondiale.

Compte tenu du contexte économique, le secteur de la transformation du bois se retrouve en situation de surcapacité de production. Un processus de rationalisation des scieries est en cours. Il en résultera une consolidation des volumes de bois et une augmentation des investissements dans de nouvelles technologies. Des besoins de formation de la main-d'œuvre s'en suivront. Bien que ces facteurs ne favorisent pas la création de nombreux emplois, ils risquent de s'avérer essentiels au maintien des emplois existants dans le secteur de la transformation du bois.

Depuis quelque temps, la production de bois rond industriel des forêts naturelles connaît un ralentissement causé par l'épuisement des ressources pour certains pays, et plus généralement, par la multiplication des réglementations pour d'autres. Cette situation a pour effet de déplacer l'avantage naturel<sup>38</sup> vers les pays producteurs de plantations, où les arbres poussent plus rapidement. Désormais, l'avantage est de moins en moins une question d'abondance des ressources forestières et de plus en plus une question de productivité élevée.<sup>39</sup> Le Canada et le Québec sont riches en forêts naturelles, mais devront mettre de l'avant des mesures pour améliorer leur productivité.

---

## 2.2 NOUVEAUX PARADIGMES DU COMMERCE INTERNATIONAL

---

*« Aujourd'hui, le changement est une constante de nos vies, et la faculté d'adaptation est hautement récompensée en affaires. Cependant, il est rare qu'un changement soit si fondamental qu'il modifie tout. Et dans ce cas, on parle de changement de paradigme. »*

---

<sup>38</sup> L'avantage naturel est un des facteurs qui sous-tend la réussite d'un pays dans un secteur donné. « Cet avantage apparaît lorsque certains éléments du stock des ressources naturelles d'un pays, de son emplacement ou de sa capacité de production font qu'il est plus facile de produire un bien ou un service particulier à cet endroit-là plutôt qu'ailleurs. » (Brown, 2002, p. 47)

<sup>39</sup> Brown, C., 2002

*Or, nous vivons actuellement un changement de paradigme. Les dirigeants de grandes entreprises ont grandi en croyant au pouvoir de l'intégration verticale. Pour réduire les coûts liés à la recherche de fournisseurs, aux négociations avec eux et à la gestion des livraisons, les entreprises les ont intégrés dans leurs opérations. Ce faisant, elles ont mis en place des structures de coûts qui ne sont pas tenables dans la conjoncture actuelle.*

*La nouvelle technologie a considérablement réduit les frais de constitution et de gestion des réseaux d'approvisionnement, indépendamment de la géographie, rendant possible l'intégration de nouveaux pays à faibles coûts dans des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les avantages de l'intégration verticale se sont évaporés, et les entreprises qui n'en sont pas encombrées s'en sortent mieux.*

*Donc, beaucoup de grandes entreprises ont entamé un processus de désintégration verticale et géographique afin d'étendre leur réseau d'approvisionnement au monde entier. Que les fournisseurs soient indépendants, partenaires ou de propriétés exclusives, le résultat est le même. Le nouveau modèle de production ouvre de nombreux points d'accès aux petites entreprises spécialisées qui font preuve d'agilité. Elles peuvent se disputer des maillons individuels des chaînes d'approvisionnement mondiales de grandes entreprises et se mondialiser avec elles.*

*Ce nouveau modèle de production signifie que les entreprises n'utilisent plus le commerce juste comme outil de vente, mais aussi comme outil de production pour relier les maillons de la chaîne. Voilà le nouveau paradigme commercial – le commerce d'intégration – et il semble bien que les entreprises s'y adaptent. »<sup>40</sup>*

**TABLEAU 8**  
**PARADIGMES**

| HIER                                    | AUJOURD'HUI                                           |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Système de production linéaire          | Système de production global                          |
| Concurrence locale ou nord-américaine   | Marché et concurrence mondiaux                        |
| Compétition entre entreprises           | Compétition entre chaînes de valeur                   |
| Tout se fait sur place                  | Production modulaire, impartie, réseau                |
| Approvisionnement local                 | Approvisionnement mondial                             |
| Production de masse                     | Sur mesure de masse                                   |
| Savoir-faire technique et manuel        | Savoir-faire intellectuel                             |
| Équipement maison                       | Systèmes automatisés intégrés                         |
| Valeur basée sur la fonctionnalité      | Valeur basée sur la solution/<br>service client       |
| Compétition sur les coûts de production | Compétition sur les délais et le coût total au client |
| Les produits définissent le marché      | Les consommateurs définissent le marché               |

Source : Taktik-China, *Étude Riposte Chine 2007*, version intégrale – rapport final, 11 juin 2007, page 14.

Dans un même ordre d'idées, l'adoption au Québec du projet de loi 49 modifiant la Loi sur les forêts, qui permet aux entreprises forestières de transférer 10 % du bois provenant d'un territoire soumis à un contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) vers les usines de leur choix, contribue à la fragmentation et à la délocalisation de la chaîne de valeur. Il favorise la désintégration verticale et géographique du mode de production de l'industrie.

<sup>40</sup> Exportation et développement Canada, 2007. *S'adapter au nouveau paradigme du commerce international – Le 25 avril 2007*, par Stephen S. Poloz, premier vice-président et économiste en chef.



## 2.3 FORCES À EXPLOITER ET OPPORTUNITÉS À SAISIR

Malgré le sombre portrait que nous venons de brosser, le déclin de l'industrie canadienne et québécoise des produits forestiers est sûrement évitable. « Des facteurs, tels que la croissance économique mondiale, les technologies innovatrices dans le secteur, les préoccupations croissantes de la population envers l'environnement et le développement durable, ont créé des possibilités sans précédent pour le secteur forestier canadien sur les marchés internationaux. Si l'industrie des produits forestiers et les groupes partenaires sont disposés à effectuer les changements nécessaires pour profiter de ces opportunités, une industrie des produits forestiers canadienne renouvelée pourra être l'élément essentiel et durable du tissu économique et social du Canada pendant les prochaines décennies »<sup>41</sup>.

De plus, la concurrence internationale présente quelques faiblesses. En effet, les nouveaux concurrents qui offrent des tarifs bas sur les marchés forestiers et papetiers mondiaux profitent généralement d'avantages énormes sur le plan des prix des facteurs de production, ce qui peut sembler présenter un redoutable, voire insurmontable, obstacle à la compétitivité des coûts des produits forestiers canadiens. Or, d'importants producteurs étrangers font eux aussi face à des défis et des contraintes, que ce soit des problèmes d'infrastructures, des questions se rapportant au climat d'investissement en Russie, des incertitudes en matière d'approvisionnement énergétique en eau et en fibre en Chine, ou encore des conflits sociaux ou des différends sur l'utilisation des terres en Amérique latine. En outre, un grand nombre de nouveaux concurrents sur les marchés mondiaux éprouvent de sérieux problèmes sur le plan de la performance environnementale, des coupes illégales et du déboisement<sup>42</sup>.

À l'inverse, les entreprises d'ici bénéficient de plusieurs avantages. Elles connaissent mieux les besoins des marchés locaux et les marchés régionaux (nord des États-Unis) que leurs concurrents étrangers. Elles sont bien positionnées pour offrir un produit et des services orientés vers les besoins du client. La flexibilité des petites entreprises leur procure un avantage concurrentiel dans la nouvelle économie. Le nouveau modèle de production ouvre de nombreux points d'accès aux petites entreprises spécialisées, qui peuvent désormais se disputer des maillons individuels des chaînes d'approvisionnement mondiales de grandes entreprises et se mondialiser avec elles.<sup>43</sup>

En outre, l'avantage naturel dont bénéficient certains concurrents internationaux, notamment en ce qui concerne la productivité forestière et l'abondance de main-d'œuvre peu coûteuse, n'est qu'un des nombreux facteurs qui déterminent l'avantage national compétitif dans un secteur donné. Selon Porter, « l'avantage compétitif à long terme dépend des capacités des pays (et des entreprises qui y sont implantées) à innover et à améliorer. Ces capacités sont stimulées par la concurrence, les pressions et les défis. L'innovation interagit avec les autres facteurs de compétitivité importants pour déterminer l'avantage global. Ces autres facteurs-clés sont les suivants : marché intérieur fortement compétitif, infrastructures bien développées, réseau d'industries de soutien et un certain degré d'avantage, ou de compétitivité, en ce qui concerne les facteurs de production (ex. : main-d'œuvre qualifiée). » Cependant, Porter insiste aussi en particulier sur le rôle des gouvernements et du hasard, qui sont également des facteurs de réussite clés.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> Association des produits forestiers du Canada, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers, 2007. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*.

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> Exportation et développement Canada, 2007. *S'adapter au nouveau paradigme du commerce international – Le 25 avril 2007*, par Stephen S. Poloz, premier vice-président et économiste en chef.

<sup>44</sup> Brown, C., 2002.

## 2.4 RENOUVELLEMENT DU RÉGIME FORESTIER

Le régime forestier actuel fait l'objet de vives critiques. La sortie du film de Richard Desjardins (*Erreur boréale*) en 1999, qui a brossé un portrait négatif du mode de gestion forestière, a conduit à la commission Coulombe. Cette dernière a tenu une consultation élargie et a conclu à la nécessité de revoir l'ensemble du régime. Réduction de la possibilité forestière, création d'une fonction de forestier en chef, besoin de hausser nos connaissances sont quelques-unes des propositions qui ont découlé de cette consultation. À la suite du Sommet sur la forêt à l'hiver 2008, le gouvernement du Québec a dévoilé, en 2008, son Livre vert « La forêt pour construire le Québec de demain », qui avance les avenues possibles d'un régime forestier renouvelé. En 2009, un projet de loi sur l'occupation du territoire forestier, visant à revoir le régime forestier en profondeur, a été déposé. À la suite des auditions publiques, le projet de loi 57, intitulé « Projet de loi sur l'aménagement durable du territoire », a été déposé à l'Assemblée nationale et finalement adopté en mars 2010. L'adoption du projet de loi marque le résultat d'une longue démarche entreprise par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune. Les objectifs proposés à atteindre se traduisent notamment par l'implantation de l'aménagement durable des forêts, la responsabilisation des gestionnaires et des utilisateurs du territoire et l'établissement d'un marché libre pour une proportion des bois de la forêt publique. Le nouveau régime sera implanté en 2013 et la nouvelle Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier favorisera le développement social et économique du Québec et de ses régions.

## 2.5 AVENIR POUR LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS DU QUÉBEC

Un avenir prometteur est à la portée des différents intervenants du secteur à condition de relever les défis de nature structurelle. Ces défis, s'ils ne sont pas relevés, mèneront vers un déclin continu. Les fluctuations du marché du bois d'œuvre sont cycliques. Cependant, certains facteurs qui contribuent à la crise vont se maintenir. La consolidation et l'ajustement structurel s'avéreront inévitables pour faire face à la concurrence. Les entreprises canadiennes et québécoises devront développer de nouvelles stratégies pour rester compétitives. L'innovation technologique et la mondialisation des marchés sont en train de transformer, à un rythme accéléré, les modèles de fonctionnement traditionnels et les structures des échanges de l'industrie forestière et papetière mondiale.

Les partenaires de l'industrie au Canada, notamment les employeurs, les syndicats, les collectivités et les gouvernements, devront faire un choix déterminant pour l'avenir : accepter la réalité d'un environnement mondial en pleine évolution et saisir les opportunités qui s'offrent ou ignorer cette réalité et envisager l'avenir avec de moins en moins de possibilités<sup>45</sup>.

À moyen et long terme, les marchés mondiaux des produits forestiers continuent de croître, et les analyses réalisées laissent croire que la demande nord-américaine et mondiale sera amplement suffisante pour soutenir une industrie canadienne de produits forestiers renouvelée<sup>46</sup>.

<sup>45</sup> Association des produits forestiers du Canada, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers, 2007. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*.

<sup>46</sup> *Ibid.*

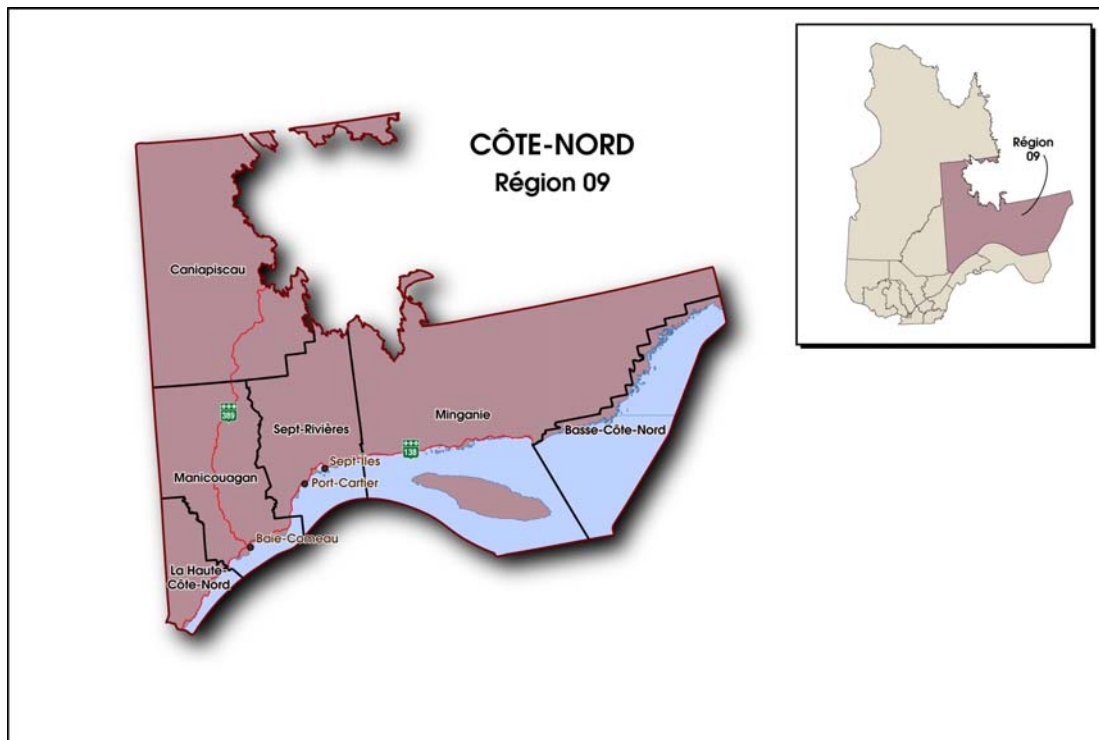
### 3. PORTRAIT RÉGIONAL

La région administrative de la Côte-Nord est située dans la partie nord-est du Québec. Elle est bordée à l'est par le golfe du Saint-Laurent, à l'ouest par le Saguenay-Lac-Saint-Jean et au nord par la région du Nord-du-Québec et la province de Terre-Neuve-et-Labrador. Elle couvre une superficie en terre ferme de 236 700 km<sup>2</sup><sup>47</sup>.

La région de la Côte-Nord se divise en cinq municipalités régionales de comté (MRC), soit Caniapiscau, La Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Minganie et Sept-Rivières, et un territoire équivalent (TE), qui agit à titre de MRC, soit Basse-Côte-Nord.

La région de la Côte-Nord est une région ressource<sup>48</sup>. Les terrains forestiers (103 146 km<sup>2</sup>) et la zone agricole (274 km<sup>2</sup>, dont 157 km<sup>2</sup> occupés par des exploitations agricoles) occupent respectivement 43,6 % et 0,1 % de sa superficie<sup>49</sup>.

**FIGURE 5**  
**LOCALISATION DE LA RÉGION**



<sup>47</sup> Institut de la statistique du Québec, *Profil des régions et des MRC*.

<sup>48</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Portrait socioéconomique du Québec*, édition 2008.

<sup>49</sup> Institut de la statistique du Québec, 2008. *Bulletin statistique régional, Côte-Nord*.

## 3.1 DÉMOGRAPHIE

### 3.1.1 POPULATION ET OCCUPATION DU TERRITOIRE

#### NOMBRE D'HABITANTS

La région administrative de la Côte-Nord compte un peu plus de 96 000 habitants, soit 1,2 % de la population totale du Québec. Elle se classe au quinzième rang en ce qui concerne le nombre d'habitants<sup>50</sup>. Le tableau suivant présente la répartition de la population régionale par MRC ou TE<sup>51</sup>.

TABLEAU 9  
POPULATION RÉGIONALE - 2008

| MRC ou TE          | NOMBRE D'HABITANTS | % DE LA POPULATION |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| Sept-Rivières      | 35 492             | 37                 |
| Manicouagan        | 32 656             | 34                 |
| La Haute-Côte-Nord | 11 956             | 12                 |
| Minganie           | 6 370              | 7                  |
| Basse-Côte-Nord    | 5 455              | 6                  |
| Caniapiscau        | 4 131              | 4                  |
| TOTAL              | 96 060             | 100                |

Source : Institut de la statistique du Québec, données provisoires

La population de la Côte-Nord est principalement située dans les MRC de Sept-Rivières (35 492 habitants) et de Manicouagan (32 656 habitants). Ensemble, ces deux MRC regroupent 71 % de la population régionale. La population est principalement concentrée dans les municipalités de Sept-Îles (26 087 habitants), Baie-Comeau (22 249 habitants) et Port-Cartier (6 803 habitants)<sup>52</sup>.

#### POPULATION AUTOCHTONE

La région de la Côte-Nord se distingue par une présence autochtone supérieure au reste du Québec. En 2006, la population autochtone composait 13,4 % de la population régionale, comparativement à 1,5 % pour le Québec<sup>53</sup>.

Les communautés autochtones innues sont : Betsiamites, Essipit, La Romaine, Matimekoshe-Lac-John, Mingan, Natashquan, Pakuashipi et Uashat-Maliotenam. La seule communauté naskapie du Québec, Kawawachikamach, est située dans la région administrative de la Côte-Nord.

<sup>50</sup> Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des régions administratives, 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008*, données 2008 provisoires.

<sup>51</sup> Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents par groupe d'âge et sexe, 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008, découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*, données 2008 provisoires.

<sup>52</sup> Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des municipalités du Québec au 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008, selon le découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*, données 2008 provisoires.

<sup>53</sup> Développement économique Canada pour les régions du Québec, *Profil socioéconomique de la région de la Côte-Nord*.

### VARIATION DE LA POPULATION

Le tableau suivant présente la variation de la population régionale par MRC ou TE<sup>54</sup> entre 1997 et 2007.

**TABLEAU 10**  
**VARIATION DE LA POPULATION – 1997 ET 2007**

| MRC                | 1997<br>(NOMBRE) | 2007<br>(NOMBRE) | VARIATION<br>1997-2007<br>(%) |
|--------------------|------------------|------------------|-------------------------------|
| Sept-Rivières      | 37 055           | 34 702           | - 6,4                         |
| Manicouagan        | 36 446           | 32 539           | - 10,7                        |
| La Haute-Côte-Nord | 13 543           | 12 301           | - 9,2                         |
| Minganie           | 7 010            | 6 504            | - 7,2                         |
| Basse-Côte-Nord    | 5 879            | 5 613            | - 4,5                         |
| Caniapiscau        | 4 512            | 4 009            | - 11,1                        |
| Côte-Nord          | 104 445          | 95 668           | - 8,4                         |
| Ensemble du Québec | 7 274 630        | 7 700 807        | 5,9                           |

Source : Institut de la statistique du Québec, données 2007 provisoires

La population régionale a décliné de 8,4 % entre 1997 et 2007, comparativement à une croissance de 5,9 % pour l'ensemble du Québec durant cette même période<sup>55</sup>. Cette décroissance touche toutes les MRC et le territoire équivalent (TE), mais avec une intensité variable, Caniapiscau (- 11,1 %) et Manicouagan (- 10,7 %) sont les plus touchées avec une perte de plus de 10 % de leur population au cours de cette décennie.

### TAUX DE FÉCONDITÉ

La région de la Côte-Nord se classe au 2<sup>e</sup> rang au Québec en ce qui concerne le nombre d'enfants par femme en âge de procréer (15 à 49 ans) pour l'année 2008, avec une moyenne de 1,99 enfant par femme, comparativement à 1,74 pour l'ensemble du Québec<sup>56</sup>.

### MIGRATION INTERRÉGIONALE

Au cours de l'année 2007-2008, la région de la Côte-Nord a connu un taux net de migration interrégionale de - 0,95 % (départ de 907 individus vers une autre région du Québec). Ce taux a subi une légère baisse comparativement à 2006-2007 (- 0,72 %). En 2007-2008, seule la région de Montréal a connu un plus faible taux que la Côte-Nord (- 1,16 %)<sup>57</sup>.

Les trois principales régions d'origine des entrants dans la région de la Côte-Nord pour 2007-2008 sont la Capitale-Nationale (491, soit 24 % des entrants interrégionaux totaux), la Montérégie (242, soit 12 %) et le Bas-Saint-Laurent (216, soit 10 %)<sup>58</sup>.

<sup>54</sup> Développement économique Canada pour les régions du Québec, *Profil socioéconomique de la région de la Côte-Nord*.

<sup>55</sup> Institut de la statistique du Québec, 2008. *Bulletin statistique régional, Côte-Nord*.

<sup>56</sup> Institut de la statistique du Québec, *Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à la maternité, par région administrative, Québec, 1986-2008, données 2008 provisoires*.

<sup>57</sup> Institut de la statistique du Québec, *Solde migratoire et taux net de migration interrégionale des MRC et territoires équivalents du Québec, de 2001-2002 à 2007-2008*.

<sup>58</sup> Institut de la statistique du Québec, *Nombre de migrants interrégionaux selon la région d'origine et la région de destination, tous âges, Québec et régions administratives, 2007-2008*.

Les trois principales régions de destination des sortants sont la Capitale-Nationale (962, soit 32 % des sortants interrégionaux totaux), la Montérégie (289, soit 10 %) et le Saguenay-Lac-Saint-Jean (287, soit 10 %)<sup>59</sup>.

Dans la région de la Côte-Nord, le solde migratoire interrégional est positif seulement chez les 30 à 34 ans (+ 5 individus en 2007-2008). À l'inverse, la région connaît un exode des jeunes caractérisé par une perte nette de 224 individus au profit des autres régions du Québec pour le groupe des 20 à 29 ans et une perte nette de 142 individus pour le groupe des 15 à 19 ans<sup>60</sup>.

#### MIGRATION INTERNATIONALE ET INTERPROVINCIALE

La région de la Côte-Nord a accueilli en 2006-2007 18 immigrants, tandis que 28 individus émigraient<sup>61</sup>. De plus, 150 individus provenant d'une autre province canadienne se sont installés dans la région, pendant que 255 habitants de la région de la Côte-Nord sont partis pour une autre province<sup>62</sup>.

La région de la Côte-Nord possède donc un solde migratoire international et interprovincial affichant une perte nette de 115 habitants pour la période 2006-2007. Seules les régions de Chaudière-Appalaches (- 254 habitants), de l'Abitibi-Témiscamingue (- 223 habitants) et du Saguenay-Lac-Saint-Jean (- 189 habitants) affichaient des pertes nettes plus importantes que la Côte-Nord à cet effet<sup>63</sup>.

#### DENSITÉ DE POPULATION

La région administrative de la Côte-Nord est la 16<sup>e</sup> quant à la densité de sa population avec 0,4 habitant par km<sup>2</sup> <sup>64</sup>, comparativement à 5,9 pour l'ensemble du Québec<sup>65</sup>.

#### POPULATION URBAINE ET RURALE

Selon la définition de population rurale, qui inclut les habitants des petites villes à caractère rural (régions rurales et petites villes – RRPV), 40,2 % de la population de la Côte-Nord vit en milieu rural, comparativement à 20,1 % pour l'ensemble du Québec<sup>66</sup>.

---

### 3.1.2 STRUCTURE D'ÂGE

---

Le vieillissement de la population et le renversement de la pyramide des âges se perçoivent comme partout ailleurs au Québec et au Canada. Toutefois, les proportions de population par groupe d'âge de même que l'âge moyen pour la région de la Côte-Nord indiquent un vieillissement moins prononcé que dans le reste du Québec. En effet, les proportions des 0 à

---

<sup>59</sup> Institut de la statistique du Québec, *Nombre de migrants interrégionaux selon la région d'origine et la région de destination, tous âges, Québec et régions administratives, 2007-2008*.

<sup>60</sup> Institut de la statistique du Québec, *Solde migratoire et taux net de migration interrégionale, selon le groupe d'âge, Côte-Nord, de 1998-1999 à 2007-2008*.

<sup>61</sup> Institut de la statistique du Québec, *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales, Côte-Nord et ensemble du Québec, 1991-1992, 1996-1997, 2001-2002 et 2003-2007, données provisoires*.

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> Institut de la statistique du Québec, *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales par région administrative, Québec, 1986-2007, données provisoires*.

<sup>64</sup> Institut de la statistique du Québec, *Bulletin statistique régional, Côte-Nord*.

<sup>65</sup> Institut de la statistique du Québec, *Profil des régions et des MRC*.

<sup>66</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Portrait socioéconomique du Québec, édition 2008*.



14 ans et des 15 à 64 ans dans la région (17 % et 70 % respectivement) sont supérieures à celles du Québec (16 % et 69 % respectivement), tandis que la proportion des 65 ans et plus (13 %) se situe en dessous de celle du Québec (15 %)<sup>67</sup>.

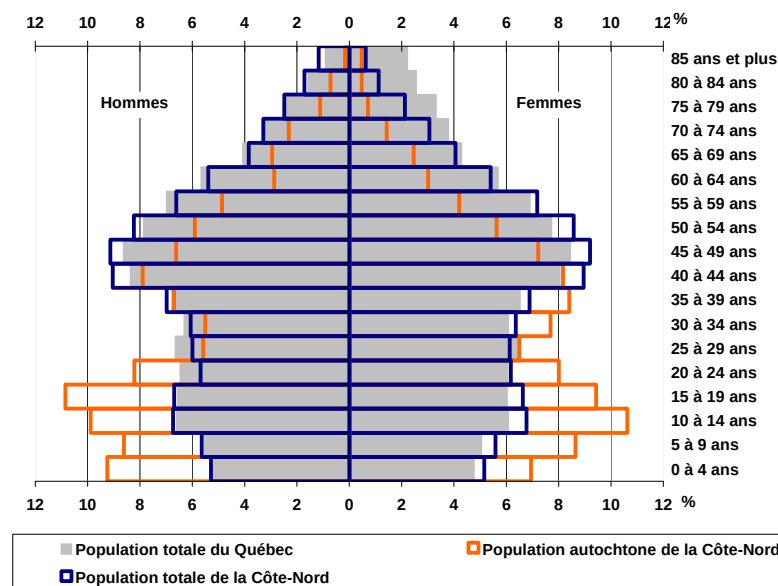
**TABLEAU 11**  
**RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE - 2008**

|                    | 0-14 ANS  | 15-64 ANS | 65 ANS ET + | TOTAL     |
|--------------------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| Côte-Nord          | 16 265    | 67 625    | 12 170      | 96 060    |
|                    | 17 %      | 70 %      | 13 %        | 100 %     |
| Ensemble du Québec | 1 232 189 | 5 385 663 | 1 132 652   | 7 750 504 |
|                    | 16 %      | 69 %      | 15 %        | 100 %     |

Source : Institut de la statistique du Québec, données provisoires  
Compilation : DDM

En 2008, l'âge moyen de la population de la région de la Côte-Nord se situait à 39,5 ans, comparativement à 40,3 ans pour l'ensemble du Québec<sup>68</sup>. Cependant, c'est surtout la structure d'âge des Autochtones qui influence la moyenne d'âge à la baisse. Un coup d'œil sur les pyramides des âges (figure 6) construites d'après les données du recensement de la population de 2006, permet de constater l'importance relative du bassin de population des moins de 25 ans au sein des communautés autochtones de la Côte-Nord. Par exemple, 27 % de la population autochtone de la Côte-Nord se situe parmi le groupe des moins de 14 ans, comparativement à 16 % pour l'ensemble du Québec<sup>69</sup>.

**FIGURE 6**  
**COMPARAISON DES PYRAMIDES DES ÂGES - 2006**



<sup>67</sup> Institut de la statistique du Québec, *Population selon le groupe d'âge et le sexe, Côte-Nord et ensemble du Québec, 1996, 2001 et 2004-2008*.

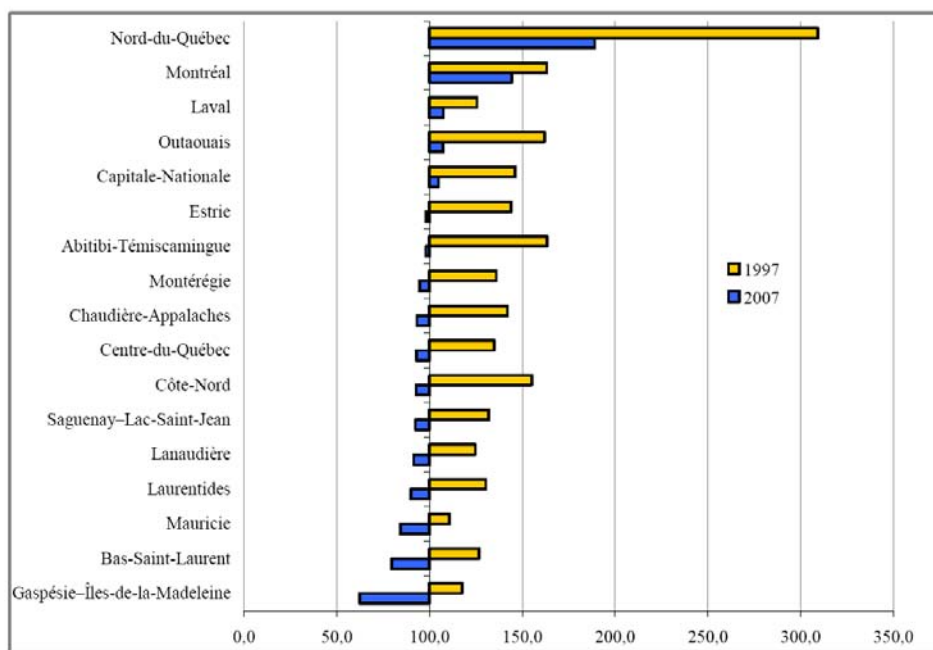
<sup>68</sup> Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des régions administratives par groupe d'âge et sexe, au 1<sup>er</sup> juillet, 2006 à 2008, découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*.

<sup>69</sup> Statistique Canada, *Profil de la population autochtone, Recensement 2006*.

INDICE DE REMPLACEMENT

La figure suivante présente la comparaison entre les indices de remplacement de la main-d'œuvre en 1997 et 2007 pour chacune des régions du Québec.

**FIGURE 7**  
**INDICE DE REMPLACEMENT SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES, 1997 ET 2007**



Données 2007 provisoires

Source : Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008

L'indice de remplacement, qui correspond au renouvellement des personnes qui approchent la retraite (55-64 ans) par celles qui intègrent le marché du travail (20-29 ans), est légèrement insuffisant dans la région de la Côte-Nord. En 2007, le taux de remplacement de la main-d'œuvre qui approche la retraite était de 92,8 %, comparativement à 105,7 % pour l'ensemble du Québec. Ce taux est le 7<sup>e</sup> plus bas au Québec<sup>70</sup>.

### 3.1.3 PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES

Les effectifs de population de la Côte-Nord devraient diminuer durant les deux prochaines décennies. Effectivement, selon les perspectives démographiques établies pour la période de 2006 à 2031, une baisse relative de - 12 % (diminution d'environ 11 000 habitants) est prévu pour la région de la Côte-Nord, comparativement à une augmentation de 15,8 % pour le Québec<sup>71</sup>.

<sup>70</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Portrait socioéconomique du Québec*, édition 2008.

<sup>71</sup> Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions 2006-2056*, édition 2009.

**TABLEAU 12**  
**PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE<sup>72</sup>,**  
**CÔTE-NORD ET ENSEMBLE DU QUÉBEC – 2006 - 2031**

| Population ('000)  | 2006  | 2011  | 2016  | 2021  | 2026  | 2031  |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Côte-Nord          | 96,6  | 94,5  | 92,1  | 89,9  | 87,7  | 85,3  |
| Ensemble du Québec | 7 630 | 7 950 | 8 230 | 8 470 | 8 680 | 8 840 |

Source : Institut de la statistique du Québec

Au niveau des MRC et du TE de la Côte-Nord, l'édition 2003 du rapport sur les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec<sup>73</sup> prévoyait une diminution de la population de toutes les MRC entre 2001 et 2026. Selon ce même rapport, les MRC de Manicouagan et de la Basse-Côte-Nord devaient connaître les plus fortes décroissances, respectivement de 20,3 % et de 19,6 %<sup>74</sup>.

La figure 8 et le tableau 13 présentent la pyramide des âges de la Côte-Nord pour les années 2006 et 2031 et les proportions de la population par groupe d'âge.

**FIGURE 8**  
**PYRAMIDE DES ÂGES DE LA CÔTE-NORD, 2006 ET 2031, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE**



Source : Institut de la statistique du Québec<sup>75</sup>

<sup>72</sup> Le scénario A – Référence rassemble les hypothèses d'évolution issues de la tendance moyenne (l'indice synthétique de fécondité, le quotient de mortalité, l'espérance de vie projetée, les migrations externe et interne projetées, etc.).

<sup>73</sup> Lors de la rédaction du présent rapport, la section concernant les perspectives démographiques des MRC pour l'édition 2009 de la publication de l'ISQ n'était pas encore disponible.

<sup>74</sup> Institut de la statistique du Québec, *Municipalités régionales de comté et territoires équivalents (MRC) classés par région et triés selon le taux de variation 2001-2026, scénario A de référence, Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2026, édition 2003.*

<sup>75</sup> Institut de la statistique du Québec, 2009. *Perspectives démographiques du Québec et des régions 2006-2056, édition 2009.*

**TABLEAU 13**  
**PROPORTION DE POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE ET INDICE DE REMPLACEMENT DE LA**  
**CÔTE-NORD – 2006 ET 2031**

|                    | PART DES<br>0-19 ANS<br>(%) |      | PART DES<br>20-64 ANS<br>(%) |      | PART DES<br>65 ANS ET PLUS<br>(%) |      | INDICE DE<br>REMPLACEMENT<br>2031 |
|--------------------|-----------------------------|------|------------------------------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|
|                    | 2006                        | 2031 | 2006                         | 2031 | 2006                              | 2031 |                                   |
| Côte-Nord          | 24                          | 21   | 64                           | 52   | 12                                | 28   | 83                                |
| Ensemble du Québec | 23                          | 20   | 63                           | 54   | 14                                | 26   | 94                                |

Source : Institut de la statistique du Québec

Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Concernant la structure d'âge, en 2031, le processus de vieillissement de la population, déjà amplement amorcé, devrait s'intensifier. Ainsi, la plus large partie de la pyramide des âges se trouvera à la hauteur du groupe des 65 à 75 ans. En 2031, on prévoit 0,83 personne de 20-29 ans pour chaque personne de 55 à 64 ans (comparativement à 0,94 pour l'ensemble du Québec)<sup>76</sup>. Ceci représente le 9<sup>e</sup> plus haut taux parmi les régions du Québec.

### 3.2 LANGUE

En 2006, lors du recensement, 95,5 % de la population de la région de la Côte-Nord connaissait le français, comparativement à 94,5 % pour l'ensemble du Québec. Cependant, seulement 19,5 % de la population de la région connaissait les deux langues officielles, comparativement à 40,6 % pour l'ensemble du Québec. À ce titre, la Côte-Nord se classe au 15<sup>e</sup> rang des régions du Québec pour la proportion de la population connaissant les deux langues officielles. Parmi le reste de la population de la Côte-Nord, 3,7 % connaissait seulement l'anglais, alors que 0,8 % ne connaissait aucune langue officielle<sup>77</sup>.

### 3.3 PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)

Le PIB de la région de la Côte-Nord s'élevait à 4,6 G\$ pour l'année 2007<sup>78</sup>, soit 1,7 % du PIB québécois. À ce titre, la région se classe au 3<sup>e</sup> rang provincial pour le PIB par habitant (48 442 \$ pour la Côte-Nord, comparativement à 36 242 \$ pour l'ensemble du Québec). Le taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant a été de 4,9 % entre 2003 et 2007, soit un taux plus élevé que celui du Québec (3,9 %)<sup>79</sup>. Depuis 2003, le PIB a évolué de façon variable. La variation annuelle s'établissait à 6,8 % en 2003, 3,8 % en 2004, - 0,7 % en 2005, 7,6 % en 2006 et 7,2 % en 2007<sup>80</sup>.

<sup>76</sup> Institut de la statistique du Québec, *Divers indicateurs démographiques, scénario A – Référence, Québec, régions administratives, régions métropolitaines (RMR) et communauté métropolitaine, 2006-2031*.

<sup>77</sup> Institut de la statistique du Québec, *Population selon la connaissance des langues officielles, régions administratives, Québec, 2006, tableau envoyé à DDM par Manon Leclerc de l'Institut de la statistique du Québec le 1<sup>er</sup> octobre 2008*.

<sup>78</sup> Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base par région administrative du Québec, 2003-2007, données estimées provisoires*.

<sup>79</sup> Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut et revenu personnel par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*.

<sup>80</sup> Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base par région administrative du Québec, 2003-2007, données estimées provisoires*.

## 3.4 STRUCTURE INDUSTRIELLE

### 3.4.1 ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

En 2007, la région de la Côte-Nord comptait 2 892 établissements, soit 1,2 % des établissements du Québec. L'étude de la répartition des établissements par secteur d'activité révèle une présence plus prononcée d'établissements du secteur tertiaire dans la région de la Côte-Nord, comparativement à l'ensemble du Québec. En effet, en 2007, 6,1 % des établissements provenaient du secteur primaire, 10,0 % du secteur secondaire et 84,0 % du secteur tertiaire contre respectivement 5,6 %, 17,4 %, et 77 % pour l'ensemble du Québec<sup>81</sup>. Toutefois, cette situation n'est pas conforme à la tendance des régions ressources, qui possèdent généralement une plus grande part de leurs activités dans le secteur primaire. Il se peut donc que le nombre d'établissements du secteur tertiaire dans la région de la Côte-Nord soit plus grand, mais que leur taille soit plus petite, et l'inverse pour les établissements du secteur primaire. La section 3.4.3 (emplois par secteur d'activité) nous montre justement que la région de la Côte-Nord possède une part plus importante de ses emplois dans le secteur primaire par rapport à l'ensemble du Québec.

**TABLEAU 14**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ - 2007**

|              | CÔTE-NORD<br>(%) | ENSEMBLE DES<br>RÉGIONS<br>RESSOURCES<br>(%) | ENSEMBLE DU<br>QUÉBEC<br>(%) |
|--------------|------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
| Primaire     | 6,1              | 11,5                                         | 5,6                          |
| Secondaire   | 10,0             | 13,6                                         | 17,4                         |
| Construction | 6,4              | 8,3                                          | 10,7                         |
| Fabrication  | 3,6              | 5,3                                          | 6,7                          |
| Tertiaire    | 84,0             | 74,9                                         | 77,0                         |

Source : Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008

### 3.4.2 TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

La région compte une proportion de microétablissements (moins de 5 employés) inférieure à la proportion québécoise (46 % pour la région comparativement à 52 % pour le Québec). À l'inverse, les établissements de 5 à 49 employés ainsi que les établissements de 200 employés et plus occupent une place plus importante que pour l'ensemble du Québec. Notamment, la région se classe respectivement au 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> rang pour la proportion d'établissements de ces tailles<sup>82</sup>.

<sup>81</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Portrait socioéconomique du Québec*, édition 2008.

<sup>82</sup> *Ibid.*

**TABLEAU 15**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE - 2007**

|                    | 1 À 4<br>EMPLOYÉS<br>(%) | 5 À 49<br>EMPLOYÉS<br>(%) | 50 À 199<br>EMPLOYÉS<br>(%) | 200 EMPLOYÉS<br>ET +<br>(%) |
|--------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Côte-Nord          | 46,4                     | 49,1                      | 3,4                         | 1,0                         |
| Ensemble du Québec | 52,0                     | 43,1                      | 4,0                         | 0,9                         |

Source : Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008

### 3.4.3 EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'étude de la répartition des emplois par secteur révèle une forte concentration d'emplois dans le secteur primaire pour la région de la Côte-Nord. En effet, étant une région ressource, elle possède une part plus élevée d'emplois provenant du secteur primaire que la moyenne québécoise (9,2 % des emplois régionaux comparativement à 2,7 % des emplois au Québec). La part des emplois provenant du secteur secondaire est relativement similaire à celle de l'ensemble du Québec, alors que celle du secteur tertiaire est plus faible<sup>83</sup>.

**TABLEAU 16**  
**RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ - 2006**

|              | CÔTE-NORD<br>(% RÉGIONAL) | CÔTE-NORD<br>(% QUÉBÉCOIS) | ENSEMBLE DU<br>QUÉBEC<br>(%) |
|--------------|---------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Primaire     | 9,2                       | 3,9                        | 2,7                          |
| Secondaire   | 20,2                      | 1,2                        | 19,5                         |
| Construction | 4,1                       | 0,9                        | 5,0                          |
| Fabrication  | 16,2                      | 1,3                        | 14,5                         |
| Tertiaire    | 70,5                      | 1,1                        | 77,8                         |

Source : Statistique Canada, recensement de la population 2006

Compilation : DDM

Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

### 3.4.4 PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

Le projet ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) vise à construire un système productif régional compétitif sur le plan nord-américain et mondial dans chacune des régions du Québec, par l'identification et le développement de créneaux d'excellence, qui pourront devenir leur image de marque. Chaque région du Québec, au moyen d'un exercice d'évaluation, a déterminé ses créneaux d'excellence. Pour la région de la Côte-Nord, deux créneaux d'excellence ont été déterminés :

- Ressources, sciences et technologies marines, créneau concentré dans trois domaines :
  - Aquaculture
  - Capture et transformation de la biomasse marine
  - Biotechnologies marines
- Ingénierie de procédés industriels miniers et métallurgiques

<sup>83</sup> Statistique Canada, *L'emploi selon la branche d'activité et les groupes d'âge, chiffres de 2006 – personnes occupées, pour le Canada, les provinces et les territoires, et les divisions de recensement – Données-échantillon (20 %)*.



## 3.5 MARCHÉ DU TRAVAIL

### 3.5.1 INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le tableau suivant présente les principaux indicateurs du marché du travail des régions du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord combinées, pour la période 2004 à 2008.

TABLEAU 17  
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CÔTE-NORD ET  
DU NORD-DU-QUÉBEC– 2004-2008

|                           | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | QUÉBEC<br>2008 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|----------------|
| Population active (ˆ000)  | 60,8 | 58,1 | 56,2 | 53,8 | 54,7 | 4 184,9        |
| Personnes occupées (ˆ000) | 53,7 | 53,3 | 51,6 | 49,0 | 48,5 | 3 881,7        |
| Chômeurs (ˆ000)           | 7,1  | 4,7  | 4,6  | 4,7  | 6,1  | 303,3          |
| Taux de chômage (%)       | 11,7 | 8,1  | 8,2  | 8,7  | 11,2 | 7,2            |
| Taux d'activité (%)       | 66,8 | 64,5 | 62,7 | 60,2 | 61,5 | 65,7           |
| Taux d'emploi (%)         | 59,0 | 59,2 | 57,6 | 54,8 | 54,5 | 60,9           |

Source : Institut de la statistique du Québec

Depuis 2004, le marché du travail de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec connaît une diminution de sa population en emploi. Le nombre de personnes occupées a diminué de 53 700 en 2004 à 48 500 en 2008<sup>84</sup>.

Durant la période 2004-2008, le taux d'activité régional, qui correspond à la population de 15 ans et plus en emploi ou en chômage, a également connu une faible diminution, passant de 66,8 % à 61,5 %<sup>85</sup>. En 2008, les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec regroupées se classaient au 5<sup>e</sup> rang des régions du Québec ayant le plus faible taux d'activité<sup>86</sup>.

En 2008, seule la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (17,3 %) a connu un taux de chômage plus élevé que les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec regroupées (11,2 %)<sup>87</sup>. Entre 2007 et 2008, le taux de chômage, soit le nombre de personnes sans emploi et prêtes à travailler exprimé en pourcentage de la population active, a connu une augmentation de 2,5 % et a atteint son plus haut niveau en quatre ans.

Le taux d'emploi régional, qui correspond au nombre de personnes occupées sur la population de 15 ans et plus, est de 54,5 %, comparativement à 60,9 % pour l'ensemble du Québec (2008). Seulement deux régions administratives connaissent un taux d'emploi inférieur à celui des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec regroupées. Ces dernières ont également connu

<sup>84</sup> Institut de la statistique du Québec, *Caractéristiques du marché du travail selon le groupe d'âge, population de 15 ans et plus, Côte-Nord, Nord-du-Québec et ensemble du Québec, 2004-2008*.

<sup>85</sup> *Ibid.*

<sup>86</sup> Institut de la statistique du Québec, *Taux d'activité, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*.

<sup>87</sup> Institut de la statistique du Québec, *Taux de chômage, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*.

la plus forte diminution du taux d'emploi pour une région du Québec durant la période 2004-2008 (- 4,5 %)<sup>88</sup>.

### 3.5.2 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

En 2007, 11,4 % des emplois des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec regroupées étaient occupés par des travailleurs indépendants<sup>89</sup>, soit une proportion inférieure à l'ensemble du Québec (14,3 %).

### 3.5.3 DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL

Le tableau suivant présente les parts des emplois occupés par la population locale, régionale et extérieure de la région.

**TABLEAU 18**  
**EMPLOIS OCCUPÉS PAR LA POPULATION RÉGIONALE – 2006**

| LIEU DE TRAVAIL    | EMPLOIS COMBLÉS<br>PAR LA POPULATION DU<br>MÊME TERRITOIRE<br>(%) | EMPLOIS COMBLÉS<br>PAR LA POPULATION<br>RÉGIONALE<br>(%) | EMPLOIS COMBLÉS<br>PAR DES PERSONNES<br>DE L'EXTÉRIEUR<br>DE LA RÉGION<br>(%) |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Basse-Côte-Nord    | 92,6                                                              | 93,4                                                     | 6,6                                                                           |
| Caniapiscau        | 89,2                                                              | 92,6                                                     | 7,4                                                                           |
| La Haute-Côte-Nord | 94,4                                                              | 94,7                                                     | 5,3                                                                           |
| Manicouagan        | 94,9                                                              | 97,2                                                     | 2,8                                                                           |
| Minganie           | 93,9                                                              | 95,4                                                     | 4,6                                                                           |
| Sept-Rivières      | 96,6                                                              | 97,9                                                     | 2,1                                                                           |
| Côte-Nord          | 96,8                                                              |                                                          | 3,2                                                                           |

Source : Institut de la statistique du Québec

En 2006, 96,8 % des emplois de la région de la Côte-Nord étaient occupés par les résidents de la région. Les MRC de Manicouagan et de Sept-Rivières possèdent les plus grandes proportions d'emplois comblés par la population régionale.

Le tableau suivant permet d'observer le lieu de travail selon le lieu de domicile de la population régionale.

<sup>88</sup> Institut de la statistique du Québec, *Taux d'emploi, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*.

<sup>89</sup> « [...] Travailleur exerçant une profession ou une activité commerciale, avec ou sans employés, et dont le choix des moyens d'exécution ainsi que l'organisation du travail sont laissés à son entière discrétion. » (MDEIE, 2008. *Portrait socioéconomique des régions*, p. 28.)

**TABLEAU 19**  
**LIEU DE TRAVAIL SELON LE LIEU DE DOMICILE DE LA POPULATION OCCUPÉE – 2006**

| LIEU DE DOMICILE   | LIEU DE TRAVAIL   |                   |                    |                    |                   |                    |                |
|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|----------------|
|                    | BASSE-CÔTE-NORD   | CANIA-PISCAU      | LA HAUTE-CÔTE-NORD | MANICOUAGAN        | MINGANIE          | SEPT-RIVIÈRES      | AUTRES         |
| Basse-Côte-Nord    | 1 330<br>(94,3 %) | -                 | -                  | -                  | -                 | 10<br>(0,7 %)      | 70<br>(5,0 %)  |
| Caniapiscau        | -                 | 1 810<br>(96,5 %) | -                  | -                  | -                 | 45<br>(2,4 %)      | 20<br>(1,4 %)  |
| La Haute-Côte-Nord | -                 | -                 | 3 545<br>(86,8 %)  | 210<br>(5,1 %)     | -                 | 10<br>(0,2 %)      | 320<br>(7,8 %) |
| Manicouagan        | -                 | -                 | 10<br>(0,1 %)      | 14 760<br>(98,1 %) | -                 | 60<br>(0,4 %)      | 215<br>(1,4 %) |
| Minganie           | -                 | -                 | -                  | 20<br>(1,0 %)      | 2 330<br>(95,1 %) | 75<br>(3,1 %)      | 25<br>(1,0 %)  |
| Sept-Rivières      | 10<br>(0,1 %)     | 70<br>(0,5 %)     | -                  | 120<br>(0,8 %)     | 35<br>(0,2 %)     | 14 840<br>(97,0 %) | 225<br>(1,5 %) |
| Côte-Nord          | 1 340<br>(3,3 %)  | 1 880<br>(4,7 %)  | 3 555<br>(8,9 %)   | 15 110<br>(37,6 %) | 2 365<br>(5,9 %)  | 15 040<br>(37,4 %) | 875<br>(2,2 %) |

La très grande majorité de la population en emploi domiciliée dans la région de la Côte-Nord travaille dans les frontières de celle-ci (97,8 % en 2006). Effectivement, seulement 875 résidents avaient leur lieu de travail à l'extérieur de la région en 2006. Les principaux lieux de travail sont situés dans les MRC de Manicouagan et de Sept-Rivières<sup>90</sup>.

### 3.6 REVENU PAR HABITANT

#### REVENU PERSONNEL DISPONIBLE PAR HABITANT

Le tableau suivant présente, pour la Côte-Nord et l'ensemble du Québec, le revenu personnel disponible par habitant en 2003 et en 2007.

**TABLEAU 20**  
**REVENU PERSONNEL DISPONIBLE PAR HABITANT - 2003-2007**

|                    | 2003<br>(\$) | 2007<br>(\$) | VARIATION<br>2003-2007<br>(%) |
|--------------------|--------------|--------------|-------------------------------|
| Côte-Nord          | 21 063       | 25 379       | 20,5                          |
| Ensemble du Québec | 21 191       | 24 455       | 15,4                          |

Source : Institut de la statistique du Québec, données 2003 révisées, 2007 révisées

En 2003, le revenu personnel disponible par habitant de la Côte-Nord était légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. Or, cet indicateur s'est particulièrement accru dans la région entre 2003 et 2007, de sorte qu'il surpassait la moyenne québécoise au terme de cette période.

<sup>90</sup> Institut de la statistique du Québec, 2006. *Déplacements entre le domicile et le lieu de travail des personnes occupées dans les MRC et le territoire équivalent de la Côte-Nord.*

Effectivement, la région se classait au 3<sup>e</sup> rang en 2007, avec un revenu personnel disponible par habitant de 25 379 \$, comparativement à 24 455 \$ pour l'ensemble du Québec<sup>91</sup>.

#### REVENU D'EMPLOI MOYEN

En 2005, le revenu d'emploi moyen des travailleurs de 25 à 64 ans de la région de la Côte-Nord (42 703 \$) était supérieur à celui du Québec (40 086 \$)<sup>92</sup>.

### 3.7 SCOLARITÉ

Le niveau de scolarité de la population en emploi ou en chômage dans la région de la Côte-Nord est inférieur à celui de l'ensemble du Québec. Le tableau suivant présente le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu par les personnes occupées et les chômeurs de la Côte-Nord et de l'ensemble du Québec.

TABLEAU 21  
PLUS HAUT CERTIFICAT, DIPLÔME OU GRADE OBTENU – 2006

|                                                                                                             | PERSONNES OCCUPÉES (%) |                    | CHÔMEURS (%) |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|--------------|--------------------|
|                                                                                                             | CÔTE-NORD              | ENSEMBLE DU QUÉBEC | CÔTE-NORD    | ENSEMBLE DU QUÉBEC |
| Aucun certificat, diplôme ou grade                                                                          | 19,0                   | 14,1               | 41,9         | 27,3               |
| Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent                                                                | 22,0                   | 21,9               | 19,1         | 22,8               |
| Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers                                                  | 23,8                   | 18,1               | 22,8         | 18,1               |
| Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire | 20,4                   | 19,8               | 10,9         | 14,2               |
| Certificat, diplôme ou grade universitaire                                                                  | 14,7                   | 26,2               | 5,3          | 17,6               |
| <b>TOTAL<br/>(AVEC CERTIFICAT, DIPLÔME OU GRADE)</b>                                                        | <b>81,0</b>            | <b>85,9</b>        | <b>58,0</b>  | <b>72,7</b>        |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2006

Compilation : DDM

Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2006, la proportion de la population en emploi possédant au moins un diplôme d'études secondaires était de 81,0 %, comparativement à 85,9 % pour l'ensemble du Québec<sup>93</sup>.

Dans la région, 41,9 % de la population en chômage ne possédait aucun diplôme, comparativement à 27,3 % pour le Québec. Ainsi, seulement 58,0 % des chômeurs de la Côte-Nord possèdent au moins un diplôme d'études secondaires.

<sup>91</sup> Institut de la statistique du Québec, *Indicateurs du revenu par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*, données révisées.

<sup>92</sup> Institut de la statistique du Québec, 2008. *Bulletin statistique régional, Côte-Nord*.

<sup>93</sup> Statistique Canada, *Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillon (20 %)*.

Globalement, chez les personnes occupées et les chômeurs de la région de la Côte-Nord, on retrouve moins de diplômés comparativement à l'ensemble du Québec, à l'exception des diplômés des écoles de métiers. En fait, la situation de la Côte-Nord et celle du Québec sont relativement similaires à plusieurs niveaux d'études en ce qui concerne la population occupée; c'est surtout la population au chômage qui possède un niveau de scolarité moins élevé que l'ensemble du Québec<sup>94</sup>.

Le taux de décrochage scolaire au secondaire est supérieur à celui de l'ensemble du Québec. Effectivement, pour la période 2006-2007, la région arrivait au 8<sup>e</sup> rang des régions présentant les plus hauts taux de décrochage au Québec, avec un taux de 30,2 %, comparativement à 25,3 % pour l'ensemble du Québec<sup>95</sup>.

### 3.8 EXPORTATIONS

Peu de données sont disponibles sur les établissements exportateurs de la région pour des raisons de confidentialité. De ce fait, les données pour la Côte-Nord sont combinées à celles du Nord-du-Québec. Pour l'ensemble de ces deux régions, le nombre d'établissements exportateurs est passé de 28 en 2004 à 35 en 2006. Leur part relative dans les exportations totales du Québec a progressé entre 2004 et 2006, passant de 3,4 % à 5,0 %. En 2006, les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec combinées arrivaient au 5<sup>e</sup> rang des régions présentant la plus grande valeur des exportations (3 499,7 M\$)<sup>96</sup>.

### 3.9 INVESTISSEMENTS

Selon les perspectives établies pour l'année 2008, la région de la Côte-Nord aurait connu une augmentation des investissements publics et privés. Le tableau suivant présente les dépenses en immobilisation des secteurs privé et public, et leur variation annuelle pour la région de la Côte-Nord et de l'ensemble du Québec.

**TABLEAU 22**  
**DÉPENSES EN IMMOBILISATION DES SECTEURS PRIVÉS ET PUBLICS – 2004-2008**

| ANNÉE | CÔTE-NORD |               | TOTAL (QUÉBEC) |               |
|-------|-----------|---------------|----------------|---------------|
|       | ('000\$)  | VARIATION (%) | ('000\$)       | VARIATION (%) |
| 2004  | 2 059 948 | 0,8           | 49 767 200     | 14,4          |
| 2005  | 1 000 774 | - 51,4        | 49 469 500     | - 0,6         |
| 2006  | 747 651   | - 25,3        | 51 809 400     | 4,7           |
| 2007  | 834 140   | 11,6          | 56 355 000     | 8,8           |
| 2008  | 1 056 230 | 26,6          | 60 381 500     | 7,1           |

Dépenses réelles 2004-2006, dépenses réelles provisoires 2007 et perspectives 2008  
Source : Institut de la statistique du Québec

<sup>94</sup> Statistique Canada, *Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillon (20 %)*.

<sup>95</sup> Institut de la statistique du Québec, *Taux de décrochage (sorties sans qualification ni diplôme) du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, régions administratives et ensemble du Québec, 2002-2003 à 2006-2007*.

<sup>96</sup> Institut de la statistique du Québec, *Exportateurs de marchandises et valeur des exportations, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*.

En effet, après avoir connu d'importantes diminutions de 51,4 % et 25,3 % en 2005 et 2006, un accroissement des dépenses en immobilisation de 11,6 % est survenu en 2007. De plus, un accroissement de 26,6 % était anticipé pour 2008 (1,1 G\$). En termes absolus, la région se classe au 16<sup>e</sup> rang des régions du Québec quant aux dépenses en immobilisation<sup>97</sup>.

À l'instar de toutes les autres régions du Québec, à l'exception du Nord-du-Québec, les investissements réalisés dans la région de la Côte-Nord proviennent particulièrement du secteur privé, mais dans une proportion légèrement inférieure à l'ensemble du Québec.

Le secteur privé est responsable de 65,8 % des dépenses en immobilisation de la région (695 M\$), comparativement à 72 % pour l'ensemble du Québec<sup>98</sup>. Ces dépenses ont connu un sommet en 2004 (1,2 G\$), mais ont subséquemment diminué de 40,3 % et 31,9 % en 2005 et 2006. Par la suite, elles ont augmenté de 12,6 % et 32,0 % en 2007 et 2008<sup>99</sup>.

La part des dépenses en immobilisation provenant du secteur public est de 34,2 % (361 M\$) pour la région de la Côte-Nord, comparativement à 28 % pour l'ensemble du Québec<sup>100</sup>. En 2004, 2005 et 2006, ces dépenses ont diminué de 28,1 %, 65,4 % et 10,8 % respectivement. Toutefois, elles ont connu une augmentation de 9,8 % et 17,4 % en 2007 et 2008<sup>101</sup>.

En 2007, les investissements non résidentiels s'élèvent à 770 M\$ dans la région de la Côte-Nord, dont 303 M\$ (39,4 %) dans le secteur primaire, 124 M\$ (16,1 %) dans le secteur secondaire et 343 M\$ (44,5 %) dans le secteur tertiaire<sup>102</sup>.

### 3.10 SYSTÈME RÉGIONAL D'INNOVATION

Les données sur les activités de recherche et développement pour la région de la Côte-Nord sont regroupées avec celles du Nord-du-Québec pour des raisons de confidentialité. Le nombre d'établissements ayant des activités de recherche et développement dans ces régions a augmenté, passant de 16 entreprises en 1999 à 19 entreprises en 2004<sup>103</sup>. Cette faible hausse de 3,5 % classe la Côte-Nord et le Nord-du-Québec parmi les trois régions où les activités de recherche et développement en entreprise ont le moins augmenté. Cette situation est caractéristique des régions ressources<sup>104</sup>.

Entre 1999 et 2004, les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec ont connu un accroissement de leur personnel affecté aux activités de recherche et développement. En 2004, le personnel assigné à la recherche et au développement s'élevait à 1,5 année-personne par 1 000 personnes actives dans ces régions, alors que l'on retrouvait une moyenne de 10,8 années-personnes pour l'ensemble du Québec<sup>105</sup>.

Ce regroupement de régions se classe au sixième rang quant aux dépenses intérieures de recherche et développement des entreprises (DIRDE) par établissement (600 k\$). Notons que la

<sup>97</sup> Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisation et en réparation de l'ensemble des secteurs du SCIAN, par région administrative, Québec, 1998-2008*, perspectives pour 2008.

<sup>98</sup> Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur privé, par région administrative, Québec, 1998-2008*, perspectives pour 2008.

<sup>99</sup> *Ibid.*

<sup>100</sup> Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur public, par région administrative, Québec, 1998-2008*, perspectives pour 2008.

<sup>101</sup> *Ibid.*

<sup>102</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Portrait socioéconomique du Québec, édition 2008*.

<sup>103</sup> *Ibid.*

<sup>104</sup> *Ibid.*

<sup>105</sup> *Ibid.*



moyenne québécoise pour 2004 est de 759 k\$ par établissement<sup>106</sup>. De plus, les DIRDE pour les régions regroupées se sont élevées à 11,4 M\$ en 2004, comparativement à 2,0 M\$ en 2000<sup>107</sup>.

Ainsi, d'une part, l'augmentation du nombre d'établissements actifs en recherche et développement a été faible et d'autre part, les régions regroupent un petit nombre d'entreprises. Généralement, une DIRDE par établissement qui détonne signale la présence d'un ou de quelques grands exécutants<sup>108</sup>. Les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec semblent donc avoir peu d'établissements investissant en recherche et développement, mais une partie de ce groupe s'avère très actif dans ce domaine.

---

### 3.11 DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

---

Le rapport de dépendance économique permet de mesurer l'importance des transferts gouvernementaux par tranche de 100 \$ du revenu total d'emploi. En 2006, la région de la Côte-Nord possédait un rapport de dépendance économique supérieur à la moyenne québécoise (22,10 \$ et 20,88 \$ respectivement) et se classait au 9<sup>e</sup> rang des régions présentant la plus forte dépendance économique.

Durant la période 2002-2006, l'indice de dépendance économique, qui situe le niveau de dépendance économique d'une région par rapport à celui de l'ensemble du Québec, était en moyenne de 107,2 (Québec = 100). Cela signifie que la population de la région de la Côte-Nord dépend davantage des paiements de transferts gouvernementaux que l'ensemble du Québec<sup>109</sup>.

En ce qui concerne la variation entre 2002 et 2006, la Côte-Nord a connu une évolution positive. En effet, elle s'est classée au 1<sup>er</sup> rang des régions présentant la plus faible augmentation du rapport de dépendance économique, + 2,5 % comparativement à + 7,4 % pour le reste du Québec<sup>110</sup>.

Au niveau de la région, il y a une grande divergence entre les MRC et TE. En effet, la Côte-Nord renferme la MRC possédant la plus faible dépendance économique du Québec, Caniapiscau (6,53 \$), et trois MRC dont les moyennes sont nettement supérieures à la moyenne des MRC et TE du Québec, soit Basse-Côte-Nord, La Haute-Côte-Nord et Minganie.

---

<sup>106</sup> Institut de la statistique du Québec, *Recherche et développement industriel, Côte-Nord, Nord-du-Québec et ensemble du Québec, 2000-2004*, données révisées pour 2000 et données provisoires pour 2004.

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Tableau de bord des systèmes régionaux d'innovation du Québec, édition 2007*.

<sup>109</sup> Institut de la statistique du Québec, *Indices de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*.

<sup>110</sup> Institut de la statistique du Québec, *Rapport de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*.

TABLEAU 23  
RAPPORT ET INDICE DE DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE – 2006

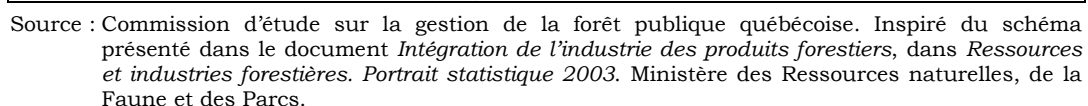
| MRC ou TE          | RDE          | IDE        |
|--------------------|--------------|------------|
| Caniapiscou        | 6,53         | 31         |
| Manicouagan        | 18,73        | 90         |
| Sept-Rivières      | 19,31        | 93         |
| Minganie           | 31,71        | 152        |
| La Haute-Côte-Nord | 40,78        | 195        |
| Basse-Côte-Nord    | 52,38        | 251        |
| <b>Côte-Nord</b>   | <b>22,10</b> | <b>106</b> |
| Ensemble du Québec | 20,88        | 100        |

Source : Institut de la statistique du Québec

Note : Le rapport de dépendance économique (RDE) représente les paiements de transferts gouvernementaux par tranche de 100 \$ du revenu d'emploi total de l'entité géographique désignée, alors que l'indice de dépendance économique (IDE) correspond au RDE exprimé en pourcentage du RDE provincial.

Le présent chapitre offre une vue d'ensemble du secteur forestier régional. Il présente brièvement les particularités liées au contexte forestier régional dans une perspective d'approvisionnement en matière ligneuse et traite de la contribution du secteur à l'économie de la région. Le lecteur y trouvera également des informations sur la gestion forestière et les principaux acteurs des forêts publique et privée.

FIGURE 9  
DES FORÊTS AUX MARCHÉS



## 4.1 CONTEXTE FORESTIER RÉGIONAL

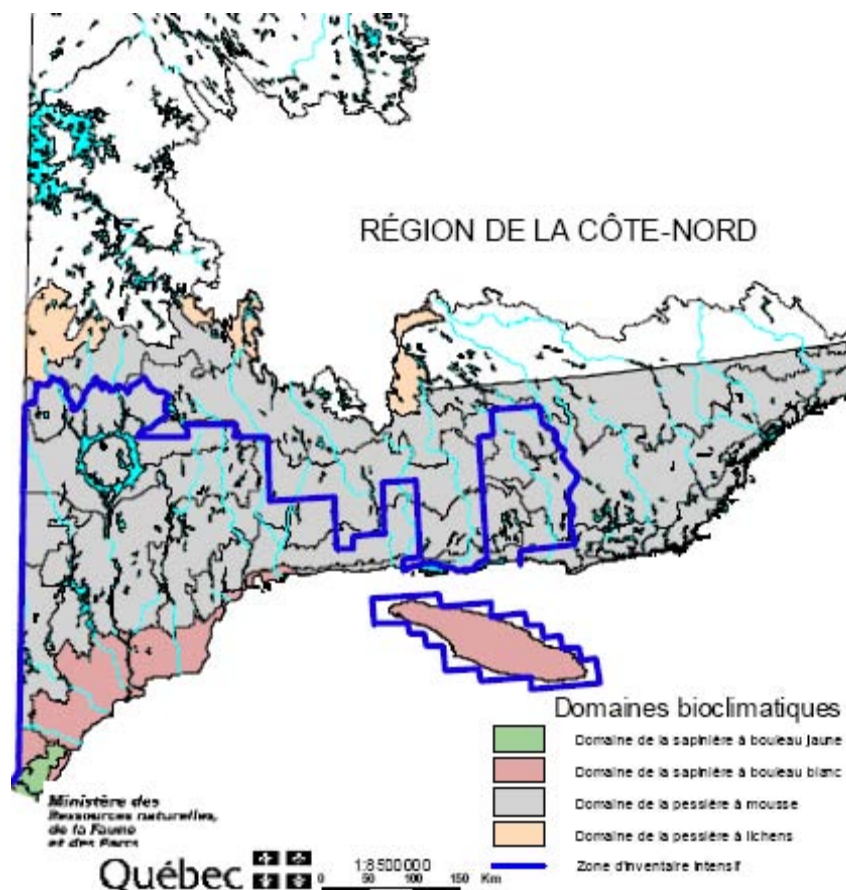
### SUPERFICIE FORESTIÈRE

Le paysage forestier de la Côte-Nord couvre plus de 103 146 km<sup>2</sup><sup>111</sup>, soit plus des trois quarts de la superficie totale de la région administrative (87 %)<sup>112</sup>. Les terrains forestiers productifs représentent près de 78 % de la superficie forestière.

### DOMAINES BIOCLIMATIQUES

Intégrant la région naturelle du plateau de la Basse-Côte-Nord, le territoire forestier de la zone d'inventaire intensif est presque totalement inclus dans la zone de la forêt boréale continue, qui comprend les domaines de la sapinière à bouleau blanc et de la pessière à mousse. Au sud-ouest de la région se trouve une partie du domaine de la sapinière à bouleau jaune<sup>113</sup>.

FIGURE 10  
DOMAINES BIOCLIMATIQUES DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD



Source : MRNFP, 2004. *Portrait forestier de la région de la Côte-Nord*.

<sup>111</sup> MRNF, *Ressources et industries forestières : portrait statistique*, édition 2009.

<sup>112</sup> *Ibid.*

<sup>113</sup> MRNFP, 2004. *Portrait forestier, région de la Côte-Nord*, document d'information sur la gestion de la forêt publique.

### RÉGIMES DE PROPRIÉTÉ

La forêt productive accessible se répartit ainsi : 98 % (101 140 km<sup>2</sup>)<sup>114</sup> est de propriété publique québécoise, moins de 1 % (379 km<sup>2</sup>)<sup>115</sup> est de propriété fédérale et 1,5 % (1 627 km<sup>2</sup>)<sup>116</sup> est de propriété privée. Les terrains privés sont détenus par environ 850 propriétaires, dont plus de 30 % possèdent un plan d'aménagement forestier (271)<sup>117</sup>. Ainsi, mis à part la présence de deux grandes propriétés, dont une seule possède un plan d'aménagement valide, la majorité des propriétaires possèdent de petits lots boisés. La récolte moyenne annuelle pour la saison 2008-2009 approche les 40 500 m<sup>3</sup>, ce qui représente une infime partie de la récolte totale.

### ACCESSIBILITÉ AU TERRITOIRE ET AUX MARCHÉS

De par sa localisation, la région de la Côte-Nord ne jouit pas d'un plein potentiel en matière de transport. Un port d'envergure est situé à Sept-Îles. Par contre, une seule route (138) permet la connexion aux principaux axes terrestres et maritimes. Ainsi, les établissements de la région doivent composer avec des coûts de transport élevés et un accès limité aux marchés<sup>118</sup>. Par contre, un important réseau de routes forestières permet l'accès à la ressource forestière. Toutefois, faute d'un entretien adéquat, ces routes deviennent impraticables quelques années après les opérations forestières.<sup>119</sup>

### POSSIBILITÉ FORESTIÈRE

La possibilité forestière totale pour la région de la Côte-Nord est évaluée à près de 4 754 000 m<sup>3</sup>, et ce, pour toutes les essences. La grande majorité (plus de 90 %) de la possibilité forestière totale se trouve en forêt publique.

TABLEAU 24  
POSSIBILITÉ FORESTIÈRE AU 31 MARS 2007<sup>120</sup>

|                 | FORÊT PUBLIQUE<br>(m <sup>3</sup> ) | FORÊT<br>PRIVÉE<br>(m <sup>3</sup> ) |
|-----------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Groupe SEPM     | 3 885 808                           | 113 300                              |
| Autres résineux | 665                                 | 1 300                                |
| Peupliers       | 262 290                             | 51 900                               |
| Autres feuillus | 407 250                             | 31 600                               |
| TOTAL           | 4 556 013<br>(96 %)                 | 198 100<br>(4 %)                     |

De 1994 à 2008, la possibilité forestière en forêt publique a considérablement diminué compte tenu de différents facteurs tels que la réduction consécutive au rapport Coulombe et, par la suite, les calculs du forestier en chef. Pour le groupe d'essences SEPM, cette réduction est de 31,5 % (Forestier en chef, 2006).

<sup>114</sup> MRNF, *Ressources et industries forestières : portrait statistique*, édition 2009.

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> *Ibid.*

<sup>117</sup> Données transmises par Lebel, W., directeur de l'agence des forêts privées de la Côte-Nord. Communications personnelles effectuées le 30 juin 2009.

<sup>118</sup> Carrefour de recherche et développement forestier, 2003; COGEREF, 2004.

<sup>119</sup> COGEREF, 2004.

<sup>120</sup> MRNF, Direction du développement de l'industrie des produits forestiers, *Ressources et industries forestières. Portrait statistique*, édition 2008.

PERMIS D'EXPLOITATION D'USINE DE TRANSFORMATION PRIMAIRE ET VOLUME AUTORISÉ

Comme on le constate à la lecture du tableau ci-dessous, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, 12 permis d'exploitation d'usine de transformation primaire du bois étaient octroyés par le MRNF dans la région, dont 1 de 10 000 m<sup>3</sup> ou moins, 3 de 10 001 à 100 000 m<sup>3</sup> et 8 de plus de 100 000 m<sup>3</sup>. Au total, ces permis autorisent la transformation de 4 628 100 m<sup>3</sup> de bois résineux et de 135 400 m<sup>3</sup> de bois feuillus.

TABLEAU 25  
PERMIS D'EXPLOITATION D'USINE DE TRANSFORMATION PRIMAIRE  
DU BOIS DANS LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD

| CATÉGORIE                       | NOMBRE    |
|---------------------------------|-----------|
| 10 000 m <sup>3</sup> et moins  | 1         |
| 10 001 à 100 000 m <sup>3</sup> | 3         |
| Plus de 100 000 m <sup>3</sup>  | 8         |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>12</b> |

Source : MRNF, 2009. Répertoire des usines de transformation primaire du bois  
Compilation : DDM

CONSOMMATION DE BOIS DES USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE

De 2001 à 2007, la consommation de bois des usines de la région a varié de 5 666 977 à 4 248 450 m<sup>3</sup>/an, pour une moyenne de 5 269 155 m<sup>3</sup>. La grande majorité de ce volume (99 %) était composée de résineux (SEPM).

TABLEAU 26  
CONSOMMATION DES USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE DE BOIS DE LA RÉGION  
DE LA CÔTE-NORD SELON L'ESSENCE (m<sup>3</sup>)

| ESSENCES          | 2001             | 2002             | 2003             | 2004             | 2005             | 2006             | 2007             | MOYENNE          | %            |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|
| 1 SEPM            | 5 654 656        | 5 698 011        | 5 071 111        | 5 149 088        | 5 699 645        | 5 211 637        | 4 170 690        | 5 236 405        | 99,4         |
| 2 Autres résineux | 182              | 85               | 135              | 125              | 75               | 60               | 60               | 103              | 0,0          |
| 3 Peupliers       | 4 150            | 3 720            | 2 157            | 120              | 33 002           | 63 382           | 70 907           | 25 348           | 0,5          |
| 4 Feuillus durs   | 7 989            | 8 188            | 6 892            | 120              | 5 392            | 15 721           | 6 793            | 7 299            | 0,1          |
| <b>TOTAL</b>      | <b>5 666 977</b> | <b>5 710 004</b> | <b>5 080 295</b> | <b>5 149 453</b> | <b>5 738 114</b> | <b>5 290 800</b> | <b>4 248 450</b> | <b>5 269 155</b> | <b>100,0</b> |

Source des données : MRNF, 2008. Ressources et industries forestières

PROVENANCE DES APPROVISIONNEMENTS EN BOIS DES USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE

L'approvisionnement des usines de transformation primaire du bois de la Côte-Nord s'appuie sur l'exploitation forestière régionale. Cela dit, différents facteurs limitants, tels que le coût élevé du transport du bois, amènent plusieurs contraintes dans l'approvisionnement des usines de la région.

Comme l'illustre le tableau suivant, parmi les usines de transformation primaire de la région, neuf établissements bénéficient de droits d'approvisionnement en forêt publique en vertu de CAAF.



**TABLEAU 27**  
**DROITS D'APPROVISIONNEMENT EN FORÊT PUBLIQUE CONSENTIS PAR UN CAAF**  
**AUX USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE**  
**SITUÉES DANS LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD**

| NOM DU BÉNÉFICIAIRE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | VOLUMES ANNUELS<br>TOTAUX<br>(m <sup>3</sup> ) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Almassa Baie-Trinité inc.</li> <li>▪ Bersaco inc.</li> <li>▪ Boisaco inc.</li> <li>▪ Compagnie Abitibi-Consolidated</li> <li>▪ Kruger inc. (Ragueneau)</li> <li>▪ Produits forestiers Arbec s.e.n.c.</li> <li>▪ Produits forestiers Berscifer inc.</li> <li>▪ Produits forestiers Innus s.e.c.</li> <li>▪ 9139-7265 Québec inc. (Les entreprises Ushkuai)</li> </ul> | 3 429 200                                      |

Source des données : MRNF, 2009. Répertoire des bénéficiaires de CAAF  
Compilation : DDM

Les volumes annuels consentis totalisent 3 429 200 m<sup>3</sup> pour les 9 bénéficiaires dont l'usine est située sur le territoire de la Côte-Nord. Presque l'intégralité des 3 459 700 m<sup>3</sup> totaux attribués aux usines de la région provient des unités d'aménagement situées en tout ou en partie dans la région administrative de la Côte-Nord (UA 93-51, 31-52, 93-52, 94-51, 94-52, 95-51 et 97-51), le reste provient du Saguenay.

**TABLEAU 28**  
**VOLUMES ANNUELS DE BOIS DE LA FORÊT PUBLIQUE ATTRIBUÉS AUX USINES**  
**DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD BÉNÉFICIAIRES DE CAAF OU DE CTAF (m<sup>3</sup>)**

| UNITÉ D'AMÉNAGEMENT                  |       |                   |     |
|--------------------------------------|-------|-------------------|-----|
| LOCALISATION                         | N°    | (m <sup>3</sup> ) | (%) |
| Située entièrement dans la région 09 | 93-51 | 1 105 200         | 32  |
|                                      | 93-52 | 427 400           | 12  |
|                                      | 94-51 | 493 300           | 14  |
|                                      | 94-52 | 532 300           | 15  |
|                                      | 95-51 | 115 100           | 4   |
| Située en partie dans la région 09   | 97-51 | 786 400           | 23  |
| TOTAL                                |       | 3 459 700         | 100 |

Source des données : MRNF, 2009. Répertoire des bénéficiaires de CAAF  
Compilation : DDM  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Pour la Côte-Nord, l'approvisionnement des usines de transformation primaire de la région provient en grande partie de la forêt publique; seulement 20 %<sup>121</sup> des volumes consommés

<sup>121</sup> Estimation DDM sur la base des droits consentis (MRNF, 2009) et de la consommation annuelle des usines de transformation primaire de la région (MRNF, 2008).

proviennent d'autres sources. Une partie de ces bois provient des producteurs forestiers (forêt privée) de la région administrative de la Côte-Nord (environ 1 %<sup>122</sup>) et des autres régions du Québec.

#### DESTINATION DES BOIS DE LA FORÊT PRIVÉE

Pour le territoire couvert par la présente étude, près de 7 %<sup>123</sup> du bois livré en 2008 par le Syndicat des propriétaires forestiers de la région de Québec était destiné aux usines de la région, le reste étant livré à des usines des régions avoisinantes, notamment à des usines des régions de la Capitale-Nationale et de la Mauricie. Par ailleurs, il est à noter qu'une partie du bois prélevé par les petits producteurs privés de la région ne passe pas par le syndicat <sup>124</sup>.

#### PROVENANCE DES APPROVISIONNEMENTS EN BOIS SCIÉ ET PRODUITS DU BOIS DES USINES DE TRANSFORMATION SECONDAIRE ET TERTIAIRE

Parmi les établissements interrogés qui font de la transformation secondaire ou tertiaire du bois, presque la totalité d'entre eux s'approvisionnent complètement en planches et autres produits du bois dans la région de la Côte-Nord. Seulement un établissement a indiqué qu'il s'approvisionnait à l'extérieur du Canada.

#### PRINCIPAUX MARCHÉS DES USINES DE TRANSFORMATION DU BOIS

Une part importante de la production des usines de transformation du bois de la région est destinée à l'exportation. En effet, tous les établissements interrogés, à l'exception d'un seul qui ne pouvait répondre, vendent au moins 1 % de leurs produits à l'extérieur du Canada, cette proportion atteignant même 70 % pour un des établissements. Le principal marché d'exportation des établissements est situé aux États-Unis, mais un établissement a également mentionné qu'une partie de sa production se dirigeait vers le Moyen-Orient. Par ailleurs, 6 établissements sur les 7 interrogés affirment qu'une partie de leur clientèle est située dans les autres provinces canadiennes, principalement en Ontario, mais aussi dans les Maritimes. Finalement, 5 établissements interrogés vendent une part de leurs produits au Québec, mais aucun établissement n'a une clientèle située à l'intérieur de la région de la Côte-Nord.

#### PRINCIPAUX CLIENTS DES ÉTABLISSEMENTS EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Tous les établissements interrogés (n=17) en aménagement forestier réalisent la majorité de leurs travaux (50 % ou plus des travaux) dans la région de la Côte-Nord. Seulement deux établissements exécutent moins de 90 % de leurs travaux dans la région. Trois établissements ont des contrats dans d'autres régions, notamment en Mauricie et au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Les principaux clients des établissements sont des bénéficiaires de CAAF (forêt publique), des producteurs forestiers (forêt privée) ou, pour certains petits entrepreneurs, d'autres établissements en aménagement forestier.

#### PRINCIPAUX CLIENTS DES ÉTABLISSEMENTS EN TRANSPORT DES PRODUITS FORESTIERS

Au moment de l'enquête, la majorité des revenus (plus de 50 %) de tous les établissements interrogés (n=16) étaient attribuables aux activités réalisées pour des clients localisés dans la région de la Côte-Nord. Parmi ceux-ci, 81 % tiraient la totalité de leurs revenus du transport

<sup>122</sup> Estimation DDM sur la base des statistiques de livraison pour l'année 2007, fournies par le Syndicat des propriétaires forestiers de la région de Québec.

<sup>123</sup> Pourcentage calculé à partir des informations fournies par le Syndicat des propriétaires forestiers de la région de Québec (communication personnelle avec M. Denis Villeneuve, octobre 2009).

<sup>124</sup> Syndicat des propriétaires forestiers de la région de Québec (communication personnelle avec M. Denis Villeneuve, mars 2009).

réalisé pour une clientèle située dans la région de la Côte-Nord. En outre, trois établissements ont des clients ailleurs au Québec, représentant de 30 % à 50 % de leurs revenus. Finalement, un établissement interrogé tirait 5 % de ses revenus du transport réalisé pour une clientèle située au Canada, mais à l'extérieur du Québec.

## 4.2 CONTRIBUTION À L'ÉCONOMIE RÉGIONALE

### REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS DU SECTEUR FORESTIER

On estime que les revenus de l'activité régionale du secteur de la transformation du bois totalisent 300 millions de dollars (332,6 M\$ en 2006)<sup>125</sup>. Environ 16 %<sup>126</sup> de cette somme est affectée à la rémunération des travailleurs salariés et non salariés des entreprises.

Des retombées indirectes découlent des activités du secteur de la transformation du bois et contribuent à l'économie régionale, notamment les revenus et emplois attribuables à l'exploitation forestière, aux services forestiers et au transport du bois. Le secteur contribue également à l'économie régionale en procurant des revenus annuels totaux estimés à plus de 490 000 \$<sup>127</sup> aux propriétaires forestiers de la région.

**TABLEAU 29**  
**EMPLOIS GÉNÉRÉS EN 2007 PAR LES ACTIVITÉS DU SECTEUR FORESTIER**

| SECTEUR                                          | NOMBRE<br>D'ÉTABLISSEMENTS | NOMBRE D'EMPLOIS <sup>128</sup> |
|--------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Transformation du bois <sup>129</sup>            | 8                          | 979                             |
| Aménagement forestier <sup>130</sup>             | 21                         | 678                             |
| Transport des produits forestiers <sup>131</sup> | 24                         | 131                             |
| TOTAL                                            | 53                         | 1 788                           |

## 4.3 GESTION ET PRINCIPAUX ACTEURS DE LA FORÊT PUBLIQUE

### CADRE LÉGAL

La gestion de la forêt publique au Québec découle de la Loi sur les forêts, qui encadre les droits des utilisateurs, leurs responsabilités et leurs obligations. De façon générale, cette loi instaure le principe de « résidualité », selon lequel les usines complètent leur approvisionnement en forêt publique lorsque l'approvisionnement des autres sources disponibles, telles que les bois des forêts privées, les volumes de bois attribués par contrats d'aménagement forestier, les volumes qui peuvent être récoltés par les bénéficiaires de conventions d'aménagement forestier, les copeaux, les sciures, les planures, les bois provenant de l'extérieur du Québec et les fibres de bois provenant du recyclage sont insuffisants, si le volume en forêt publique et la possibilité forestière le permettent. C'est sur cette base que l'État consent des droits à des bénéficiaires de

<sup>125</sup> MRNF, *Ressources et industries forestières : portrait statistique, édition 2008*.

<sup>126</sup> Estimation DDM à partir des revenus, des traitements et des salaires entre 2004 et 2006, données transmises par le MRNF, communications personnelles effectuées le 3 juillet 2009.

<sup>127</sup> Estimation DDM sur la base des informations fournies par le Syndicat des propriétaires forestiers de la région de Québec (Communication personnelle avec M. Denis Villeneuve, octobre 2009).

<sup>128</sup> Enquête DDM 2008 et Emploi-Québec 2008 (Liste des industries et commerces).

<sup>129</sup> Voir la définition à la section 5.1.

<sup>130</sup> Voir la définition à la section 6.1.

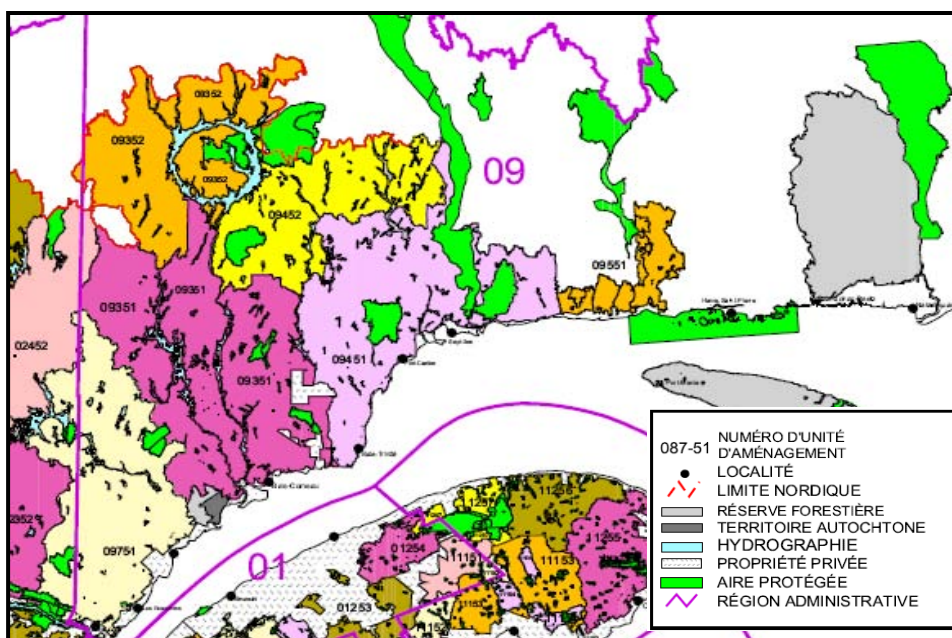
<sup>131</sup> Voir la définition à la section 7.1.

contrats d'approvisionnement et d'aménagement (CAAF) ou encore de conventions d'aménagement forestier (CvAF).

### ACTEURS

Le gouvernement du Québec, par l'entremise du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, de même que de Forêt Québec, est présent sur le territoire et voit à l'administration et à la gestion des forêts publiques. À des fins de gestion forestière, le territoire est subdivisé en unités d'aménagement forestier (UAF). Les limites de ces UAF ne correspondent pas à celles de la région administrative de sorte qu'une partie du territoire de certaines d'entre elles se trouve à l'extérieur de la région de la Côte-Nord (Saguenay-Lac-Saint-Jean). Au total, six UAF (93-51, 93-52, 94-51, 94-52, 95-51, 97-51) se trouvent en partie ou en entier dans la région<sup>132</sup> et relèvent de cinq unités de gestion du MRNF.

FIGURE 11  
UNITÉS D'AMÉNAGEMENT FORESTIER DE LA CÔTE-NORD



Source : D'après une figure tirée du Répertoire des bénéficiaires de CAAF, MRNF, 2009

Les bénéficiaires de CAAF, responsables de réaliser les travaux d'aménagement forestier selon les obligations qui en découlent, sont des acteurs majeurs. Il en est de même des détenteurs de conventions d'aménagement forestier, qui doivent se soumettre à des obligations similaires. La majorité des bénéficiaires sont des usines de la région de la Côte-Nord. Cependant, plusieurs contrats sont octroyés à des établissements d'une région avoisinante (Saguenay-Lac-Saint-Jean). Ainsi, les bénéficiaires de l'UAF 97-51<sup>133</sup>, qui chevauche la partie ouest du territoire de la Côte-Nord et la partie sud-est de celui du Saguenay-Lac-Saint-Jean, proviennent en partie de cette dernière région administrative.

L'exécution d'une grande partie des travaux en forêt sous la responsabilité des bénéficiaires de CAAF (récolte de bois, travaux sylvicoles, voirie, transport) est confiée par contrat à des entreprises spécialisées. Dans la région de la Côte-Nord, divers types d'entreprises offrent ces

<sup>132</sup> MRNF, 2009. *Répertoire des bénéficiaires de CAAF et CtAF*

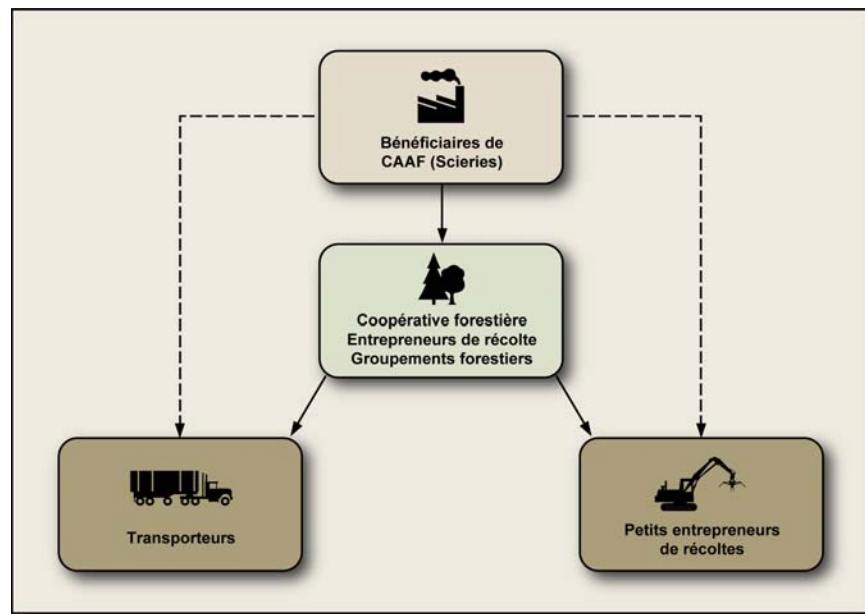
<sup>133</sup> MRNF, 2009. *Répertoire des bénéficiaires de CAAF et CtAF*

services : coopérative forestière, groupement forestier, entreprise privée et travailleur autonome. Il est à noter que certaines entreprises de la région réalisent une partie de leurs travaux dans d'autres régions administratives et qu'à l'inverse, des entreprises qui ont leurs bureaux dans d'autres régions administratives réalisent des travaux sur le territoire de la Côte-Nord.

#### RELATIONS DE SOUS-TRAITANCE

Le partage des responsabilités entre ces acteurs s'organise selon divers modes, mais on observe une prépondérance de la sous-traitance en cascade. Ce type de collaboration repose sur deux contrats qui lient trois acteurs et par lesquels le sous-traitant principal devient lui-même donneur d'ordres d'un autre sous-traitant. Ce dernier est le plus souvent un travailleur autonome ou un petit entrepreneur.

Cette pratique est fréquente pour la récolte mécanisée et autres travaux forestiers réalisés à l'aide de machinerie lourde. Les scieries confient à un tiers (entreprise privée, groupement forestier ou coopérative forestière) la responsabilité de la récolte du bois qui leur est attribuée par le gouvernement. Ce tiers délègue à son tour l'exécution des travaux, en tout ou en partie, à des propriétaires de machineries forestières. Souvent, les travailleurs qui manoeuvrent les machines sont rémunérés directement par le sous-traitant principal.



## 4.4 GESTION ET PRINCIPAUX ACTEURS DE LA FORÊT PRIVÉE

### CADRE LÉGAL

La mise en marché du bois rond est encadrée principalement par deux lois, soit la Loi sur les forêts et la Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche. Certaines dispositions de cette dernière permettent aux producteurs forestiers de mettre en place un plan conjoint de mise en marché. Ce plan leur permet de négocier collectivement les conditions de mise en marché pour un produit et un territoire déterminé et d'en réglementer les modalités. Il permet notamment la gestion de l'offre par le contingentement.



## ACTEURS

Malgré la prédominance du domaine public dans la région, une multitude d'acteurs agissent directement ou indirectement à la mise en valeur de la forêt privée. Les principaux intervenants sont les suivants :

- Propriétaires forestiers (avec ou sans statut de producteur forestier).
- Syndicat de propriétaires forestiers de la région de Québec.
- Coopératives forestières<sup>134</sup> (Coopérative forestière La Nord-Côtière, Coopérative des travailleurs forestiers de Sainte-Marguerite et Coopérative des travailleurs de Sacré-Cœur) :
  - Proposent des activités de travaux sylvicoles et de récolte de bois, tant sur les terrains privés que publics.
- MRNF.
- MRC (5), municipalités (33) et territoire de la Basse-Côte-Nord (planification de l'aménagement du territoire et règlements).
- Agence de mise en valeur de la forêt privée de la Côte-Nord :
  - Produit le PPMV et administre le programme d'aide à la forêt privée (MRNF, 2004).
- Conseillers forestiers, au nombre de 2 pour la région.
- Groupement Agro-Forestier et touristique Haute-Côte-Nord, regroupant plus de 370 membres :
  - Agit depuis plus de 20 ans dans la mise en valeur de la forêt privée par des services de conseil forestier, l'exécution et la récolte du bois<sup>135</sup>.
- Entrepreneurs forestiers :
  - Réalisent les travaux forestiers (récolte et transport des bois).
- Industriels (acheteurs des bois).

Voici quelques précisions sur les rôles de certains d'entre eux :

### AGENCE DE MISE EN VALEUR DE LA FORÊT PRIVÉE DE LA CÔTE-NORD<sup>136</sup>

L'Agence est une personne morale à but non lucratif. Elle est formée d'un conseil d'administration, qui est constitué de représentants des quatre groupes de partenaires nationaux, soit :

- des représentants d'organismes qui regroupent des producteurs forestiers;
- des représentants de titulaires de permis d'exploitation d'usine de transformation du bois;
- des représentants du monde municipal;
- des représentants du ministre responsable de l'application de la Loi sur les forêts.

Elle a pour mandat d'orienter et de développer la mise en valeur des forêts privées de son territoire, en particulier par l'élaboration d'un plan de protection et de mise en valeur du territoire (PPMV) et le soutien financier et technique à la protection ou à la mise en valeur. Le

<sup>134</sup> FQCF, 2008. Liste des coopératives forestières. Communication personnelle avec M. Pascal Ouellette le 4 juin 2009.

<sup>135</sup> Lien Internet du groupement : <http://groupementagroforestiercotenord.com/index.html>

<sup>136</sup> Agence des forêts privées de Québec 03, 2001. *Plan de protection et de mise en valeur du territoire de l'Agence des forêts privées de Québec 03*, document de connaissances.



financement de l'Agence provient en grande partie du gouvernement du Québec, mais également des titulaires de permis d'exploitation.

L'Agence administre le Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées du MRNF. Ce programme permet aux producteurs forestiers reconnus d'obtenir une aide financière et technique pour la réalisation des activités forestières. La proportion de remboursement du coût des travaux est de 80 %. Pour obtenir cette aide, le producteur doit faire appel à un conseiller forestier accrédité.

#### CONSEILLERS FORESTIERS ACCRÉDITÉS

L'AFPQ accrédite des conseillers forestiers (entreprises ou individus) qu'elle mandate comme agents de livraison du Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées. Ces conseillers planifient et supervisent les travaux d'aménagement forestier que l'Agence finance via ce programme. À la demande du producteur forestier, ils peuvent également prendre en charge l'exécution des travaux ou recommander des équipes de travailleurs autonomes qui les réaliseront. Lorsque les producteurs forestiers exécutent eux-mêmes les travaux, les conseillers forestiers offrent alors le soutien technique nécessaire.

##### Liste des conseillers forestiers accrédités par l'AFPQ

Groupeement Agro-Forestier et touristique Haute-Côte-Nord

Société de développement de Ragueneau

Conseillers forestiers de la région de Québec

Source : Syndicat des propriétaires forestiers accrédités de la région de Québec  
<http://www.spfrq.qc.ca>

#### PROPRIÉTAIRES DE LOTS BOISÉS (AVEC OU SANS STATUT DE PRODUCTEUR FORESTIER)

Pour être reconnu comme producteur forestier en vertu de l'article 120 de la Loi sur les forêts, il faut posséder une superficie à vocation forestière d'au moins 4 hectares (10 acres ou 12 arpents carrés) d'un seul tenant, être doté d'un plan d'aménagement forestier (PAF) certifié conforme aux règlements de l'Agence régionale de mise en valeur des forêts privées par un ingénieur forestier.<sup>137</sup>

#### SYNDICAT DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS DE QUÉBEC (SPFRQ)

Le Syndicat a pour mandat l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des propriétaires forestiers de son territoire<sup>138</sup>. Principalement, il administre et applique le plan conjoint des producteurs de bois de la région de Québec; il exerce les pouvoirs et les attributions d'un office de producteurs au sens de la Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche qui lui sont délégués par la Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec.

#### PLAN CONJOINT DES PRODUCTEURS DE BOIS DE LA RÉGION DE QUÉBEC

La région administrative de la Côte-Nord est comprise à l'intérieur des limites du territoire couvert par le plan conjoint des producteurs de bois de la région de Québec. Ce plan vise la biomasse de l'if du Canada et les bois feuillus ou résineux, mais exclut le bois vendu à un

<sup>137</sup> Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2009.

<sup>138</sup> Syndicat des propriétaires forestiers de la région de Québec.

individu pour sa consommation personnelle. Le plan est administré et appliqué par le SPFRQ. Tous les propriétaires forestiers de la région, membres ou non, doivent se conformer au plan.<sup>139</sup>

#### RÉGIE DES MARCHÉS AGRICOLES ET ALIMENTAIRES DU QUÉBEC (RMAAQ)

La Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec est un organisme gouvernemental de régulation économique. La RMAAQ veille à la mise en place et à l'application du plan conjoint. Elle peut également agir à titre de conciliateur et d'arbitre pour régler les litiges entre différents intervenants dans le processus de mise en marché.

#### ORGANISMES DE GESTION EN COMMUN (OGC)

Les OGC sont des entreprises à but lucratif. Ils appartiennent à leurs membres actionnaires qui sont des propriétaires de lots boisés. Ils s'occupent principalement de la gestion commune des propriétés forestières qui leur sont confiées par des conventions d'aménagement.<sup>140</sup> Ils offrent des services de conseillers forestiers et d'exécution des travaux. Ils réalisent également des activités forestières en forêt publique pour des détenteurs de CAAF. Un seul OGC est présent sur le territoire : le Groupement agro-forestier et touristique de la Haute-Côte-Nord<sup>141</sup>

<sup>139</sup> Plan conjoint des producteurs de bois de la région de Québec, R.Q. c. M-35.1, r.165.

<sup>140</sup> Agence des forêts privées de Québec 03, 2001. *Plan de protection et de mise en valeur du territoire de l'agence des forêts privées de Québec 03*, document de connaissances.

<sup>141</sup> Agence des forêts privées de la Côte-Nord, 2001. *Plan de protection et de mise en valeur du territoire de l'agence des forêts privées de la Côte-Nord*, document de connaissances.

## 5. DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

### 5.1 DÉFINITION DU SECTEUR À L'ÉTUDE

On entend par *secteur de la transformation du bois*, l'ensemble des établissements à but lucratif qui correspondent au sous-secteur « 321 Fabrication de produits en bois » du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007, à l'exception des établissements dont l'activité principale est la fabrication de portes et fenêtres en bois (code du SCIAN 321911) et la fabrication artisanale d'objets de menuiserie. Par conséquent, les établissements dont l'activité principale est la vente en gros ou la distribution de bois ou de produits en bois (code du SCIAN 41), de même que ceux qui fabriquent des meubles ou des produits connexes (code du SCIAN 337), notamment des armoires et des comptoirs de cuisine, sont exclus de l'étude. Dans les pages qui suivent l'appellation *secteur* fait référence à cette définition.

Une classification plus fine permet de répartir les établissements du secteur dans les trois groupes industriels du SCIAN Canada 2007 suivants :

- Scieries et préservation du bois (3211)
- Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (3212)
- Fabrication d'autres produits en bois (3219)

Ces trois groupes identifiés par un code à quatre chiffres se subdivisent en classes nationales canadiennes selon une codification à six chiffres, comme l'illustre le tableau 30 :

**TABLEAU 30**  
**CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES**  
**ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN**  
**(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %)**

| GROUPE INDUSTRIEL SELON LE SCIAN CANADA 2007 |                                                                              | CLASSES NATIONALES SELON LE SCIAN CANADA 2007 |                                                                                     |                                       |      |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------|
| CODE                                         | APPELLATION                                                                  | CODE                                          | APPELLATION                                                                         | ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE |      |
|                                              |                                                                              |                                               |                                                                                     | NOMBRE                                | %    |
| 3211                                         | Scieries et préservation du bois                                             | 321111                                        | Scieries                                                                            | 6                                     | 75   |
|                                              |                                                                              | 321112                                        | Usines de bardeaux et de bardeaux de fente                                          | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321114                                        | Préservation du bois                                                                | -                                     | -    |
| 3212                                         | Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué | 321211                                        | Usines de placages et de contreplaqués de feuillus                                  | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321212                                        | Usines de placages et de contreplaqués de résineux                                  | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321215                                        | Fabrication de produits de charpente en bois                                        | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321216                                        | Usines de panneaux de particules et de fibres                                       | 1                                     | 13   |
|                                              |                                                                              | 321217                                        | Usines de panneaux de copeaux                                                       | -                                     | -    |
| 3219                                         | Fabrication d'autres produits en bois                                        | 321911                                        | Fabrication de fenêtres et de portes en bois (Classe exclue de l'univers d'enquête) | n.d.                                  | n.d. |
|                                              |                                                                              | 321919                                        | Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées <sup>142</sup>                       | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321920                                        | Fabrication de contenants et de palettes en bois                                    | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321991                                        | Préfabrication de maisons (mobiles)                                                 | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321992                                        | Préfabrication de bâtiments en bois                                                 | -                                     | -    |
|                                              |                                                                              | 321999                                        | Fabrication de tous les autres produits divers en bois <sup>143</sup>               | 1                                     | 13   |
| TOTAL                                        |                                                                              |                                               |                                                                                     | 8                                     | 100  |

Les définitions des classes du SCIAN<sup>144</sup> correspondant au secteur couvert s'énoncent ainsi :

#### 321111 SCIERIES (SAUF LES USINES DE BARDEAUX ET DE BARDEAUX DE FENTE)

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des planches, du bois d'échantillon, du bois d'oeuvre, des poteaux et des traverses ainsi que des bardages à partir de billes et de billons. Ces établissements produisent du bois de charpente qui peut être brut, ou que l'on a raboté à la dégauchisseuse pour en adoucir la surface et pour obtenir des dimensions uniformes, mais ces produits (exception faite des bardages) ne subissent habituellement aucune autre opération de transformation ni de façonnage.

<sup>142</sup> À l'exclusion des établissements dont l'activité principale est la fabrication artisanale d'objets de menuiserie.

<sup>143</sup> *Ibid.*

<sup>144</sup> Site de Statistique Canada, consulté le 3 mars 2009

### 321112 USINES DE BARDEAUX ET DE BARDEAUX DE FENTE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à scier ou fendre des pièces de bois pour fabriquer des bardeaux.

### 321114 PRÉSERVATION DU BOIS

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à traiter le bois de charpente, le contreplaqué, les poteaux et autres produits semblables fabriqués ailleurs, à l'aide de substances qui les protègent contre la pourriture, le feu et les insectes. Sont inclus les établissements dont l'activité principale consiste à couper aux dimensions et à traiter poteaux, pieux, piquets et produits semblables en bois rond. Le traitement sous pression est la méthode la plus couramment employée. Parmi les produits de préservation les plus communs, notons les composés inorganiques aqueux, comme l'arséniate de cuivre et de chrome et le créosote.

### 321211 USINES DE PLACAGES ET DE CONTREPLAQUÉS DE FEUILLUS

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des placages et des contreplaqués de feuillus. Sont exclus les établissements dont l'activité principale consiste à assurer la préservation de contreplaqué acheté.

### 321212 USINES DE PLACAGES ET DE CONTREPLAQUÉS DE RÉSINEUX

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des placages et des contreplaqués de résineux. Sont exclus les établissements dont l'activité principale consiste à assurer la préservation de contreplaqué acheté.

### 321215 FABRICATION DE PRODUITS DE CHARPENTE EN BOIS

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des éléments de charpente en bois, autres qu'en bois massif. Sont exclus les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des éléments de charpente en bois sur le chantier ou à fabriquer des éléments de charpente en bois massif, comme du bois d'échantillon et du bois d'œuvre.

### 321216 USINES DE PANNEAUX DE PARTICULES ET DE FIBRES

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des panneaux de particules et de fibres. Les premiers sont constitués de particules de bois, souvent les résidus d'autres opérations de traitement du bois, retenus ensemble à chaud et par pression avec un liant imperméable. Les seconds sont constitués de fibres de bois, maintenus ensemble complètement ou partiellement par la lignine du bois.

### 321217 USINES DE PANNEAUX DE COPEAUX

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des panneaux de copeaux et des panneaux de particules orientées. Ces produits sont faits de copeaux ou de brins de bois comme le tremble, le peuplier ou le pin des marais, ajoutés à un liant imperméable et maintenus ensemble à chaud et par pression.

### 321919 FABRICATION D'AUTRES MENUISERIES PRÉFABRIQUÉES

Cette classe canadienne comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fabriquer des ouvrages de menuiserie. De façon générale, ces établissements utilisent des machines, telles que dresseuses,

dégauchisseuses, tours et toupies, pour travailler le bois. Sont inclus les établissements dont l'activité principale consiste à sécher et dégauchir du bois acheté ailleurs. La menuiserie préfabriquée peut être revêtue d'un autre matériau, par exemple de plastique. Par ailleurs, sont exclus de cette classe, les établissements dont l'activité principale consiste à faire du travail de menuiserie, y compris à installer des escaliers préfabriqués dans des bâtiments et à produire du bois de charpente à partir de billes.

### 321920 FABRICATION DE CONTENANTS ET DE PALETTES EN BOIS

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des contenants en bois, des éléments de contenant (planchages) prêts à monter, des produits de tonnelier et leurs pièces ainsi que des palettes.

### 321991 PRÉFABRICATION DE MAISONS (MOBILES)

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des maisons mobiles et des bâtiments mobiles d'usage non résidentiel. Ces structures transportables sont posées sur un châssis muni de roues, mais ne sont pas faites pour les déplacements multiples ou constants; on peut les raccorder aux services d'eau et d'égouts. Les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des autocaravanes ou des caravanes sont exclus de cette classe.

### 321992 PRÉFABRICATION DE BÂTIMENTS EN BOIS

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à produire des bâtiments, parties de bâtiment et panneaux en bois préfabriqués. Sont inclus les établissements qui fabriquent, à l'extérieur des chantiers, des bâtiments complets, des parties de bâtiment ou des éléments à monter sur place. Sont aussi inclus les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des cabanes et des maisons en rondins. Les établissements dont l'activité principale consiste à construire des bâtiments sur place sont exclus de cette classe.

### 321999 FABRICATION DE TOUS LES AUTRES PRODUITS DIVERS EN BOIS

Cette classe canadienne comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits en bois. Parmi les établissements inclus dans cette classe, on trouve notamment ceux dont l'activité principale est le séchage au séchoir du bois de charpente, la fabrication de poteaux en bois, la fabrication de sections préfabriquées de clôtures en bois, la fabrication de farine de bois et la fabrication d'articles en bois tels les manches d'outils et les échelles.

---

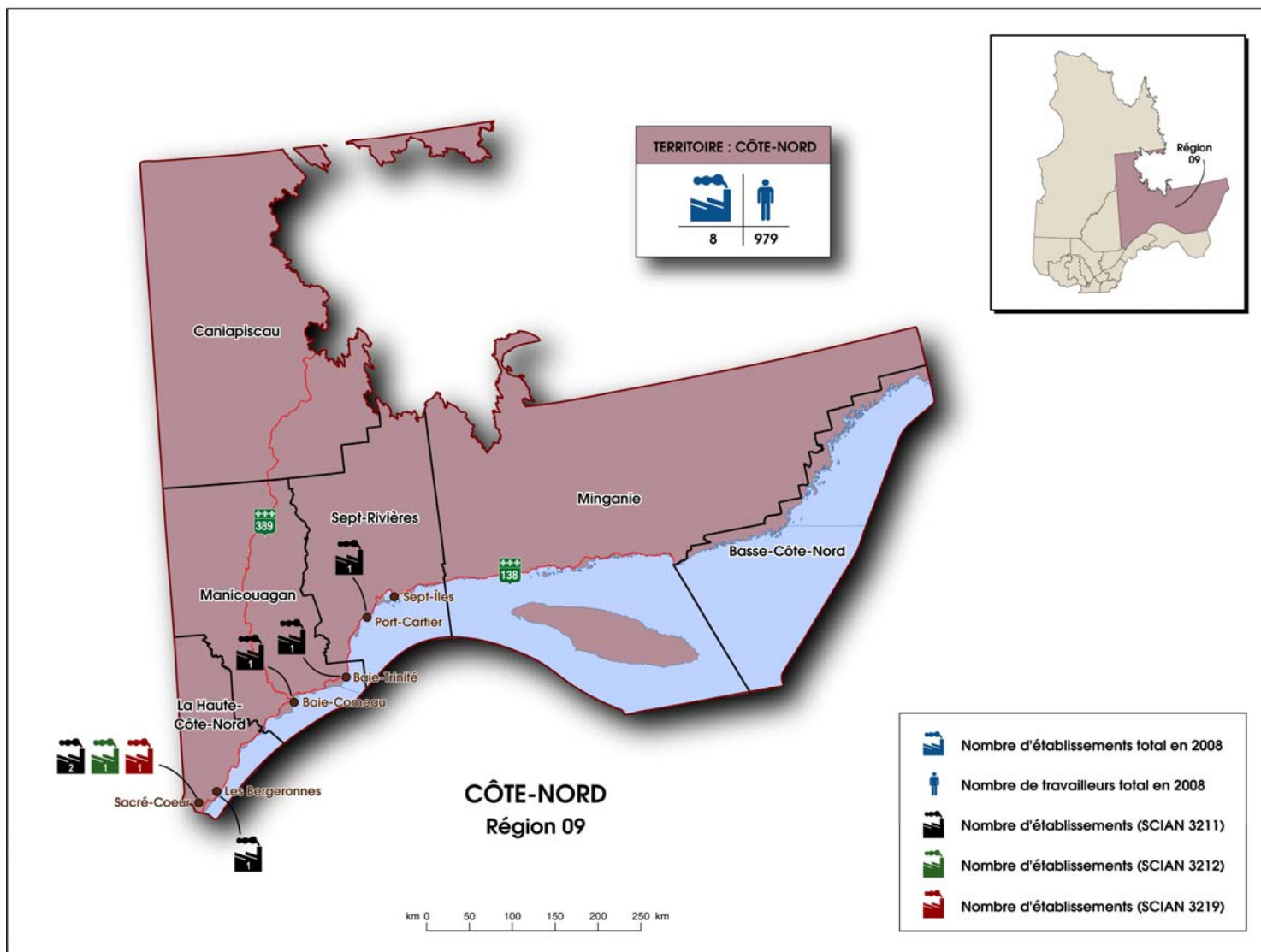
## 5.2 PORTRAIT DU SECTEUR

---

En 2008, le secteur de la transformation du bois de la région de la Côte-Nord comptait 8 établissements, qui employaient au total 979 travailleurs.



FIGURE 12  
ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CÔTE-NORD



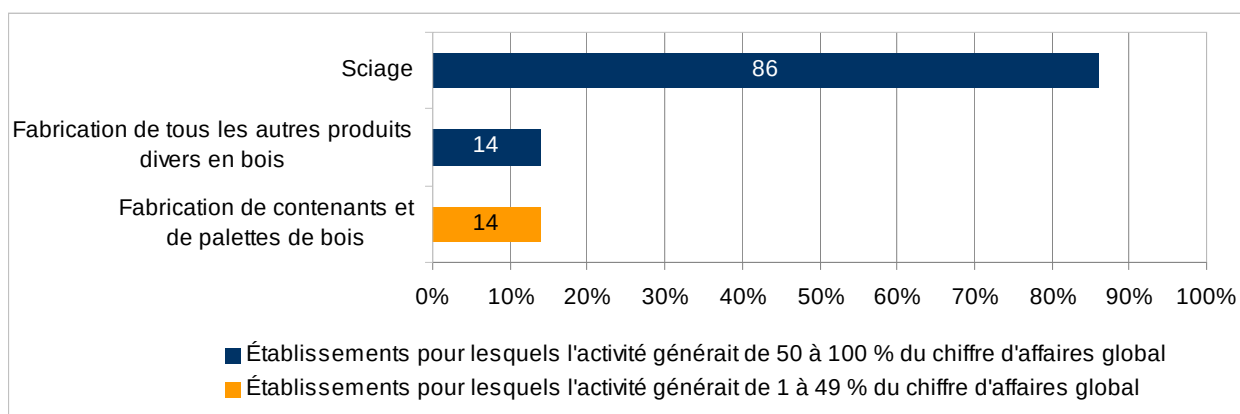
Sources des données : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

## 5.2.1 ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS

### 5.2.1.1 ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008

La figure 13 présente, pour chacune des activités sources de revenus en 2008, la proportion des établissements interrogés ayant déclaré des revenus attribuables à cette activité, de même que l'importance de celle-ci en termes de contribution au chiffre d'affaires global de l'établissement.

**FIGURE 13**  
**ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES**  
**ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les activités qui ont contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements du secteur (n = 7) en 2008 sont :

- le sciage (86 % des établissements);
- la fabrication de tous les autres produits divers en bois (14 %), comme la litière pour chevaux.

Également, la fabrication de contenants et de palettes en bois est une source de revenus secondaires pour un des sept établissements interrogés (14 %).

### 5.2.1.2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE DU SCIAN

La répartition relative des établissements de l'univers d'enquête selon leur groupe du SCIAN est présentée au tableau 31.

**TABLEAU 31**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE**  
**SELON LEUR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS)**

| GROUPE DU SCIAN | %   |
|-----------------|-----|
| 3211            | 75  |
| 3212            | 13  |
| 3219            | 13  |
| TOTAL           | 100 |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

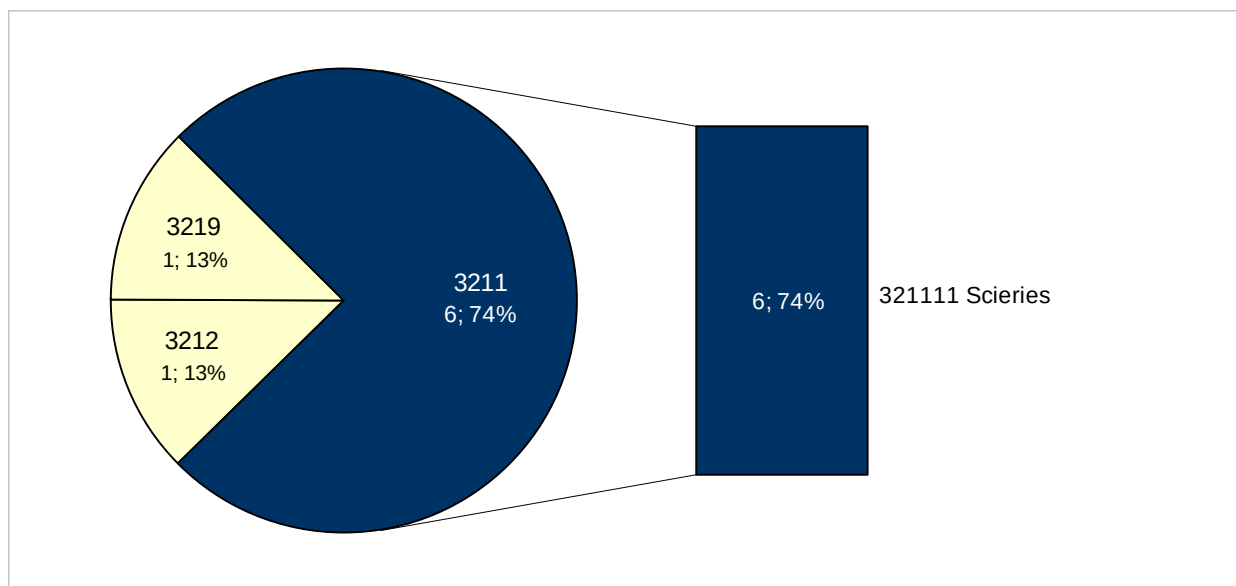
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Les trois quarts (75 %) des établissements de l'univers d'enquête se classent dans la catégorie du SCIAN « 3211 Scieries et préservation du bois », alors que les établissements de l'autre quart se répartissent également entre les catégories « 3212 Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué » et « 3219 Fabrication d'autres produits divers en bois ».

#### 5.2.1.3 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CLASSE DU SCIAN

Les établissements de l'univers d'enquête sont répartis parmi les classes du SCIAN de la façon illustrée par les figures 14, 15 et 16.

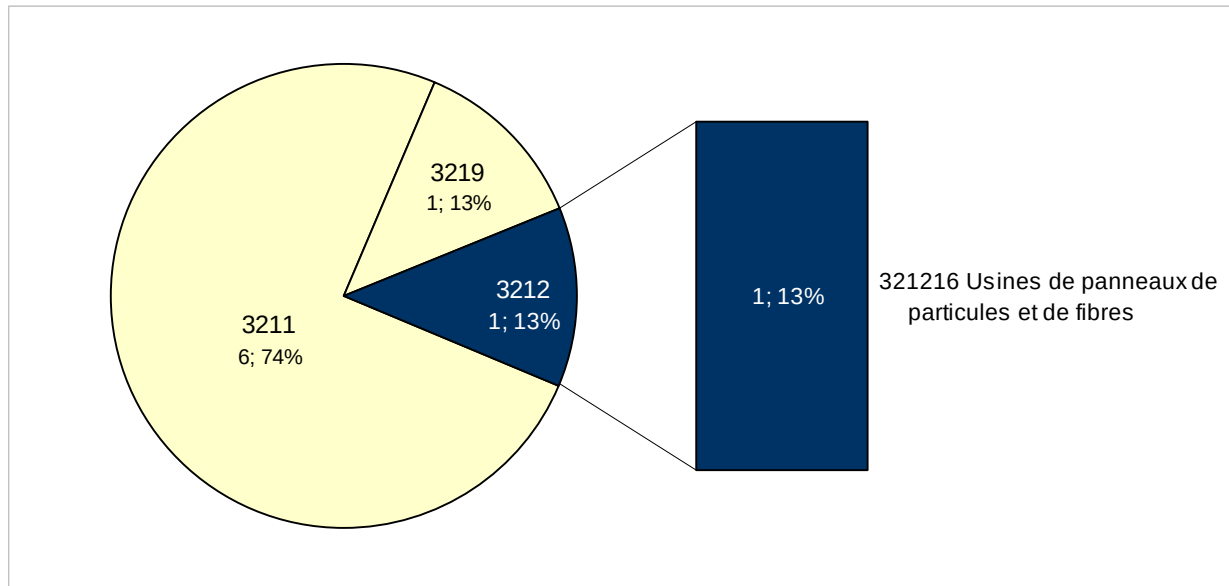
**FIGURE 14**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE**  
**SELON LEUR CLASSE DU SCIAN – GROUPE 3211 SCIERIE ET PRÉSERVATION DU BOIS**



Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009, Emploi-Québec 2009

Le groupe 3211 – Scieries et préservation du bois – regroupe essentiellement des scieries (SCIAN 321111). Ces établissements composent une part importante du secteur de la transformation du bois dans la région de la Côte-Nord puisqu'on en dénombre six, ce qui représente les trois quarts de l'univers d'enquête (75 %).

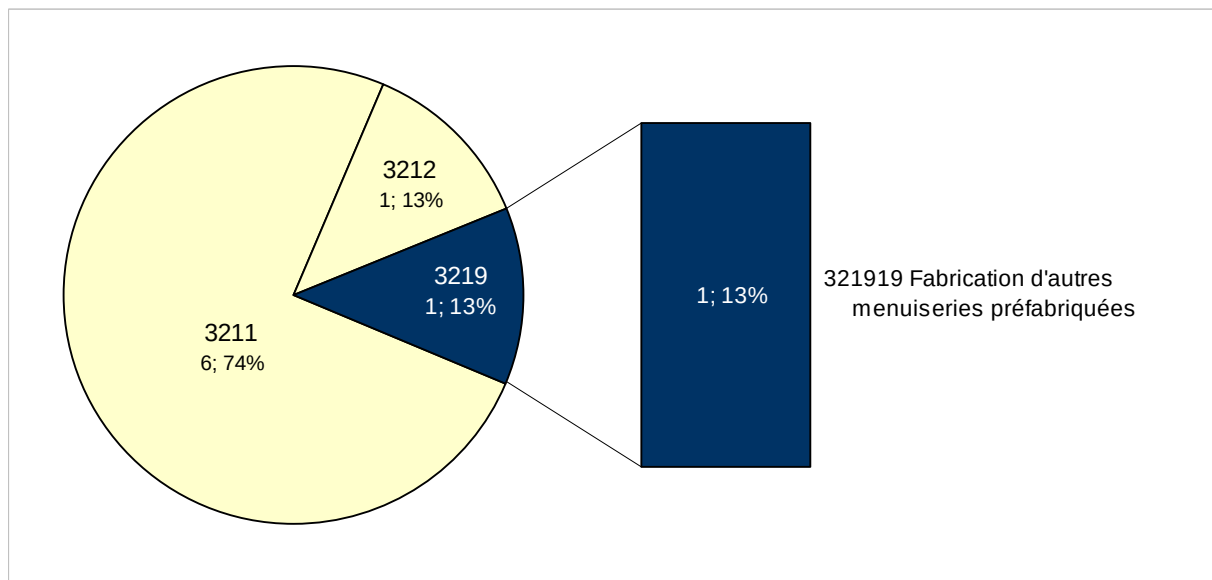
**FIGURE 15**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE**  
**SELON LEUR CLASSE DU SCIAN – GROUPE 3212 FABRICATION DE PLACAGES, DE**  
**CONTREPLAQUÉS ET DE PRODUITS EN BOIS RECONSTITUÉ**



Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009, Emploi-Québec 2009

Le groupe 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué compte un établissement (13 %) qui fabrique des panneaux de porte à partir de sciures, planures et copeaux de bois (321216).

**FIGURE 16**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR CLASSE DE**  
**SCIAN PRINCIPAL – GROUPE 3219 FABRICATION D'AUTRES PRODUITS EN BOIS**



Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009, Emploi-Québec 2009

La classe 3219 – Fabrication d'autres produits en bois – compte un établissement de fabrication d'autres menuiseries préfabriquées (13 %), qui fabrique de la litière pour chevaux.

#### 5.2.1.4 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT

Le niveau de diversification des activités par établissement est faible. Effectivement, en 2008, les activités de 86 % des établissements correspondaient à une seule classe du SCIAN à six chiffres et concernaient principalement le sciage et la fabrication de produits divers en bois. Un seul établissement (14 %) avait des activités dans plus d'une classe de SCIAN, effectuant à la fois du sciage et de la fabrication de palettes de bois.

### 5.2.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

#### 5.2.2.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Le tableau 32 présente la répartition des établissements de l'univers d'enquête par groupe du SCIAN, selon leur nombre de travailleurs.

**TABLEAU 32**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LE NOMBRE**  
**DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2008<sup>145</sup>, PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)**

| NOMBRE D'EMPLOYÉS<br>EN 2008 | GROUPE DU SCIAN |      |      |       |
|------------------------------|-----------------|------|------|-------|
|                              | 3211            | 3212 | 3219 | TOTAL |
| 5 à 19                       | 1               | 0    | 1    | 2     |
| 50 à 99                      | 1               | 1    | 0    | 2     |
| 100 à 199                    | 3               | 0    | 0    | 3     |
| 200 à 499                    | 1               | 0    | 0    | 1     |
| TOTAL                        | 6               | 1    | 1    | 8     |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et ICRIC, 2009

Les établissements de l'univers d'enquête employaient entre 5 et 499 personnes en 2008. Plus spécifiquement, les établissements de 100 à 199 employés composaient plus du tiers de l'univers d'enquête (38 %), alors que ceux de 5 à 19 et de 50 à 99 employés représentaient chacun le quart des établissements. Par ailleurs, le plus grand établissement faisait partie de la catégorie 200 à 499 employés.

#### 5.2.2.2 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

La répartition relative des travailleurs selon la taille de l'établissement d'emploi, par groupe du SCIAN, est présentée au tableau 33.

<sup>145</sup> Le nombre de travailleurs à l'emploi de l'établissement en 2008 a été validé par l'équipe de recherche de DDM pour tous les établissements ayant participé à l'étude.

**TABLEAU 33**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LA TAILLE**  
**DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LEQUEL ILS TRAVAILLAIENT EN 2008<sup>146</sup>**  
**(% DES TRAVAILLEURS)**

| TAILLE DE<br>L'ÉTABLISSEMENT | NOMBRE<br>D'EMPLOYÉS<br>EN 2008 | SCIAN      |            |            |            |
|------------------------------|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                              |                                 | 3211       | 3212       | 3219       | TOTAL      |
| Petit                        | 0 à 49                          | 2          | 0          | 100        | 2          |
| Moyen                        | 50 à 499                        | 98         | 100        | 0          | 98         |
| <b>TOTAL</b>                 |                                 | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et ICRIC, 2009

Dans l'ensemble, les établissements de petite taille (moins de 50 employés), qui représentent 25 % de l'univers d'enquête, généraient seulement 2 % des emplois en transformation du bois dans la région de la Côte-Nord en 2008. Pour leur part, les établissements de taille moyenne employaient le reste des travailleurs, soit 98 % des travailleurs de l'industrie de la transformation du bois.

### 5.2.3 CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE

#### 5.2.3.1 CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008

Le tableau 34 met en évidence la répartition relative des établissements en fonction de leur chiffre d'affaires de 2008.

**TABLEAU 34**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

| CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008           | (%)        |
|--------------------------------------|------------|
| Entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$   | 43         |
| Entre 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$   | 29         |
| Entre 20 000 000 \$ et 39 999 999 \$ | 14         |
| NSP/NRP                              | 14         |
| <b>TOTAL (n = 7)</b>                 | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

La plus grande proportion des établissements interrogés (43 %) avaient un chiffre d'affaires se situant entre 1 000 000 \$ et 5 000 000 \$, alors que 29 % avaient des revenus entre 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$, et 14 % entre 20 000 000 \$ et 39 999 999 \$. L'information n'est pas disponible pour les 14 % restants.

<sup>146</sup> Le nombre de travailleurs à l'emploi de l'établissement en 2008 a été validé par l'équipe de recherche de DDM pour tous les établissements ayant participé à l'étude.



### 5.2.3.2 MASSE SALARIALE EN 2008

Le tableau 35 présente la distribution des établissements interrogés selon leur masse salariale de 2007.

**TABLEAU 35**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

| MASSE SALARIALE EN 2008            | (%)        |
|------------------------------------|------------|
| Entre 250 000 \$ et 499 999 \$     | 29         |
| Entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ | 29         |
| Entre 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$ | 29         |
| Plus de 10 000 000 \$              | 14         |
| <b>TOTAL (n = 7)</b>               | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Une même proportion d'établissements ont déclaré une masse salariale variant entre 250 000 \$ et 499 999 \$, 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ et 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$, soit 29 %. Seuls 14 % d'entre eux avaient une masse salariale supérieure à 10 000 000 \$.

### 5.2.4 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

Le tableau 36 fournit l'information relative à la localisation des établissements de l'univers d'enquête.

**TABLEAU 36**  
**LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008**  
**(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE TRAVAILLEURS)**

| MRC                | MUNICIPALITÉ    | NBRE D'ÉTABLISSEMENTS | NBRE TRAVAILLEURS |
|--------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|
| La Haute-Côte-Nord | Sacré-Cœur      | 4                     | 357               |
|                    | Les Bergeronnes | 1                     | 68                |
|                    | <b>Total</b>    | <b>5</b>              | <b>425</b>        |
| Manicouagan        | Baie-Comeau     | 1                     | 414               |
|                    | Baie-Trinité    | 1                     | 15                |
|                    | <b>Total</b>    | <b>2</b>              | <b>429</b>        |
| Sept-Rivières      | Port-Cartier    | 1                     | 125               |
|                    | <b>Total</b>    | <b>1</b>              | <b>125</b>        |
| <b>TOTAL</b>       |                 | <b>8</b>              | <b>979</b>        |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

La MRC de La Haute-Côte-Nord détient la plus grande part des établissements de l'univers d'enquête avec 5 établissements, soit 63 % des établissements du secteur de la transformation du bois dans la région de la Côte-Nord. Quatre de ces cinq établissements sont situés dans la municipalité de Sacré-Cœur et employaient en 2008 plus du tiers des travailleurs de la

transformation du bois de la Côte-Nord. L'autre établissement est localisé à Bergeronnes. La MRC de Manicouagan suit avec deux établissements, un situé à Baie-Comeau qui employait en 2008 plus de 40 % des travailleurs du secteur (42 %), et l'autre à Baie-Trinité. Finalement, un seul établissement est situé dans la MRC de Sept-Rivières à Port-Cartier. Cet établissement générerait 13 % des emplois du secteur en 2008.

---

### 5.2.5 ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS

---

L'âge des établissements interrogés est présenté au tableau 37.

TABLEAU 37  
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)

| ÂGE            | (%) |
|----------------|-----|
| 5 à 9 ans      | 29  |
| 10 à 14 ans    | 14  |
| 15 à 19 ans    | 14  |
| 20 à 24 ans    | 29  |
| 30 ans et plus | 14  |
| TOTAL          | 100 |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Selon l'information recueillie, les établissements sont établis depuis plusieurs années et ont en moyenne 18 ans d'existence. Sur les 7 établissements ayant répondu à la question, plus de la moitié (57 %) existe depuis 15 ans ou plus. Tout de même, 2 d'entre eux ont été fondés plus récemment et sont âgés de cinq à neuf ans. Aucun jeune établissement implanté depuis moins de cinq ans n'a été recensé.

---

### 5.2.6 EMPLOI

---

---

#### 5.2.6.1 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR GROUPE DU SCIAN ET CLASSES DU SCIAN

---

Les emplois générés par les établissements de l'univers d'enquête sont présentés au tableau 38, selon les classes du SCIAN.

**TABLEAU 38**  
**RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008**  
**PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN**  
**(NOMBRE ET % DES EMPLOIS)**

| GROUPE DU SCIAN | CLASSE DU SCIAN | APPELLATION                                            | TOTAL  |     |
|-----------------|-----------------|--------------------------------------------------------|--------|-----|
|                 |                 |                                                        | NOMBRE | %   |
| 3211            | 321111          | Scieries                                               | 892    | 91  |
| 3212            | 321216          | Usines de panneaux de particules et de fibres          | 78     | 8   |
| 3219            | 321999          | Fabrication de tous les autres produits divers en bois | 9      | 1   |
| TOTAL           |                 |                                                        | 979    | 100 |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les 6 établissements du groupe du SCIAN 3211 – Scieries et préservation du bois généraient 91 % des emplois en 2008, alors que 8 % des emplois provenaient de l'établissement du groupe 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué. Seulement 1 % des emplois étaient générés par l'établissement du groupe 3219 – Fabrication d'autres produits en bois.

#### 5.2.6.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE

L'enquête auprès des employeurs a permis de faire ressortir la proportion des emplois du secteur selon les catégories des postes occupés. Cette répartition est présentée par regroupement de catégories de poste au tableau 39 et en détail au tableau 40.

**TABLEAU 39**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE <sup>147</sup> | T4 PRODUITS EN 2008 (%) |
|----------------------------------------------------|-------------------------|
| 1 Gestion et supervision                           | 6                       |
| 3 Soutien administratif                            | 4                       |
| 4 Soutien technique                                | 15                      |
| 5 Production et manutention                        | 72                      |
| 6 Transport                                        | 2                       |
| 7 Autres                                           | 1                       |
| TOTAL                                              | 100                     |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les postes de production et de manutention constituent 72 % des emplois du secteur pour les établissements interrogés en 2008. Les postes de soutien technique représentent 15 % des emplois, tandis que les postes de gestion et supervision, soutien administratif et transport totalisent respectivement 6 %, 4 %, et 2 % des emplois.

<sup>147</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

**TABLEAU 40**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS<sup>148</sup> DU SECTEUR EN 2008**  
**PAR CATÉGORIE DE POSTE**

| CATÉGORIES DE POSTE <sup>149</sup>                                                          | T4 PRODUITS<br>EN 2008<br>(%) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière                                          | 35                            |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois | 16                            |
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                       | 15                            |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                               | 7                             |
| Mécaniciens industriels                                                                     | 6                             |
| Personnel de supervision (usine)                                                            | 3                             |
| Employés de soutien administratif                                                           | 3                             |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs                                           | 3                             |
| Personnel de supervision (forêt)                                                            | 2                             |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                         | 2                             |
| Conducteurs de camions                                                                      | 2                             |
| Personnel de direction                                                                      | 1                             |
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                              | 1                             |
| Affûteurs de scies                                                                          | 1                             |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                         | 1                             |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                            | 1                             |
| Cuisiniers et aide-cuisiniers                                                               | 1                             |
| <b>TOTAL</b>                                                                                | <b>100</b>                    |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Chez les établissements interrogés, les postes de conducteurs de machineries (exploitation forestière) correspondent à 35 % des emplois existants. De plus, 16 % des travailleurs occupent des postes de journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois, 15 % des postes d'opérateurs de machines dans la transformation du bois, 7 % des postes de conducteurs d'équipements lourds dans la cour de l'usine et 6 % des postes de mécaniciens industriels. Les autres catégories comptent pour 21 % de la main-d'œuvre du secteur. Les postes de conducteurs de machineries forestières (exploitation forestière) sont surreprésentés. En effet, il s'agit de travailleurs en aménagement forestier, mais qui sont rémunérés par l'usine et sont ainsi rattachés au secteur de la transformation du bois.

### 5.2.6.3 DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI

Les principales catégories d'emploi associées au secteur sont définies<sup>150</sup> ci-dessous. Pour plus de précisions, l'annexe 3 présente les concordances entre les catégories utilisées dans la présente étude et les codes de la classification nationale des professions (CNP), de même que des exemples d'appellations d'emplois pour chacune des catégories.

<sup>148</sup> Données calculées à partir du nombre de T4 produits en 2008. Par conséquent, le nombre d'emplois est surestimé pour les catégories pour lesquelles le taux de roulement est plus élevé.

<sup>149</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

<sup>150</sup> Ressources humaines et développement des compétences Canada.

### JOURNALIERS, MANUTENTIONNAIRES, EXPÉDITEURS ET RÉCEPTIONNAIRES DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS

Ils effectuent diverses tâches de soutien aux opérateurs de machines à l'intérieur et à l'extérieur des usines. Ils peuvent aussi être affectés à l'approvisionnement, à l'emballage, au marquage et à l'entreposage des produits du bois.

### OPÉRATEURS DE MACHINES DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS

Dans le cadre de la présente étude, cette catégorie inclut les appellations « opérateurs de machines à scier » et « opérateurs de machines dans la transformation du bois » de la classification nationale des professions (CNP).

« Les opérateurs de machines à scier dans les scieries font fonctionner, surveillent et contrôlent le matériel automatique de scierie servant à débiter des billes en pièces de bois brutes et à scier, à fendre, à tailler et à raboter ce premier débit en pièces de différentes dimensions, et à scier ou à fendre des bardeaux et des bardeaux de fente. Ils travaillent dans des scieries et des usines de corroyage. »

« Les opérateurs de machines dans la transformation du bois assurent le fonctionnement et la surveillance du matériel et des machines servant à écorcer les billes, à traiter et à préserver le bois, à fabriquer des panneaux de particules, d'aggloméré, de bois dur et d'isolation, du contreplaqué, des placages et autres produits de bois semblables. »

### CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENTS LOURDS, DE MACHINERIES FORESTIÈRES

Les conducteurs d'équipements lourds manœuvrent des engins de chantier servant à la construction et à l'entretien de routes, ponts, aéroports, gazoducs, oléoducs, tunnels, bâtiments et autres ouvrages, aux travaux d'exploitation de mines à ciel ouvert et de carrières et à des travaux de manutention de matériaux. Ils travaillent dans des entreprises de construction, des services de travaux publics, des compagnies d'exploitation de pipelines, des compagnies forestières, des compagnies de manutention de cargaisons et d'autres compagnies ainsi que pour des entrepreneurs d'équipements lourds.

Les conducteurs de machineries forestières, par exemple de machines d'abattage, se servent de débuseurs à treuil, d'abatteuses-tronçonneuses, de débuseuses mécaniques ou d'ébrancheuses-tronçonneuses et de chargeurs mécaniques pour abattre, débuser et traiter les arbres sur le chantier. Ils travaillent pour des compagnies et des entrepreneurs en abattage.

### MÉCANICIENS (ÉQUIPEMENTS LOURDS, MACHINES FIXES ET OPÉRATEURS DE MACHINES AUXILIAIRES ET INDUSTRIELS)

« Les mécaniciens d'équipements lourds réparent, recherchent la cause des problèmes, remettent en état et entretiennent l'équipement mobile lourd nécessaire aux travaux de construction, de transport, d'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazière, de manutention, d'aménagement paysager, de défrichement, d'agriculture et autres travaux semblables. Ils travaillent pour des entreprises propriétaires d'équipements lourds, pour des concessionnaires, dans divers points de location et de service, pour des sociétés de transport par rail et pour les services de transport en commun des régions urbaines. »

« Les mécaniciens de chantier et les mécaniciens industriels installent, entretiennent, recherchent la cause des pannes et réparent de la machinerie industrielle fixe ainsi que du matériel mécanique. Les mécaniciens de chantier travaillent pour des entrepreneurs de chantier. Les mécaniciens industriels travaillent dans des usines de transformation, des entreprises de services publics et divers autres établissements industriels. »

« Les mécaniciens de machines fixes et les opérateurs de machines auxiliaires utilisent et entretiennent divers types de machines fixes et auxiliaires afin de chauffer, d'éclairer et d'alimenter en énergie et en d'autres services utilitaires des bâtiments commerciaux, industriels et institutionnels et d'autres lieux de travail. Ils travaillent dans des usines industrielles, des usines de fabrication, des centres hospitaliers, des universités, des établissements gouvernementaux, des services d'utilité publique, des hôtels et d'autres établissements commerciaux. »

#### CLASSEURS DE BOIS D'ŒUVRE ET AUTRES VÉRIFICATEURS

« Les classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs et classeurs dans la transformation du bois vérifient et classent le bois d'œuvre, les bardeaux, les placages, les panneaux de particules et autres produits en bois semblables, afin d'assurer l'absence de défauts et la conformité aux prescriptions de la compagnie. Ils classent les produits selon les normes de l'industrie. »

#### ÉLECTRICIEN, ÉLECTROTECHNICIEN ET ÉLECTROMÉCANICIEN

« Les électriciens industriels installent, entretiennent, mettent à l'essai, localisent et réparent du matériel électrique et des commandes électriques et électroniques connexes. »

« Les électromécaniciens entretiennent, mettent à l'essai, remettent à neuf et réparent des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion et d'autres dispositifs électriques. Ils travaillent dans des ateliers indépendants de réparation électrique, des ateliers d'entretien des entreprises de fabrication d'équipements électriques ou dans des ateliers de réparation en usine. »

#### AFFÛTEURS DE SCIES

Ils effectuent généralement des travaux de réglage, d'affûtage et de réparation des différentes scies ou couteaux de la machinerie et des outils de coupe utilisés dans l'entreprise.

---

### 5.2.7 PROFIL DES TRAVAILLEURS

---

#### 5.2.7.1 SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

---

Au moment de l'enquête, 25 % des travailleurs interrogés n'occupaient plus le poste visé par l'entrevue (n = 64)<sup>151</sup>. La répartition des travailleurs selon leur situation au moment de l'enquête se décrit comme suit :

- 75 % occupaient le poste pour lequel ils étaient interrogés;
- 11 % occupaient un autre poste dans le même établissement;
- 14 % étaient employés par un autre établissement.

Parmi les travailleurs employés par un autre établissement, 11 % occupaient un poste au sein d'un établissement du secteur de la transformation du bois. Les 3 % restants oeuvraient d'autres secteurs industriels. Les secteurs mentionnés sont les suivants :

- Réparation et entretien;
- Agriculture;
- Construction;
- Hébergement et service de restauration;
- Transport;

---

<sup>151</sup> Poste occupé en 2008 selon les listes fournies par les employeurs.



- Machinerie et usinage;
- Administration publique.

### 5.2.7.2 NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur est mis en évidence dans les tableaux 41 et 42.

**TABLEAU 41**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS**  
**HAUT DIPLÔME OBTENU**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU | TOTAL      |
|--------------------------|------------|
| Universitaire            | 1          |
| Collégial                | 5          |
| Secondaire 5 ou DEP      | 63         |
| Aucun                    | 31         |
| <b>TOTAL (n = 172)</b>   | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur est relativement faible. En effet, 31 % des travailleurs n'ont aucun diplôme, et seulement 6 % ont un diplôme d'études postsecondaires. La plupart (63 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou professionnelles.

**TABLEAU 42**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU,**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES<br>DE POSTE <sup>152</sup>            | UNIVERSITAIRE | COLLÉGIAL | SECONDAIRE 5<br>OU DEP | AUCUN     |
|------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|------------------------|-----------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et<br>vente <sup>1</sup> (n = 8) | -             | -         | 63                     | 38        |
| 4 Soutien technique (n = 27)                                     | -             | 15        | 59                     | 26        |
| 5 Production et manutention<br>(n = 106)                         | 1             | 4         | 67                     | 28        |
| 6, 7 Transport et autres (n = 31)                                | 3             | -         | 55                     | 42        |
| <b>TOTAL (n = 172)</b>                                           | <b>1</b>      | <b>5</b>  | <b>63</b>              | <b>31</b> |

<sup>1</sup> Inclut les catégories de poste : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En 2008, la proportion de travailleurs possédant un diplôme postsecondaire était plus élevée pour le regroupement de catégories de poste « Soutien technique » (15 %).

<sup>152</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

## 5.2.7.3 SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR

Le tableau suivant présente la proportion de travailleurs possédant un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur de la transformation du bois.

**TABLEAU 43**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA POSSESSION D'UN DIPLÔME OU D'UN**  
**CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| DIPLÔME OU CERTIFICAT EN LIEN<br>AVEC LE SECTEUR | TOTAL |
|--------------------------------------------------|-------|
| Oui                                              | 29    |
| Non                                              | 71    |
| TOTAL (n = 172)                                  | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Près du tiers (29 %) des travailleurs en transformation du bois dans la région possèdent un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur.

Les diplômes en lien avec le secteur que possèdent les travailleurs interrogés sont présentés au tableau suivant.

**TABLEAU 44**  
**PROPORTION DE TRAVAILLEURS SELON LE DIPLÔME OBTENU EN LIEN**  
**AVEC LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| NIVEAU        | DOMAINE DE SPÉCIALISATION DU DIPLÔME OU<br>CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR | %  |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Secondaire    | Transport par camion                                                          | 1  |
|               | Voirie forestière                                                             | 3  |
|               | Aménagement de la forêt                                                       | 32 |
|               | Travail sylvicole                                                             | 17 |
|               | Abattage et façonnage des bois                                                | 6  |
|               | Abattage manuel et débardage forestier                                        | 7  |
|               | Conduite de machinerie lourde en voirie forestière                            | 4  |
| Collégial     | Techniques du milieu naturel                                                  | 3  |
|               | Aménagement des ressources fauniques et forestières                           | 1  |
|               | Technologie forestière                                                        | 13 |
|               | Foresterie : sylviculture                                                     | 6  |
|               | Aménagement de la forêt                                                       | 1  |
| Universitaire | Baccalauréat aménagement forestier                                            | 3  |
| Autre         | Certificat de qualification professionnelle                                   | 1  |
|               | Attestation de compétence                                                     | 2  |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : Le pourcentage global de travailleurs possédant un diplôme en lien avec le secteur ne correspond pas à la somme des pourcentages par domaine du fait de la possibilité pour les travailleurs de posséder plus d'un diplôme.

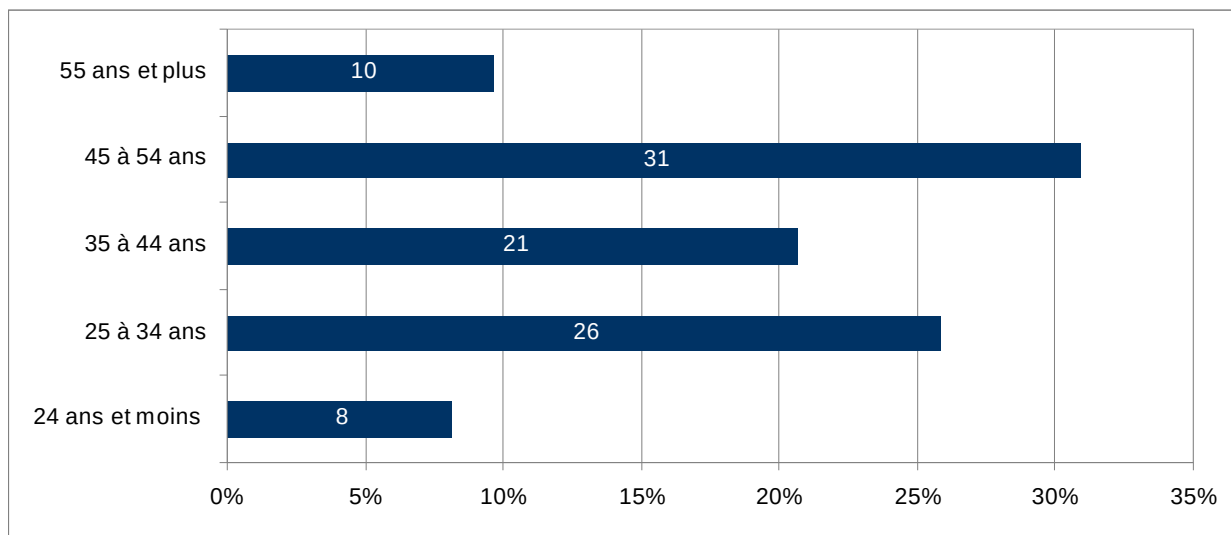
La majorité des travailleurs ayant acquis une formation en lien avec le secteur ont obtenu un diplôme de niveau secondaire (DEP). L'aménagement de la forêt (32 %), les travaux sylvicoles (17 %), l'abattage manuel et le débardage forestier (7 %), l'abattage et le façonnage (6 %) et la conduite de machinerie lourde en voirie forestière (4 %) sont les principaux domaines d'études des travailleurs possédant un diplôme de niveau secondaire. De plus, plusieurs détiennent une technique forestière (13 %), alors que 3 % possèdent un diplôme de niveau universitaire en aménagement forestier. Finalement, un faible nombre ont reçu un certificat de qualification professionnelle (1 %) ou une attestation de compétence (2 %).

#### 5.2.7.4 ÂGE DES TRAVAILLEURS

L'âge des travailleurs du secteur de la transformation du bois a été traité à partir des données de l'enquête auprès des travailleurs.

La figure 17 illustre la proportion de travailleurs par tranche d'âge établie selon l'année de naissance des travailleurs interrogés.

**FIGURE 17**  
**PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Selon l'enquête auprès des travailleurs, 51 % de ceux-ci ont 45 ans et plus, 41 % ont de 25 à 44 ans et 8 % ont moins de 24 ans. Bien que 27 % de la main-d'œuvre soit âgée de moins de 35 ans, la pyramide ci-dessus présente un élargissement du sommet, indiquant un vieillissement de la main-d'œuvre du secteur. Ainsi, bon nombre de travailleurs sont susceptibles de prendre leur retraite dans les dix prochaines années, ce qui occasionnera des besoins plus intenses de recrutement. La moyenne d'âge des travailleurs est de 45 ans.

Le tableau 45 présente la répartition des travailleurs par tranche d'âge et selon la catégorie de poste.

**TABLEAU 45**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES<br>DE POSTE <sup>153</sup> |                                                          | 24 ANS ET<br>MOINS | 25 À<br>34 ANS | 35 À<br>44 ANS | 45 À<br>54 ANS | 55 ET PLUS |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|------------|
| 1, 2, 3                                               | Gestion, administration et<br>vente <sup>1</sup> (n = 8) | -                  | 25             | 13             | 25             | 38         |
| 4                                                     | Soutien technique (n = 27)                               | -                  | 22             | 26             | 33             | 19         |
| 5                                                     | Production et manutention<br>(n = 106)                   | 4                  | 19             | 24             | 24             | 30         |
| 6, 7                                                  | Transport et autres (n = 31)                             | 23                 | 13             | 19             | 26             | 19         |
| TOTAL (n = 172)                                       |                                                          | 6                  | 19             | 23             | 26             | 27         |

<sup>1</sup> Inclut les catégories d'emplois : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Selon l'information recueillie, les problématiques liées au vieillissement de la main-d'œuvre dans les dix prochaines années risquent de toucher particulièrement les postes en lien avec la gestion, l'administration, le soutien technique, la production et la manutention. En effet, plus de la moitié des travailleurs affectés à ces emplois sont âgés de 45 et plus.

#### 5.2.7.5 INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER

Le tableau 46 montre la proportion de travailleurs interrogés selon leur intention quant au moment de prendre leur retraite.

**TABLEAU 46**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTENTION DE SE RETIRER D'ICI 5 ANS**  
**(% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 56)**

| JE PENSE PRENDRE MA RETRAITE D'ICI 5 ANS | TOTAL |
|------------------------------------------|-------|
| Plutôt en accord                         | 14    |
| Plutôt en désaccord                      | 86    |
| TOTAL (n = 56)                           | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'ensemble, 14 % des 56 travailleurs interrogés<sup>154</sup> désirent se retirer du marché du travail d'ici 5 ans.

#### 5.2.7.6 SEXE

Les tableaux 47 et 48 présentent respectivement la répartition des travailleurs interrogés selon leur sexe et la répartition des hommes et des femmes oeuvrant dans le secteur selon le regroupement de catégories du poste occupé.

<sup>153</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

<sup>154</sup> Exclut les travailleurs qui, au moment de l'enquête, étaient déjà retraités, aux études, en emploi dans un autre secteur d'activité ou sans emploi.

**TABLEAU 47**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| SEXE            | TOTAL |
|-----------------|-------|
| Homme           | 97    |
| Femme           | 3     |
| Total (n = 172) | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs,  
DDM 2009

**TABLEAU 48**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE <sup>155</sup>            | FEMME | HOMME |
|---------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 8) | -     | 100   |
| 4 Soutien technique (n = 27)                                  | 11    | 89    |
| 5 Production et manutention (n = 106)                         | 1     | 99    |
| 6, 7 Transport et autres (n = 31)                             | 6     | 94    |
| TOTAL (n = 172)                                               | 6     | 166   |

<sup>1</sup> Inclut les catégories de poste : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les hommes sont très majoritairement représentés au sein de toutes les catégories de poste. Néanmoins, les postes de soutien technique sont occupés par des femmes dans une proportion de 11 %.

#### 5.2.7.7 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

L'expérience des travailleurs évaluée en nombre d'années passées au sein du secteur de la transformation du bois est présentée aux tableaux 49 et 50.

**TABLEAU 49**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE**  
**EN TRANSFORMATION DU BOIS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| ANNÉES D'EXPÉRIENCE | %   |
|---------------------|-----|
| < 10                | 28  |
| 10 à 25             | 36  |
| > 25                | 35  |
| NSP/NRP             | 1   |
| TOTAL (n = 172)     | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

<sup>155</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

L'expérience des travailleurs du secteur est variable, mais elle est supérieure ou égale à 10 ans pour la plupart d'entre eux (71 %). Plus du quart (28 %) des travailleurs interrogés possèdent moins de 10 ans d'expérience de travail dans le secteur de la transformation du bois, 36 % ont de 10 à 25 ans d'expérience dans le secteur et 35 % seulement y œuvrent depuis plus de 25 ans.

**TABLEAU 50**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN**  
**TRANSFORMATION DU BOIS ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES<br>DE POSTE <sup>156</sup>         | 0 À<br>4 ANS | 5 À<br>9 ANS | 10 À<br>24 ANS | 25 ANS<br>ET + | NSP/<br>NRP |
|---------------------------------------------------------------|--------------|--------------|----------------|----------------|-------------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 8) | 0            | 0            | 88             | 13             | 0           |
| 4 Soutien technique (n = 106)                                 | 18           | 40           | 30             | 12             | 1           |
| 5 Production et manutention (n = 27)                          | 21           | 25           | 36             | 18             | 0           |
| 6, 7 Transport et autres (n = 31)                             | 0            | 0            | 100            | 0              | 3           |
| <b>TOTAL (n = 172)</b>                                        | <b>15</b>    | <b>13</b>    | <b>36</b>      | <b>35</b>      | <b>1</b>    |

<sup>1</sup> Inclut les catégories de poste : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Plusieurs travailleurs en transformation du bois sont très expérimentés tandis que d'autres le sont moins. En effet, pour les regroupements « Production et manutention » et « Soutien technique », la proportion de travailleurs ayant plus de 10 ans d'expérience est de 73 % et 67 % respectivement. Les postes de gestion, administration et vente ne comptent aucun travailleur ayant accumulé moins de 10 ans d'expérience et semblent réunir davantage de travailleurs comptant plus de 10 ans d'expérience, comparativement aux autres regroupements.

#### 5.2.7.8 FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

Le tableau 51 permet de comparer le nombre moyen d'années d'expérience dans le secteur de la transformation du bois et le nombre moyen d'années passées chez l'employeur actuel.

**TABLEAU 51**  
**COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR ET**  
**DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS**  
**(NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE) (n = 172)**

| CHEZ L'EMPLOYEUR | DANS LA TRANSFORMATION<br>DU BOIS |
|------------------|-----------------------------------|
| 11               | 18                                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En général, les travailleurs sont relativement fidèles puisqu'ils ont acquis en moyenne plus de 60 % de leur expérience de travail dans le secteur auprès de leur employeur actuel.

<sup>156</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.



#### 5.2.7.9 LIEU DE RÉSIDENCE

Le tableau suivant montre la répartition des travailleurs selon leur lieu de domicile permanent.

**TABLEAU 52**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE DOMICILE PERMANENT**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| RÉGION ADMINISTRATIVE         | TOTAL |
|-------------------------------|-------|
| Côte-Nord                     | 65    |
| Bas-Saint-Laurent             | 17    |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean       | 10    |
| NSP/NRP                       | 5     |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | 2     |
| Capitale-Nationale            | 1     |
| Montérégie                    | 1     |
| TOTAL (n = 172)               | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

D'après l'information recueillie, la majorité des travailleurs en transformation du bois de la Côte-Nord habitent la région (65 %). Il est à noter que 27 % des travailleurs proviennent, soit de la région du Bas-Saint-Laurent (17 %), soit de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean (10 %).

#### 5.2.7.10 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR

Le tableau suivant fait la synthèse des caractéristiques exposées dans les pages précédentes. Il présente le profil type du travailleur en transformation du bois.

**TABLEAU 53**  
**PROFIL DU TRAVAILLEUR EN TRANSFORMATION DU BOIS EN 2008**

| CARACTÉRISTIQUES                                      | TOTAL<br>(n = 172) |
|-------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>NIVEAU DE SCOLARITÉ – PLUS HAUT DIPLOME OBTENU</b> |                    |
| Secondaire 5 ou DEP                                   | 63 %               |
| Aucun                                                 | 31 %               |
| Collégial                                             | 5 %                |
| Universitaire                                         | 1 %                |
| <b>ÂGE (MOYENNE)</b>                                  |                    |
| Travailleurs                                          | 45 ans             |
| Travailleurs de production                            | 46 ans             |
| <b>SEXE</b>                                           |                    |
| Hommes                                                | 97 %               |
| Femmes                                                | 3 %                |
| <b>EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET FIDÉLITÉ (MOYENNE)</b>    |                    |
| Dans la transformation du bois                        | 18 ans             |
| Chez l'employeur                                      | 11 ans             |
| <b>INTENTION DE DÉPART À LA RETRAITE (n = 56)</b>     |                    |
| Pense se retirer d'ici 5 ans                          | 15 %               |
| <b>NÉ AU CANADA (n = 172)</b>                         |                    |
| Travailleurs nés au Canada                            | 99 %               |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs sont généralement des hommes âgés en moyenne de 45 ans. Près des deux tiers (63 %) d'entre eux détiennent un diplôme de niveau secondaire ou professionnel, peu ont obtenu un diplôme postsecondaire (6 %) et 31 % n'ont aucun diplôme. Ils sont fidèles à leur employeur, chez qui ils ont acquis 11 des 18 années d'expérience qu'ils détiennent en transformation du bois. De plus, 15 % d'entre eux pensent se retirer du marché du travail d'ici 5 ans. Par ailleurs, le secteur ne compte quasiment pas de travailleurs nés à l'extérieur du pays puisque 99 % des travailleurs interrogés sont nés au Canada.

## 5.2.8 CONDITIONS DE TRAVAIL

### 5.2.8.1 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN

Le tableau 54 présente la répartition des travailleurs selon le temps qu'ils mettent quotidiennement pour se rendre à leur travail.

**TABLEAU 54**  
**TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2008)**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| TEMPS DE TRANSPORT<br>(ALLER SEULEMENT) | TOTAL      |
|-----------------------------------------|------------|
| 0 à 30 minutes                          | 64         |
| 31 à 45 minutes                         | 8          |
| 46 à 60 minutes                         | 6          |
| 61 à 75 minutes                         | 1          |
| 76 à 90 minutes                         | 2          |
| 106 à 120 minutes                       | 1          |
| Plus de 120 minutes                     | 17         |
| NSP/NRP                                 | 1          |
| <b>TOTAL (n = 172)</b>                  | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En 2008, la majorité des travailleurs mettaient généralement 30 minutes ou moins pour se rendre quotidiennement à leur lieu de travail. Néanmoins, 17 % des travailleurs mettaient plus de 120 minutes pour s'y rendre, alors que 14 % consacraient de 31 à 60 minutes.

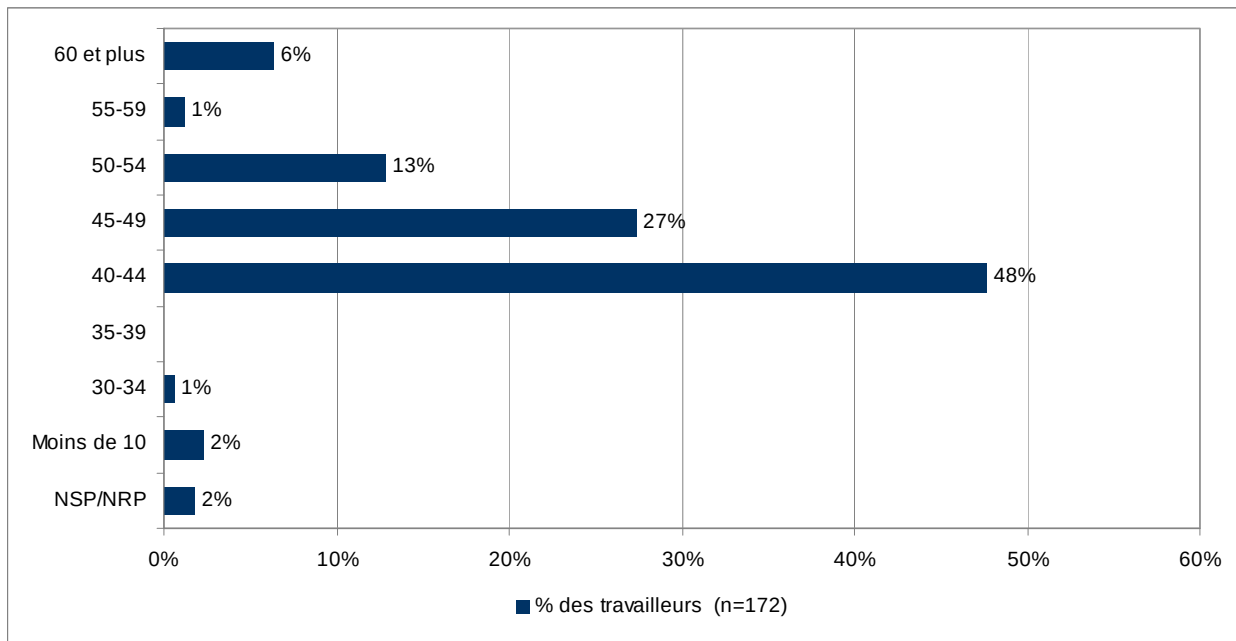
#### 5.2.8.2 TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit (après 22 h) a été une réalité vécue de façon régulière ou occasionnelle par 76 % des travailleurs du secteur en 2008 (n = 172).

#### 5.2.8.3 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE

La figure 18 et le tableau 55 ci-dessous illustrent la répartition des travailleurs selon le nombre moyen d'heures qu'ils ont travaillées par semaine lorsque la production était à son maximum en 2008.

**FIGURE 18**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR**  
**SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

**TABLEAU 55**  
**NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À**  
**SON MAXIMUM EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| NOMBRE MOYEN<br>D'HEURES/SEMAINE | %          |
|----------------------------------|------------|
| Moins de 30 heures               | 2          |
| 30 à 44 heures                   | 49         |
| 45 heures et plus                | 47         |
| <b>TOTAL (n = 172)</b>           | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Le travail à temps partiel est peu courant, du moins dans les périodes de pointe de la production, puisque seulement quatre travailleurs (2 %) ont affirmé avoir travaillé en moyenne moins de 30 heures par semaine durant cette période. Par ailleurs, 75 % des travailleurs œuvraient entre 40 et 49 heures par semaine. Le nombre moyen d'heures de travail par semaine s'élevait à 45 pour l'ensemble des travailleurs du secteur.

#### 5.2.8.4 NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE

Le nombre de semaines de travail effectuées en 2008 par les travailleurs du secteur de la transformation du bois est résumé au tableau 56.

**TABLEAU 56**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL | TOTAL<br>(n = 172) |
|-------------------------------|--------------------|
| Moins de 20 semaines          | 26                 |
| 20 à 39 semaines              | 33                 |
| 40 semaines et plus           | 34                 |
| NSP/NRP                       | 8                  |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>100</b>         |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, plus du tiers (34 %) des travailleurs interrogés ont travaillé 40 semaines ou plus dans le secteur, 33 % entre 20 et 39 semaines et 26 % moins de 20 semaines. En moyenne, les travailleurs ont travaillé 31 semaines en 2008.

#### 5.2.8.5 SALAIRE ANNUEL

L'information relative aux salaires annuels de 2008 des travailleurs en transformation du bois est présentée aux tableaux 57 et 58.

**TABLEAU 57**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| SALAIRE                   | TOTAL      |
|---------------------------|------------|
| 10 000 \$ et moins        | 8          |
| Entre 10 001 et 20 000 \$ | 9          |
| Entre 20 001 et 30 000 \$ | 16         |
| Entre 30 001 et 40 000 \$ | 19         |
| Entre 40 001 et 50 000 \$ | 26         |
| Entre 50 001 et 60 000 \$ | 14         |
| Entre 60 001 et 70 000 \$ | 3          |
| Entre 70 001 et 80 000 \$ | 1          |
| NSP/NRP                   | 5          |
| <b>TOTAL (n = 172)</b>    | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, la plupart des travailleurs en transformation du bois touchaient un salaire entre 20 001 \$ et 50 000 \$ (61 %). De plus, le salaire annuel de 18 % des travailleurs était supérieur à 50 000 \$, alors que celui de 17 % se situait en deçà de 20 000 \$.

**TABLEAU 58**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| SALAIRE               | GESTION<br>ADMINISTRATION<br>ET VENTES<br>(n = 8) | SOUTIEN<br>TECHNIQUE<br>(n = 27) | PRODUCTION ET<br>MANUTENTION<br>(n = 106) | TRANSPORT ET<br>AUTRES<br>(n = 31) |
|-----------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
| 10 000 \$ et moins    | -                                                 | 4                                | 8                                         | 16                                 |
| De 10 001 à 20 000 \$ | 12                                                | 19                               | 8                                         | 3                                  |
| De 20 001 à 30 000 \$ | 12                                                | 11                               | 19                                        | 13                                 |
| De 30 001 à 40 000 \$ | 25                                                | 7                                | 21                                        | 19                                 |
| De 40 001 à 50 000 \$ | 38                                                | 11                               | 28                                        | 26                                 |
| De 50 001 à 60 000 \$ | 12                                                | 22                               | 9                                         | 23                                 |
| De 60 001 à 70 000 \$ | -                                                 | 11                               | 2                                         | -                                  |
| De 70 001 à 80 000 \$ | -                                                 | 4                                | 1                                         | -                                  |
| NSP/NRP               | -                                                 | 11                               | 5                                         | -                                  |
| TOTAL                 | 100                                               | 100                              | 100                                       | 100                                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

D'après l'information recueillie, les travailleurs du soutien technique (37 %) et, dans une moindre mesure, ceux du transport et autres (23 %) semblent proportionnellement plus nombreux que leurs homologues de la production et manutention (12 %) et de la gestion, administration et ventes (12 %) à gagner plus de 50 000 \$ annuellement.

#### 5.2.8.6 MODE DE RÉMUNÉRATION

Le tableau 59 met en évidence le mode de rémunération des travailleurs.

**TABLEAU 59**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| MODE DE RÉMUNÉRATION                                              | %   |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| À l'heure                                                         | 81  |
| À l'heure avec bonus                                              | 5   |
| À la semaine                                                      | 10  |
| À la semaine avec bonus                                           | 2   |
| À l'année                                                         | 1   |
| À la production (volume, nombre de voyages, etc.) et au rendement | 1   |
| TOTAL (n = 172)                                                   | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009



Les travailleurs reçoivent généralement uniquement un salaire horaire (81 %) ou hebdomadaire (10 %). Toutefois, 7 % des travailleurs ont la possibilité de recevoir une prime en plus d'un salaire horaire (5 %) ou hebdomadaire (2 %). De plus, 1 % reçoivent un salaire sur une base annuelle et 1 % sont rémunérés à la production seulement.

#### 5.2.8.7 SYNDICALISATION

En 2008, au moins un syndicat est présent dans 57 % des établissements interrogés. Le tableau 60 permet de constater la proportion de travailleurs syndiqués et non syndiqués.

**TABLEAU 60**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

|                 | TOTAL |
|-----------------|-------|
| Non syndiqué    | 31    |
| Syndiqué        | 69    |
| TOTAL (n = 172) | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Comme l'indique le tableau ci-dessus, parmi les travailleurs interrogés en transformation du bois, plus de deux travailleurs sur trois (69 %) étaient syndiqués en 2008.

#### 5.2.8.8 SATISFACTION AU TRAVAIL

Le niveau de satisfaction des travailleurs envers différents éléments de leur travail est illustré par la figure 19.

**FIGURE 19**  
**DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS)**

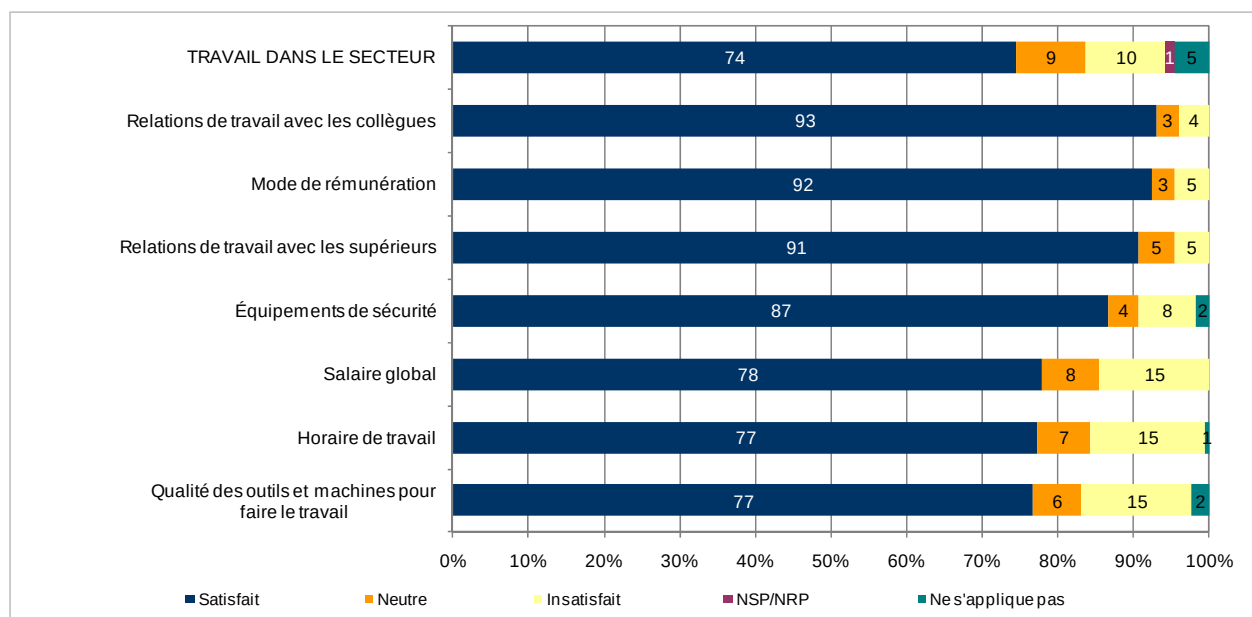
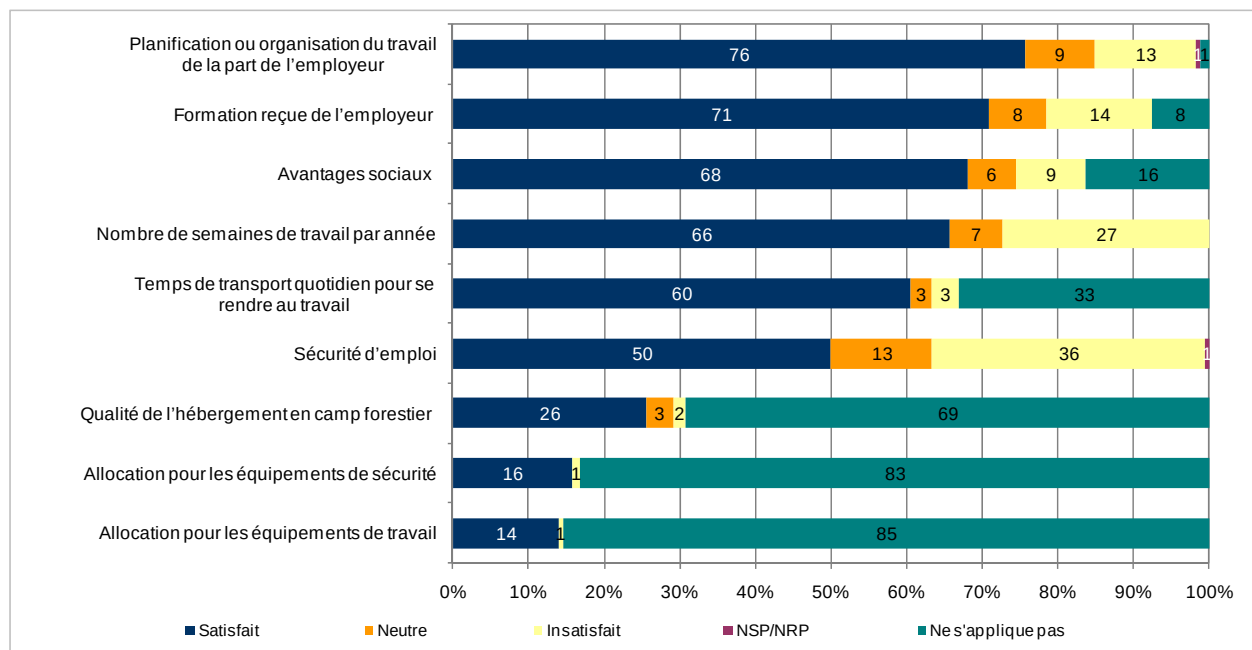


**FIGURE 19**  
**DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (SUITE)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En ce qui a trait au niveau de satisfaction au travail, les principaux constats sont les suivants :

- Les travailleurs sont globalement satisfaits du travail dans le secteur de la transformation du bois (74 %).
- Les éléments pour lesquels la proportion de travailleurs satisfaits est la plus élevée sont :
  - les relations de travail avec les collègues (93 %);
  - le mode de rémunération (92 %);
  - les relations de travail avec les supérieurs (91 %);
  - l'équipement de sécurité (87 %);
  - salaire global (78 %);
  - l'horaire de travail (77 %);
  - la qualité des outils et des machines pour faire le travail (77 %);
  - la planification ou l'organisation du travail de la part de l'employeur (76 %);
  - le travail dans le secteur en général (74 %);
  - la formation reçue de l'employeur (71 %).
- Il est à noter que la majorité des travailleurs employés par un établissement de transformation du bois, mais exécutant des tâches d'aménagement forestier (en forêt) sont satisfaits des éléments suivants lorsque ceux-ci s'appliquent à leurs tâches :
  - les allocations pour les équipements de sécurité (27 travailleurs interrogés concernés);
  - les allocations pour les équipements de travail (24 travailleurs interrogés concernés);
  - la qualité de l'hébergement forestier (44 travailleurs interrogés concernés).

- Malgré la satisfaction globale de la plupart des travailleurs, certains d'entre eux éprouvent de l'insatisfaction à l'égard de certains aspects de leur emploi. Les éléments qui engendrent de l'insatisfaction chez 15 % ou plus des travailleurs sont :
  - la sécurité d'emploi (36 %);
  - le nombre de semaines de travail par année (27 %);
  - le salaire global (15 %);
  - l'horaire de travail (15 %);
  - la qualité des outils et des machines pour faire le travail (15 %).

#### 5.2.8.9 APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE TERRAIN

Le degré d'appréciation des conditions de terrain de la Côte-Nord de la part des travailleurs en forêt qui sont employés par un établissement en transformation du bois est présenté au tableau 61.

TABLEAU 61  
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DEGRÉ D'APPRÉCIATION  
DES CONDITIONS DE TERRAIN DE LA CÔTE-NORD  
(% DES TRAVAILLEURS EN FORÊT) (n = 56)

| EN GÉNÉRAL, COMMENT DÉCRIRIEZ-VOUS LE NIVEAU DE DIFFICULTÉ<br>DES CONDITIONS DE TERRAIN DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD<br>COMPARATIVEMENT AUX AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC? | %   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Comparable                                                                                                                                                            | 9   |
| Plus difficile                                                                                                                                                        | 86  |
| Plus facile                                                                                                                                                           | 2   |
| Ne s'applique pas                                                                                                                                                     | 4   |
| TOTAL (n = 56)                                                                                                                                                        | 100 |

Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

On constate que 86 % des travailleurs interrogés considèrent que les conditions de terrain de la région de la Côte-Nord sont plus difficiles que dans les autres régions du Québec.

#### 5.2.9 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

##### 5.2.9.1 DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

Le temps de transport moyen acceptable pour les travailleurs pour se rendre au travail est présenté au tableau 62.

**TABLEAU 62**  
**DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| TEMPS MOYEN         | %   |
|---------------------|-----|
| Jusqu'à 30 minutes  | 35  |
| Jusqu'à 45 minutes  | 11  |
| Jusqu'à 60 minutes  | 28  |
| Jusqu'à 75 minutes  | 1   |
| Jusqu'à 90 minutes  | 3   |
| Jusqu'à 105 minutes | 1   |
| Jusqu'à 120 minutes | 1   |
| Plus de 120 minutes | 11  |
| NSP/NRP             | 9   |
| TOTAL (n = 172)     | 100 |

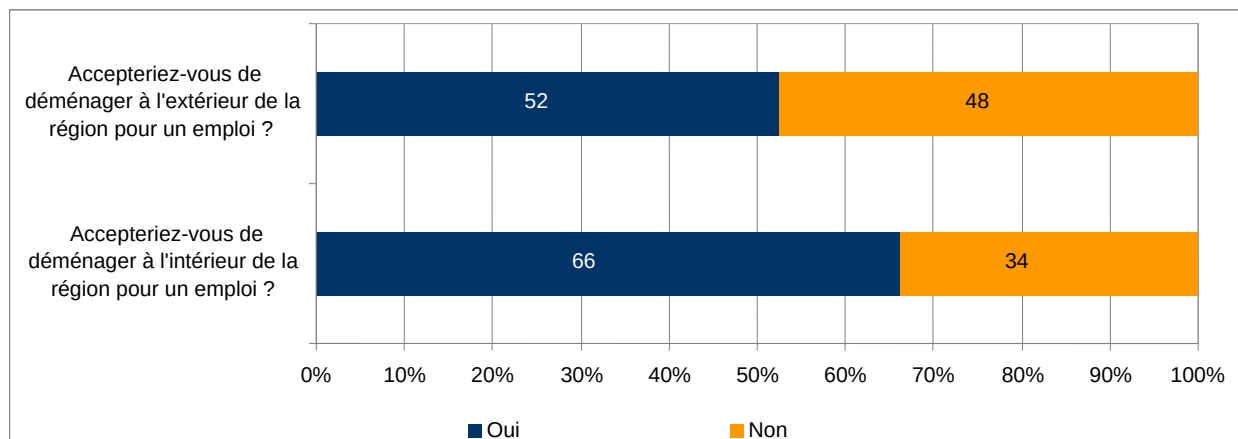
Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Une proportion importante de travailleurs interrogés (35 %) jugent que le temps de transport pour se rendre au travail à partir de leur domicile devrait être d'au plus 30 minutes. Néanmoins, 11 % estiment acceptable un temps d'au plus 45 minutes et 28 % trouvent raisonnable un temps de transport d'une heure. Une certaine proportion de travailleurs (11 %) seraient tout de même disposés à voyager plus de deux heures pour se rendre au travail.

#### 5.2.9.2 ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI, ET ATTACHEMENT À LA RÉGION

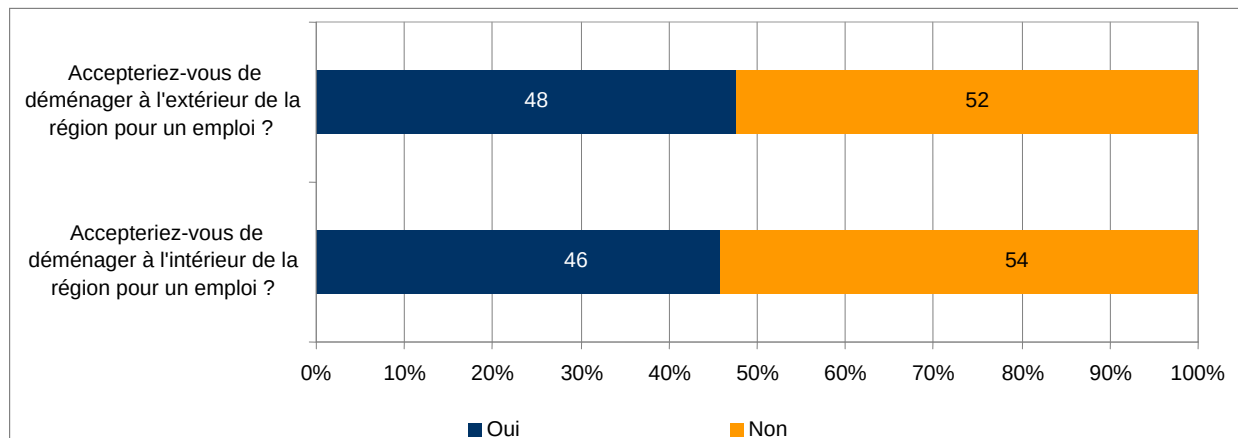
Les figures 20 et 21, et les tableaux 63 et 64 traitent de la mobilité géographique des travailleurs, évaluée en fonction de l'acceptabilité d'un déménagement pour un emploi.

**FIGURE 20**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (n = 112)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

**FIGURE 21**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT**  
**SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD (n = 52)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Globalement, les travailleurs résidant dans la région de la Côte-Nord montrent un certain attachement pour la région. En effet, comme l'illustre la figure 20, les travailleurs qui accepteraient un déménagement pour un emploi à l'intérieur des limites régionales (66 %) sont plus nombreux que ceux qui consentiraient à un déménagement qui les amènerait à quitter la Côte-Nord (52 %). D'un autre côté, les travailleurs ne résidant pas dans la région de la Côte-Nord ne semblent pas montrer d'attachement particulier à cette région. Comme l'illustre la figure 21, 46 % des travailleurs accepteraient un déménagement pour un emploi à l'intérieur des limites régionales, alors que 48 % d'entre eux consentiraient à un déménagement qui les amènerait dans une autre région que la Côte-Nord.

**TABLEAU 63**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT**  
**SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 112)**

| ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER DANS LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | %   |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| Oui<br>(avec ou sans condition)                              | Oui<br>(avec ou sans condition)                                          | 47  |
|                                                              | Non                                                                      | 19  |
| Non                                                          | Oui<br>(avec ou sans condition)                                          | 4   |
|                                                              | Non                                                                      | 30  |
| TOTAL (n = 112)                                              |                                                                          | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Parmi les travailleurs résidant à l'intérieur de la Côte-Nord, ceux qui accepteraient un déménagement pour un emploi dans la région, mais n'accepteraient pas un déménagement à l'extérieur de la région représentent 19 % des travailleurs (tableau 63). Un faible nombre de

travailleurs apparaissent peu attachés à la Côte-Nord puisque 4 % seraient disposés à déménager pour un emploi à l'extérieur de la région, mais ne seraient pas disposés à un tel déménagement s'il devait se faire à l'intérieur des limites de la région. Finalement, un peu moins du tiers des travailleurs semblent très peu mobiles (30 %) puisqu'ils ne déménageraient pas pour un emploi dans la région ni à l'extérieur de celle-ci. À l'inverse, 47 % d'entre eux paraissent plutôt mobiles puisqu'ils accepteraient un déménagement à l'intérieur comme à l'extérieur de la région.

**TABLEAU 64**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT**  
**SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 52)**

| ACCEPTERIEZ-VOUS<br>DE DÉMÉNAGER DANS LA RÉGION<br>POUR UN EMPLOI? | ACCEPTERIEZ-VOUS<br>DE DÉMÉNAGER À L'EXTÉRIEUR<br>DE LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | %   |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Oui<br>(avec ou sans condition)                                    | Oui<br>(avec ou sans condition)                                                | 42  |
|                                                                    | Non                                                                            | 4   |
| Non                                                                | Oui<br>(avec ou sans condition)                                                | 6   |
|                                                                    | Non                                                                            | 48  |
| TOTAL (n = 52)                                                     |                                                                                | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

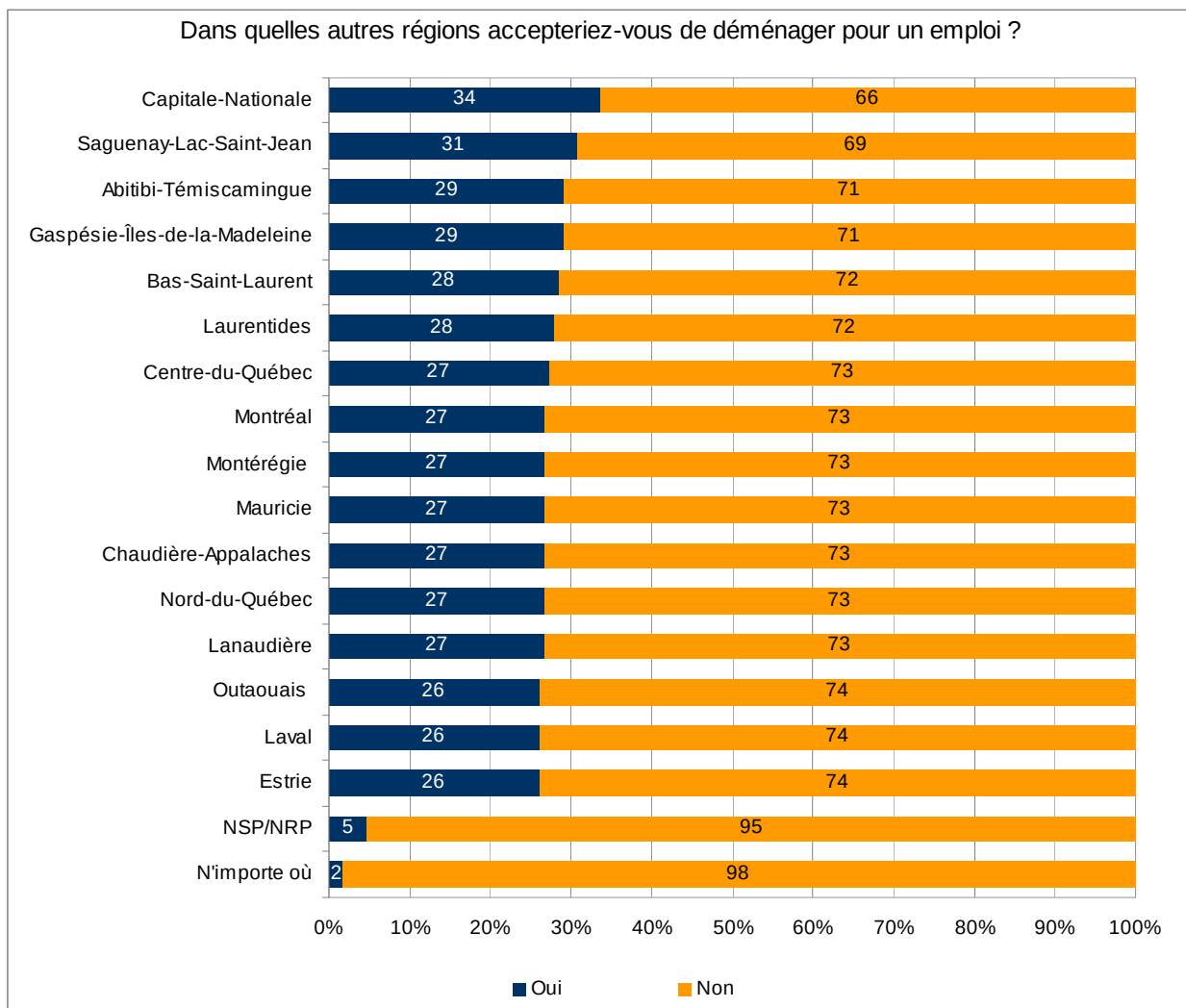
La situation des travailleurs résidant à l'extérieur de la Côte-Nord est différente. En effet, près de la moitié des travailleurs (48 %) semblent très peu mobiles, puisqu'ils ne déménageraient pas pour un emploi dans la région ni à l'extérieur de celle-ci. À l'inverse, 42 % d'entre eux paraissent plutôt mobiles, puisqu'ils accepteraient un déménagement à l'intérieur comme à l'extérieur de la région.

Parmi tous les travailleurs, certains consentiraient à déménager à l'intérieur de la région sous certaines conditions seulement (21 %). Les conditions mentionnées par les travailleurs sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- Stabilité et sécurité d'emploi
- Salaire
- Conditions de travail
- Domaine, poste, type d'emploi
- Famille
- Valorisation
- Possibilité de vendre sa maison

Comme l'illustre la figure 22, la Capitale-Nationale (34 %), le Saguenay-Lac-Saint-Jean (31 %), la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (29 %) et l'Abitibi-Témiscamingue (29 %) semblent être les destinations privilégiées par les travailleurs en transformation du bois de la Côte-Nord qui accepteraient de déménager à l'extérieur de la région pour un emploi.

FIGURE 22  
MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE  
(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

De plus, les conditions pour lesquelles les travailleurs se disent disposés à déménager à l'extérieur de la région de la Côte-Nord sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- Stabilité et sécurité d'emploi
- Salaire
- Conditions de travail
- Circonstances
- Domaine, poste et type d'emploi
- Fait d'y être contraint
- Famille
- Région de destination



## 5.2.9.3 APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR

Le tableau suivant présente l'opinion des travailleurs sur leurs qualités d'entrepreneur.

**TABLEAU 65**  
**OPINION DES TRAVAILLEURS SUR LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| CONSIDÉREZ-VOUS DÉTENIR<br>LES QUALITÉS POUR DEVENIR<br>ENTREPRENEUR? | CONDUCTEURS<br>DE MACHINERIES/<br>EXPLOITATION<br>FORESTIÈRE<br>(n = 56) | AUTRES CATÉGORIES<br>DE POSTE<br>(n = 116) | TOTAL<br>(TOUTES LES<br>CATÉGORIES<br>DE POSTES)<br>(n = 172) |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Oui                                                                   | 48                                                                       | 44                                         | 45                                                            |
| Non                                                                   | 46                                                                       | 51                                         | 49                                                            |
| Ne sait pas                                                           | 5                                                                        | 5                                          | 5                                                             |
| TOTAL                                                                 | 100                                                                      | 100                                        | 100                                                           |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Dans l'ensemble, les travailleurs estiment détenir les qualités pour devenir des entrepreneurs dans une proportion de 45 %. Cette proportion est comparable pour les travailleurs de la catégorie « conducteurs de machineries/exploitation forestière » à celle des autres catégories d'emploi regroupées.

Les travailleurs ont également été interrogés sur leur intérêt pour devenir des entrepreneurs dans le secteur forestier. Le tableau suivant présente les résultats obtenus :

**TABLEAU 66**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTÉRÊT POUR DEVENIR**  
**DES ENTREPRENEURS DANS LE SECTEUR FORESTIER**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| JE CONSIDÉRERAI DEVENIR<br>ENTREPRENEUR DANS LE<br>SECTEUR FORESTIER SI LES<br>CONDITIONS LE PERMETTAIENT | CONDUCTEURS<br>DE MACHINERIES/<br>EXPLOITATION<br>FORESTIÈRE<br>(n = 56) | AUTRES CATÉGORIES<br>(n = 116) | TOTAL<br>(n = 172) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|
| Plutôt d'accord                                                                                           | 61                                                                       | 45                             | 50                 |
| Plutôt en désaccord                                                                                       | 36                                                                       | 53                             | 48                 |
| NSP                                                                                                       | 4                                                                        | 2                              | 2                  |
| TOTAL                                                                                                     | 100                                                                      | 100                            | 100                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

La moitié des travailleurs envisageraient de devenir des entrepreneurs dans le secteur forestier si les conditions le permettaient. Les conducteurs de machineries d'exploitation forestière seraient plus enclins à devenir des entrepreneurs dans le secteur forestier que les travailleurs des autres catégories puisqu'ils considéreraient cette option dans une proportion de 61 %, comparativement à 45 %.

On a également demandé aux travailleurs de définir les conditions pour lesquelles ils souhaiteraient devenir des entrepreneurs dans le secteur forestier. Les conditions mentionnées par les travailleurs sont, par ordre décroissant de fréquence :

- Sécurité d'emploi/stabilité du marché
- Conditions salariales avantageuses
- Prix du bois/meilleur marché
- Conditions financières
- Subventions disponibles
- Âge (être plus jeune)
- Formation
- Opportunité de bons contrats

## 5.2.10 MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

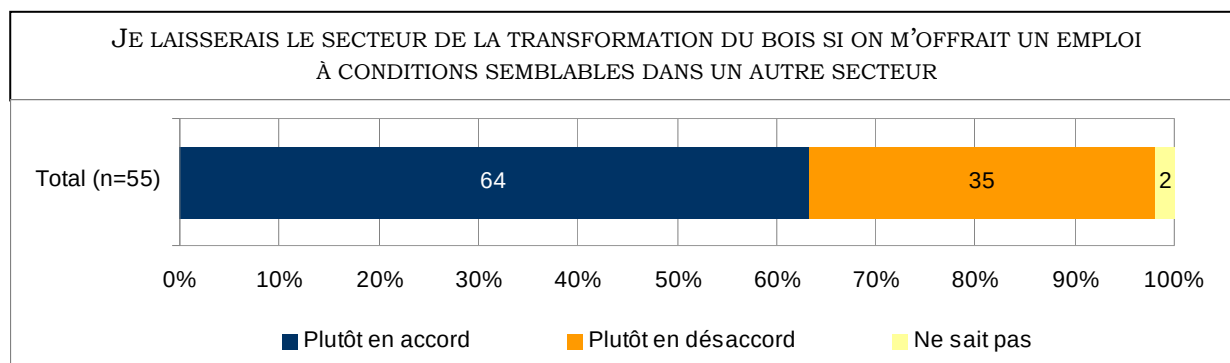
### 5.2.10.1 MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL EN 2008

Les travailleurs ont affirmé avoir travaillé pour un autre établissement en 2008 dans une proportion de 27 %. Pour plus de la moitié de ceux-ci (57 %), il s'agissait d'un emploi dans un autre secteur que celui de la transformation du bois. Ces secteurs sont plutôt variés. On retrouve notamment la construction, la réparation et l'entretien, les travaux publics, le transport et l'entreposage, l'hébergement et la restauration, ainsi que le commerce de détail. Pour le quart des travailleurs, c'est l'emploi au sein du secteur de la transformation du bois qui a généré le revenu le plus élevé.

### 5.2.10.2 ATTACHEMENT AU SECTEUR

La figure 23 illustre l'attachement au secteur de la transformation du bois des travailleurs qui y oeuvraient au moment de l'enquête.

**FIGURE 23**  
**ATTACHEMENT AU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS DES TRAVAILLEURS EN**  
**EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 55)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'ensemble, les travailleurs semblent peu attachés au secteur de la transformation du bois. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 63 % d'entre eux quitteraient le secteur pour un autre domaine.

Les principales raisons énumérées par les travailleurs pour justifier le choix d'abandonner le secteur de la transformation du bois sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- l'insatisfaction à l'égard de la stabilité d'emploi (difficultés du secteur);
- le manque de travail;
- l'attrait du changement;
- le manque de possibilités d'avancement;
- l'éloignement des centres urbains;
- l'âge du travailleur (trop vieux);
- l'insatisfaction à l'égard des tâches à accomplir;
- l'insatisfaction à l'égard du salaire;
- l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail.

#### 5.2.10.3 INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI

Les possibilités envisagées par les travailleurs à la suite d'une éventuelle perte de leur poste sont énumérées au tableau 67.

**TABLEAU 67**  
**INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE**  
**PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE**

(% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 55)

| INTENTIONS                                                            | %          |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| Chercher un autre emploi dans un autre secteur                        | 49         |
| NSP/NRP                                                               | 23         |
| Chercher un autre emploi dans le secteur de la transformation du bois | 20         |
| Prendre sa retraite                                                   | 4          |
| Retourner aux études dans un autre secteur d'activité                 | 2          |
| Travailler à son compte                                               | 2          |
| <b>TOTAL (n = 55)</b>                                                 | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'éventualité où ils perdraient leur poste, 69 % des travailleurs interrogés (n = 55) chercheraient un autre emploi. La plupart (49 %) dirigerait leur recherche vers un autre secteur d'activité, alors que 20 % des travailleurs désireraient un nouveau poste au sein du secteur de la transformation du bois.

#### 5.2.10.4 INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS

Certains travailleurs qui ne travaillaient plus dans le secteur au moment de l'enquête ont été questionnés sur leur intérêt pour un retour. L'information à cet effet est colligée dans le tableau 68.

**TABLEAU 68**  
**INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS**  
**(% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLENT PLUS DANS**  
**LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 115)**

| J'ACCEPTERAIS UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS À DES CONDITIONS SEMBLABLES À CELLES DU POSTE QUE J'OCCUPAIS CHEZ « X » EN 2007 | EN EMPLOI DANS UN AUTRE SECTEUR (n = 8) | SANS EMPLOI / MIS À PIED (n = 101) | AUTRE SITUATION (n = 6) | TOTAL (n = 115) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Plutôt d'accord                                                                                                                                      | 63                                      | 89                                 | 67                      | 86              |
| Plutôt en désaccord                                                                                                                                  | 38                                      | 8                                  | 33                      | 11              |
| NSP                                                                                                                                                  | -                                       | 3                                  | -                       | 3               |
| TOTAL                                                                                                                                                | 100                                     | 100                                | 100                     | 100             |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

La plupart des répondants qui ne travaillaient plus dans le secteur au moment de l'enquête accepteraient un emploi dans le secteur à des conditions semblables à celles du poste qu'ils occupaient en 2008<sup>157</sup> (86 %).

À cet effet, certains travailleurs ont mentionné des facteurs qui les motiveraient à accepter un emploi dans le secteur de la transformation du bois. Ces facteurs sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- un meilleur salaire;
- de meilleures conditions de travail;
- une meilleure stabilité d'emploi;
- la possibilité de se rapprocher du domicile;
- un meilleur horaire de travail.

#### 5.2.10.5 ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

Plus de la moitié des travailleurs (82 %, n = 172) se disent disposés à travailler de nuit (après 22 heures).

#### 5.2.11 PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

##### 5.2.11.1 PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS

La figure 24 illustre certaines difficultés éprouvées par les employeurs en 2008.

<sup>157</sup> Année la plus récente durant laquelle le travailleur a été employé par l'établissement visé par l'enquête.

FIGURE 24  
PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)

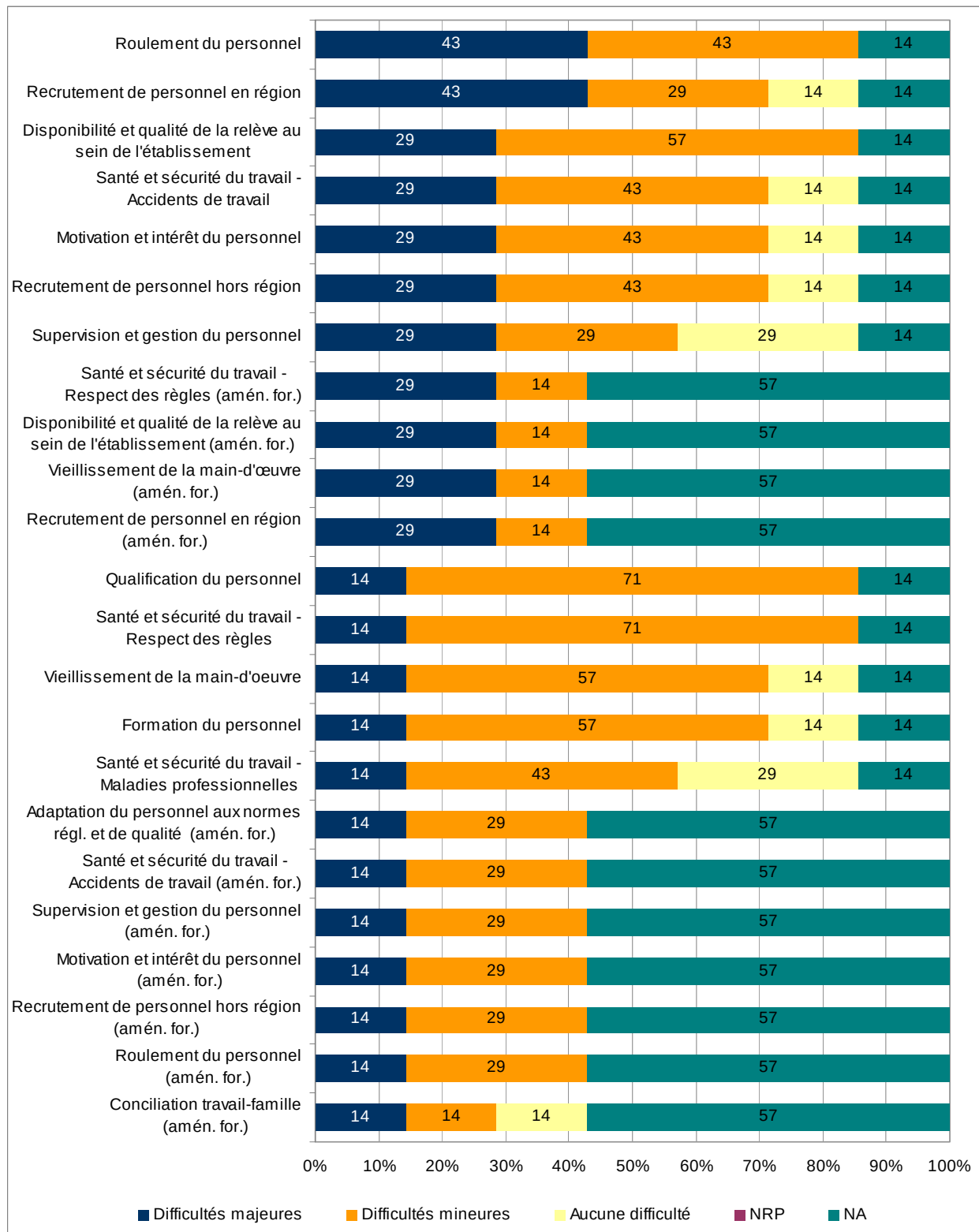
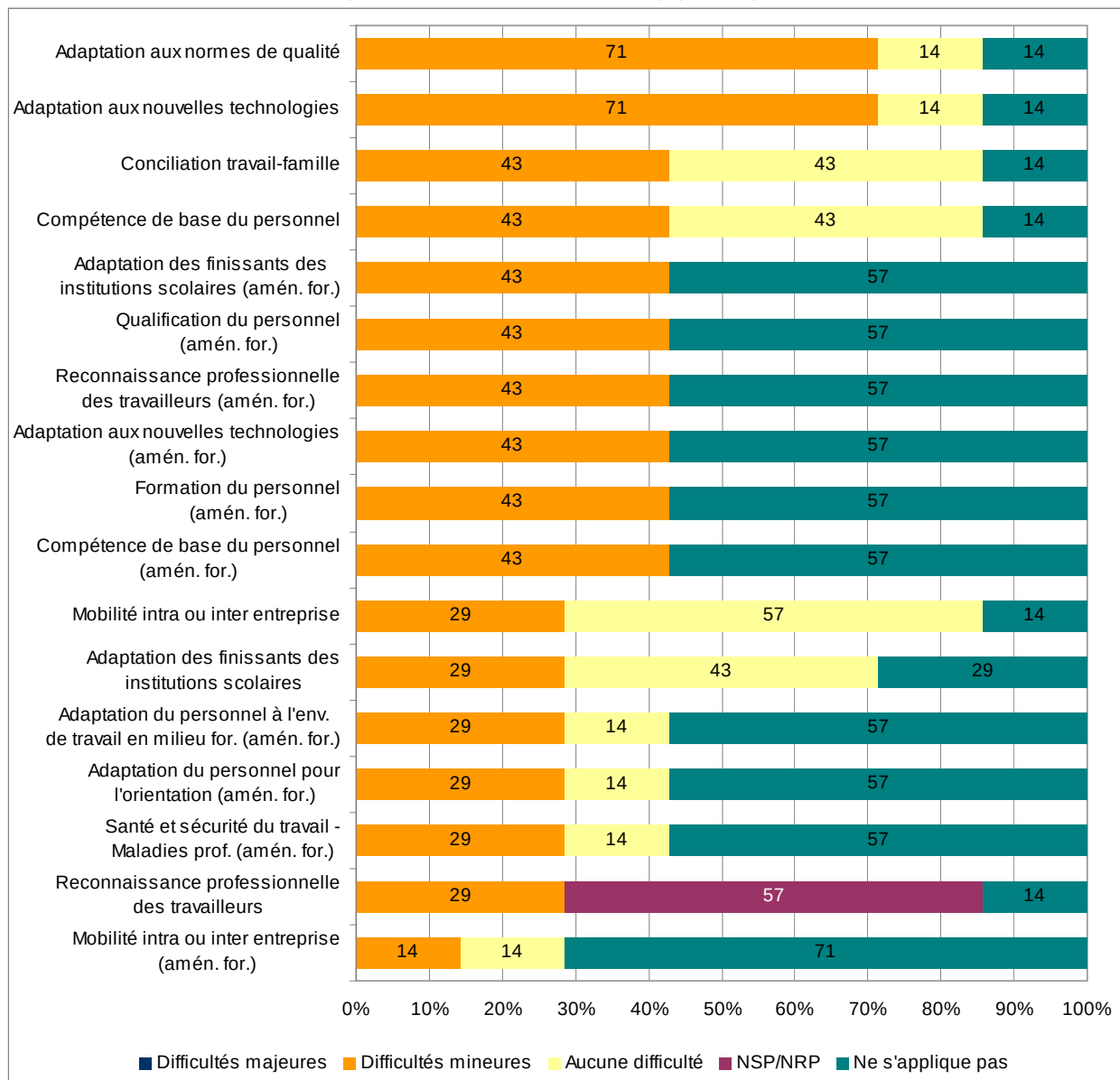


**FIGURE 24 (SUITE)**  
**PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

En 2008, les difficultés mineures ou majeures rencontrées par la moitié ou plus des établissements, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont :

- le roulement du personnel (86 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (86 %);
- la santé et sécurité du travail – le respect des règles (86 %);
- la qualification du personnel (86 %);
- le recrutement du personnel en région (71 %);
- le recrutement du personnel hors région (71 %);

- la motivation et l'intérêt du personnel (71 %);
- la formation du personnel (71 %);
- l'adaptation aux nouvelles technologies (71 %);
- le vieillissement de la main-d'œuvre (71 %);
- la santé et sécurité du travail – accidents de travail (71 %);
- la santé et sécurité du travail – maladies professionnelles (57 %);
- la supervision et la gestion du personnel (57 %).

Les établissements ont signalé avoir éprouvé des difficultés majeures pour les problématiques suivantes, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- le roulement du personnel (43 %);
- le recrutement de personnel en région (43 %);
- la supervision et la gestion du personnel (29 %);
- la santé et sécurité du travail – accidents de travail (29 %);
- le recrutement de personnel hors région (29 %);
- la motivation et l'intérêt du personnel (29 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (29 %);
- la santé et sécurité du travail – le respect des règles (14 %);
- la formation du personnel (14 %);
- la qualification du personnel (14 %);
- la conciliation travail-famille (14 %);
- le vieillissement de la main-d'œuvre (14 %).

Selon les commentaires recueillis auprès des employeurs, l'instabilité du secteur, les fermetures sporadiques de même que les baisses salariales qui en résultent entraînent des problèmes de motivation, de roulement et de recrutement de personnel, particulièrement pour la main-d'œuvre spécialisée convoitée par les autres secteurs d'activité (électriciens, mécaniciens, électromécaniciens, etc.). De même, il est difficile de recruter des classificateurs avec carte et de bons contremaîtres.

Or, bon nombre de ces problématiques associées à la main-d'œuvre découlent spécifiquement des caractéristiques des jeunes travailleurs jumelées à un bassin de main-d'œuvre relativement limité, ainsi qu'à l'éloignement de la région. Ces jeunes travailleurs sont souvent décrocheurs, peu motivés et inexpérimentés. Les employeurs semblent croire qu'il existe un réel fossé entre les pratiques actuelles de gestion de la main-d'œuvre du secteur et l'environnement de travail recherché par la jeune main-d'œuvre. Dans ce contexte, le remplacement de la main-d'œuvre vieillissante devient une source d'inquiétude pour plusieurs employeurs.

---

#### 5.2.11.2 POSTES DIFFICILES À COMBLER

---

En 2008, les postes difficilement pourvus sont les suivants (n = 7):

- Journaliers, manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois (pour 27 % des établissements);
- Électricien, électrotechnicien et électromécanicien (29 %);
- Personnel de supervision à l'usine (14 %);
- Mécanicien industriel (14 %);
- Affûteurs de scies (14 %);



- Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs (14 %);
- Personnel de supervision forêt (14 %);
- Conducteur de machineries/exploitation forestière (14 %);
- Soudeurs (14 %);
- Techniciens en sciences forestières (14 %);
- Employés de soutien administratif (14 %).

Seul un poste de conducteur d'équipement lourd (cour usine) n'a pas été pourvu en 2008.

### 5.2.12 SOUS-TRAITANCE

Plus de la moitié des établissements interrogés ont eu recours de façon régulière à la sous-traitance ou à un travailleur autonome au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête. Principalement, il s'agissait de sous-traitance de spécialité. Le tableau suivant présente plus en détail les domaines des activités réalisées de même que la part de travail confiée en sous-traitance.

TABLEAU 69  
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFIÉE  
EN SOUS-TRAITANCE PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ EN 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)

| DOMAINE                          | % DES ÉTABLISSEMENTS CONFIANT RÉGULIÈREMENT L'ACTIVITÉ EN SOUS-TRAITANCE (n = 7) | % DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFIÉE EN SOUS-TRAITANCE |               |             |              |          |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|--------------|----------|
|                                  |                                                                                  | 0 % OU NA                                                               | MOINS DE 25 % | 25 % À 50 % | PLUS DE 75 % | NSP/ NRP |
| Électricité                      | 43                                                                               | 58                                                                      | 14            | 28          | -            | -        |
| Mécanique                        | 43                                                                               | 58                                                                      | 28            | 14          | -            | -        |
| Affûtage                         | 14                                                                               | 86                                                                      | 14            | -           | -            | -        |
| Récolte forestière               | 43                                                                               | 58                                                                      | -             | 14          | 28           | -        |
| Transport de produits forestiers | 29                                                                               | 72                                                                      | -             | -           | 28           | -        |
| Travaux sylvicoles               | 43                                                                               | 57                                                                      | -             | -           | 43           | -        |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

En général, les établissements ne prévoyaient pas d'accroissement ni de diminution de la sous-traitance entre 2008 et 2009.

### 5.2.13 BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

Une faible majorité (57 %) des établissements interrogés (n = 7) affirment que leurs équipements de production doivent être modernisés. Ces besoins, qui pour plusieurs sont considérés comme graduels et en constante évolution, touchent avant tout l'optimisation de la production.

Seulement deux établissements affirmant connaître des besoins à court terme de modernisation ont estimé le montant des investissements requis d'ici le 31 décembre 2011, la valeur de cette

estimation se situant pour chaque établissement entre 500 000 \$ et 8 000 000 \$. Le tableau suivant présente les intentions des employeurs quant à la réalisation des investissements requis.

**TABLEAU 70**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE DEGRÉ DE RÉALISATION ANTICIPÉ**  
**DES INVESTISSEMENTS EN MODERNISATION REQUIS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS AYANT DES BESOINS DE MODERNISATION) (n = 7)**

| ALLEZ-VOUS RÉALISER CES<br>INVESTISSEMENTS D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE 2011? | TOTAL      |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| En totalité                                                              | 14         |
| En partie                                                                | 29         |
| Non                                                                      | 43         |
| NSP/NRP                                                                  | 14         |
| <b>TOTAL (n = 7)</b>                                                     | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les établissements qui ont des besoins de modernisation pensent réaliser la totalité des investissements requis d'ici le 31 décembre 2011 dans une proportion de 14 %, alors que 29 % estiment qu'ils les réaliseront en partie. Une importante proportion (43 %) d'établissements ne croient pas combler ces besoins de modernisation et 14 % n'étaient pas en mesure d'estimer la faisabilité de ces projets au moment de l'enquête en raison des incertitudes liées aux aléas économiques actuels.

#### 5.2.14 UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION

Le tableau suivant présente la répartition des établissements selon leur estimation de l'utilisation de leur capacité de production en 2008.

**TABLEAU 71**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'UTILISATION**  
**DE LEUR CAPACITÉ DE PRODUCTION EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

| NIVEAU DE PRODUCTION | (%)        |
|----------------------|------------|
| 0 à 25 %             | 43         |
| 50 à 75 %            | 14         |
| 75 % ou plus         | 43         |
| <b>TOTAL (n = 7)</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

En 2008, la majorité des établissements du secteur de la transformation du bois de la région étaient en situation de surcapacité de production. Essentiellement, 57 % des établissements estimaient opérer à moins de 75 % de leur capacité de production. Près de la moitié d'entre eux (43 %) estimaient utiliser moins de 25 % cette capacité.

### 5.2.15 TENDANCES DES REVENUS

La tendance des revenus des établissements a été évaluée pour les deux périodes suivantes :

- 2004-2008 : tendance générale des revenus de l'établissement du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008 selon les déclarations du répondant.
- 2009-2011 : tendance générale des revenus de l'établissement du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 anticipée par le répondant.

#### 5.2.15.1 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008

La répartition des établissements interrogés selon la tendance générale de leurs revenus entre 2004 à 2008 est présentée au tableau 72.

**TABLEAU 72**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS**  
**REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

| TENDANCE      | TOTAL |
|---------------|-------|
| Décroissance  | 57    |
| Croissance    | 43    |
| TOTAL (n = 7) | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

On constate que du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008, plus de la moitié (57 %) des établissements ont connu une décroissance de leurs revenus, alors que le reste des établissements ont enregistré une croissance.

#### 5.2.15.2 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011

Le tableau 73 indique la tendance générale anticipée par les établissements à l'égard de l'évolution de leurs revenus entre 2009 et 2011.

**TABLEAU 73**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS**  
**REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

| TENDANCE      | TOTAL |
|---------------|-------|
| Décroissance  | 14    |
| Stabilité     | 43    |
| Croissance    | 29    |
| NSP           | 14    |
| TOTAL (n = 7) | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

D'ici 2011, 43 % des établissements anticipent une stabilité de leurs revenus, alors que plus du quart (29 %) pensent voir leurs revenus croître, 14 % prévoient une décroissance et 14 % ne se prononcent pas.

## 5.2.15.3 VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2008 ET 2009

Les établissements interrogés (n = 7) préoyaient une hausse de leur chiffre d'affaires dans une proportion de 43 %, tandis que 14 % d'entre eux anticipaient une baisse. Plus du quart des établissements (29 %) ne préoyaient aucun changement, alors que 14 % des établissements ne pouvaient se prononcer sur la question au moment de l'enquête.

## 5.2.15.4 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS POUR LES DEUX PÉRIODES

Les conditions défavorables du marché du bois d'œuvre des dernières années ont nui aux établissements du secteur de la transformation du bois de la Côte-Nord. En effet, ces difficultés ont occasionné la fermeture permanente d'au moins trois usines depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005. De plus, parmi les établissements qui sont parvenus à rester en affaires, la majorité d'entre eux ont connu une baisse générale de leurs revenus pour la période 2004-2008. Ils attribuent cette diminution à la baisse du prix causée notamment par la force du dollar canadien, cette situation se manifestant principalement à partir de la deuxième moitié de la période concernée (fin 2006). Néanmoins, plusieurs établissements ont été en mesure de traverser cette période avec un accroissement de leurs revenus. Pour certains, cet accroissement s'explique par des investissements qui ont permis d'augmenter la production.

Au moment de l'enquête, les établissements du secteur de la transformation du bois de la Côte-Nord trouvaient difficile de prévoir la tendance des revenus pour les années à venir, tout en espérant une croissance. Plusieurs anticipaient une décroissance de leurs revenus en 2009, suivie d'une lente et graduelle reprise au cours de l'année 2010, pour enfin connaître une augmentation de leurs profits en 2011.

## 5.2.16 TENDANCES DES EMPLOIS

5.2.16.1 TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008

La répartition des établissements selon la tendance générale du nombre d'employés entre 2004 et 2008 est présentée au tableau 74.

TABLEAU 74  
TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS  
DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)

| VARIATION ANTICIPÉE  | TOTAL      |
|----------------------|------------|
| Décroissance         | 29         |
| Stabilité            | 29         |
| Croissance           | 29         |
| NSP                  | 14         |
| <b>TOTAL (n = 7)</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Près du tiers (29 %) des établissements interrogés ont vu leur nombre d'employés décroître entre 2004 et 2008. Les employeurs attribuent ces pertes aux conditions difficiles du marché qui ont entraîné des mises à pied. Pour leur part, les employeurs n'ayant subi aucune perte durant cette période sont répartis également entre la stabilité et la croissance. Par ailleurs, au moment de l'enquête, 14 % des établissements se disaient dans l'impossibilité de répondre à cette question.

#### 5.2.16.2 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009

Les prévisions des employeurs quant à la variation anticipée du nombre d'emplois dans leur établissement entre 2008 et 2009 sont présentées au tableau 75.

**TABLEAU 75**  
**VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS**  
**ENTRE 2008 ET 2009**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

| VARIATION ANTICIPÉE | TOTAL |
|---------------------|-------|
| Décroissance        | 14    |
| Stabilité           | 29    |
| Croissance          | 57    |
| TOTAL (n = 7)       | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Au moment de l'enquête, la majorité des établissements du secteur (57 %) anticipaient une croissance du nombre d'emplois entre 2008 et 2009, tandis que 29 % entrevoyaient une stabilité et 14 %, une décroissance.

Quoique plus de la moitié des employeurs prévoient une croissance de l'emploi dans leur établissement au cours de cette période, la somme de leurs prévisions permet d'estimer une perte d'emplois totale pour le secteur de 4,2 %.

#### 5.2.16.3 TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011

La tendance générale anticipée de l'évolution du nombre d'employés entre 2009 et 2011 par les établissements est présentée au tableau 76.

**TABLEAU 76**  
**TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS**  
**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

| VARIATION ANTICIPÉE | TOTAL<br>(n = 7) |
|---------------------|------------------|
| Décroissance        | 14               |
| Stabilité           | 43               |
| Croissance          | 29               |
| NSP                 | 14               |
| TOTAL               | 100              |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

La plupart des établissements interrogés (43 %) anticipent une stabilité du nombre d'emplois pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011, alors que 14 % prévoient une décroissance et 29 % pensent connaître une augmentation de l'effectif de main-d'œuvre.

#### 5.2.16.4 TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente la tendance anticipée du nombre d'emplois par les employeurs pour chacune des catégories d'emploi.

TABLEAU 77

#### PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>DITES-MOI SI VOUS PRÉVOYEZ QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS<br>DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT SERA EN DÉCROISSANCE,<br>STABLE OU EN CROISSANCE ENTRE LE<br>1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011 | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |        |                    |     |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|--------------------|-----|-----|
|                                                                                                                                                                                                                                          | EN<br>DÉCROIS-<br>SANCE                            | STABLE | EN CROIS-<br>SANCE | NSP | NA  |
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                                                                                                                                                                           | -                                                  | 57     | 14                 | -   | 29  |
| Affûteurs de scies                                                                                                                                                                                                                       | -                                                  | 57     | 14                 | -   | 29  |
| Charpentiers-menuisiers                                                                                                                                                                                                                  | -                                                  | 14     | 14                 | -   | 71  |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs                                                                                                                                                                                        | 14                                                 | 14     | 29                 | 14  | 29  |
| Commis/vendeurs (commerce de détail)                                                                                                                                                                                                     | -                                                  | -      | -                  | -   | 100 |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers)                                                                                                                                                   | -                                                  | 29     | -                  | -   | 71  |
| Conducteurs de camion                                                                                                                                                                                                                    | -                                                  | 14     | 29                 | -   | 57  |
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)                                                                                                                                                                               | -                                                  | 14     | 29                 | -   | 57  |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                                                                                                                                                                            | -                                                  | 71     | 14                 | -   | 14  |
| Cuisinier et aide-cuisinier                                                                                                                                                                                                              | -                                                  | 14     | -                  | -   | 86  |
| Ébénistes                                                                                                                                                                                                                                | -                                                  | -      | -                  | -   | 100 |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                                                                                                                                                                      | -                                                  | 43     | 29                 | -   | 29  |
| Employés de soutien administratif                                                                                                                                                                                                        | 14                                                 | 29     | 14                 | -   | 43  |
| Gardiens de sécurité                                                                                                                                                                                                                     | 14                                                 | -      | -                  | -   | 86  |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité des procédés)                                                                                                                                                             | -                                                  | 29     | -                  | -   | 71  |
| Ingénieurs forestiers                                                                                                                                                                                                                    | -                                                  | 14     | 14                 | -   | 71  |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                                                                                                                                              | -                                                  | 29     | 57                 | -   | 14  |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                                                                                                                                                                      | -                                                  | 43     | -                  | -   | 57  |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                                                                                                                                         | -                                                  | 14     | 29                 | -   | 57  |
| Mécaniciens industriels                                                                                                                                                                                                                  | -                                                  | 43     | 29                 | -   | 29  |
| Mesureurs (forêt et usine)                                                                                                                                                                                                               | -                                                  | 29     | 14                 | -   | 57  |
| Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois                                                                                                                                                                                        | -                                                  | -      | -                  | -   | 100 |
| Opérateurs de machines à travailler le bois                                                                                                                                                                                              | -                                                  | -      | -                  | -   | 100 |
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                                                                                                                                                                    | -                                                  | 14     | 29                 | 29  | 29  |

**TABLEAU 77 (SUITE)**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT**  
**ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>DITES-MOI SI VOUS PRÉVOYEZ QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS<br>DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT SERA EN DÉCROISSANCE,<br>STABLE OU EN CROISSANCE ENTRE LE<br>1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011 | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |        |                    |     |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|--------------------|-----|-----|
|                                                                                                                                                                                                                                          | EN<br>DÉCROIS-<br>SANCE                            | STABLE | EN CROIS-<br>SANCE | NSP | NA  |
| Peintres et enduiseurs (secteur industriel)                                                                                                                                                                                              | -                                                  | -      | -                  | -   | 100 |
| Personnel de direction                                                                                                                                                                                                                   | -                                                  | 86     | -                  | -   | 14  |
| Personnel de supervision (forêt)                                                                                                                                                                                                         | -                                                  | 14     | 14                 | -   | 71  |
| Personnel de supervision (usine)                                                                                                                                                                                                         | -                                                  | 57     | 29                 | -   | 14  |
| Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs<br>commerce de gros (sauf commis/vendeurs au détail)                                                                                                                             | -                                                  | 14     | -                  | -   | 86  |
| Soudeurs                                                                                                                                                                                                                                 | -                                                  | 14     | -                  | -   | 86  |
| Techniciens en dessin/dessinateurs                                                                                                                                                                                                       | -                                                  | -      | -                  | -   | 100 |
| Techniciens en génie de fabrication                                                                                                                                                                                                      | -                                                  | 43     | -                  | -   | 57  |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                                                                                                                                                     | -                                                  | 14     | 14                 | -   | 71  |
| Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels                                                                                                                                                                                     | -                                                  | -      | -                  | -   | 100 |

À la lecture du tableau, on constate que pour la plupart des catégories applicables, la majeure partie des employeurs prévoyait une stabilité du nombre d'emplois du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010. Cependant, certains employeurs prévoyait une croissance des effectifs dans plusieurs catégories, dont les suivantes :

- Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois (57 % des établissements)
- Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs (29 %)
- Conducteurs de camion (29 %)
- Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt) (29 %)
- Électricien, électrotechnicien et électromécanicien (29 %)
- Mécaniciens d'équipements lourds (29 %)
- Mécaniciens industriels (29 %)
- Opérateurs de machines dans la transformation du bois (29 %)
- Personnel de supervision (usine) (29 %)
- Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire (14 %)
- Affûteurs de scies (14 %)
- Charpentiers-menuisiers (14 %)
- Conducteurs d'équipements lourds (cour usine) (14 %)
- Employés de soutien administratif (14 %)
- Ingénieurs forestiers (14 %)
- Mesureurs (forêt et usine) (14 %)
- Personnel de supervision (forêt) (14 %)
- Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs) (14 %)



À l'inverse, une décroissance était anticipée par certains employeurs pour les catégories suivantes :

- Employés de soutien administratif (14 % des établissements)
- Gardiens de sécurité (14 %)
- Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs (14 %)

#### 5.2.16.5 PRÉVISIONS DU NOMBRE DE POSTES COUPÉS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

TABLEAU 78  
PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES QUI SERONT COUPÉS  
DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE MOMENT DE L'ENQUÊTE ET  
LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS SUPPRIMER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                              |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>158</sup><br>(NOMBRE DE POSTES COUPÉS) |                   |                   |                   |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
|                                                                                                                  | UN<br>POSTE<br>OU<br>PLUS                          | NSP OU<br>NRP <sup>159</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>160</sup> | ANNUELS                                                           |                   | SAISONNIERS       |                   | TOTAL |
|                                                                                                                  |                                                    |                              |                                  | TC <sup>161</sup>                                                 | TP <sup>162</sup> | TC <sup>163</sup> | TP <sup>164</sup> |       |
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                                                   | 14                                                 | -                            | 86                               |                                                                   | 2                 |                   |                   | 2     |
| Affûteurs de scies                                                                                               | -                                                  | 14                           | 86                               |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Charpentiers-menuisiers                                                                                          | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres<br>vérificateurs                                                             | 14                                                 | -                            | 86                               | 9                                                                 |                   |                   |                   | 9     |
| Commis/vendeurs (commerce de détail)                                                                             | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien<br>ménager et au nettoyage (travaux légers)                        | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Conducteurs de camion                                                                                            | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Conducteurs de machineries/exploitation<br>forestière (forêt)                                                    | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                                                    | -                                                  | 14                           | 86                               |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Cuisinier et aide-cuisinier                                                                                      | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Ébénistes                                                                                                        | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |

<sup>158</sup> Somme des estimations fournies par les répondants. Il est important de noter que certains établissements interrogés ne pouvaient se prononcer sur la question. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul. Pour les catégories d'emploi où les prévisions n'ont pas été quantifiées par les répondants (celles pour lesquelles le pourcentage de réponses égales à NSP ou NRP est supérieur à 0 %), il est possible que le nombre total de postes devant être coupés d'ici le 31 décembre 2011 apparaissant dans le tableau soit sous-estimé.

<sup>159</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre prévu de postes coupés. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>160</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun poste coupé pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de suppression de postes anticipée.

<sup>161</sup> TC : Temps complet

<sup>162</sup> TP : Temps partiel

<sup>163</sup> TC : Temps complet

<sup>164</sup> TP : Temps partiel

**TABLEAU 78 (SUITE)**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES QUI SERONT COUPÉS**  
**DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE MOMENT DE L'ENQUÊTE ET**  
**LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS SUPPRIMER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |               |                | SOMME DES ESTIMATIONS<br>(NOMBRE DE POSTES COUPÉS) |          |             |    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------|----------------|----------------------------------------------------|----------|-------------|----|-----------|
|                                                                                                                  | UN<br>POSTE<br>OU<br>PLUS                          | NSP OU<br>NRP | AUCUN<br>OU NA | ANNUELS                                            |          | SAISONNIERS |    | TOTAL     |
|                                                                                                                  |                                                    |               |                | TC                                                 | TP       | TC          | TP |           |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                                              | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Employés de soutien administratif                                                                                | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Gardiens de sécurité                                                                                             | -                                                  | 14            | 86             |                                                    |          |             |    |           |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité des procédés)                                     | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Ingénieurs forestiers                                                                                            | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                      | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                                              | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                 | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Mécaniciens industriels                                                                                          | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Mesureurs (forêt et usine)                                                                                       | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois                                                                | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Opérateurs de machines à travailler le bois                                                                      | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                                            | -                                                  | 14            | 86             |                                                    |          |             |    |           |
| Peintres et enduiseurs (secteur industriel)                                                                      | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Personnel de direction                                                                                           | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Personnel de supervision (forêt)                                                                                 | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Personnel de supervision (usine)                                                                                 | -                                                  | 14            | 86             |                                                    |          |             |    |           |
| Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs commerce de gros (sauf commis/vendeurs au détail)        | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Soudeurs                                                                                                         | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Techniciens en dessin/dessinateurs                                                                               | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Techniciens en génie de fabrication                                                                              | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                             | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels                                                             | -                                                  | -             | 100            |                                                    |          |             |    |           |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                  | <b>14</b>                                          | <b>14</b>     | <b>71</b>      | <b>9</b>                                           | <b>2</b> |             |    | <b>11</b> |

D'après les informations recueillies au moment de l'enquête, 14 % des établissements prévoient supprimer un ou plusieurs postes avant la fin de l'année 2011. Au total, le nombre de suppressions anticipées par les 7 établissements interrogés qui ont fourni une estimation s'élève à 11 postes, ce qui correspond à environ 1 % des emplois dans ces établissements en 2009.

Il s'agit de postes annuels à temps complet de classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs, et de postes annuels à temps partiel d'acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire.

5.2.16.6 POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011  
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, la répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non avoir des postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011.

**TABLEAU 79**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON**  
**AVOIR DES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011,**  
**PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>PRÉVOYEZ-VOUS AVOIR DES POSTES À COMBLER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | OUI<br>% | NSP<br>% | NON OU<br>NA<br>% |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------------------|
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                                                  | 14       | 14       | 71                |
| Affûteurs de scies                                                                                              | 29       | -        | 71                |
| Charpentiers-menuisiers                                                                                         | 14       | -        | 86                |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs                                                               | 29       | 14       | 57                |
| Commis/vendeurs (commerce de détail)                                                                            | -        | -        | 100               |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers)                          | -        | -        | 100               |
| Conducteurs de camion                                                                                           | 43       | -        | 57                |
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)                                                      | 43       | -        | 57                |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                                                   | 43       | 14       | 43                |
| Cuisinier et aide-cuisinier                                                                                     | -        | -        | 100               |
| Ébénistes                                                                                                       | -        | -        | 100               |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                                             | 57       | -        | 43                |
| Employés de soutien administratif                                                                               | 29       | -        | 71                |
| Gardiens de sécurité                                                                                            | -        | -        | 100               |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité des procédés)                                    | -        | -        | 100               |
| Ingénieurs forestiers                                                                                           | 14       | -        | 86                |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                     | 86       | -        | 14                |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                                             | 29       | -        | 71                |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                | 29       | 14       | 57                |
| Mécaniciens industriels                                                                                         | 43       | 14       | 43                |
| Mesureurs (forêt et usine)                                                                                      | 14       | -        | 86                |

**TABLEAU 79 (SUITE)**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON**  
**AVOIR DES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011,**  
**PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>PRÉVOYEZ-VOUS AVOIR DES POSTES À COMBLER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | OUI<br>%   | NSP<br>% | NON OU<br>NA<br>% |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------|-------------------|
| Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois                                                               | -          | -        | 100               |
| Opérateurs de machines à travailler le bois                                                                     | -          | -        | 100               |
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                                           | 57         | -        | 43                |
| Peintres et enduiseurs (secteur industriel)                                                                     | -          | -        | 100               |
| Personnel de direction                                                                                          | -          | 14       | 86                |
| Personnel de supervision (forêt)                                                                                | 14         | -        | 86                |
| Personnel de supervision (usine)                                                                                | 29         | -        | 71                |
| Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs<br>commerce de gros (sauf commis/vendeurs au détail)    | -          | -        | 100               |
| Soudeurs                                                                                                        | -          | -        | 100               |
| Techniciens en dessin/dessinateurs                                                                              | -          | -        | 100               |
| Techniciens en génie de fabrication                                                                             | -          | -        | 100               |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                            | 29         | -        | 71                |
| Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels                                                            | -          | -        | 100               |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                 | <b>100</b> | <b>-</b> | <b>-</b>          |

Comme l'indique le tableau ci-dessus, tous les employeurs (100 %) prévoient avoir des postes à pourvoir au cours de la période. Les principales catégories pour lesquelles des besoins sont anticipés sont :

- Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois (86 % des établissements)
- Opérateurs de machines dans la transformation du bois (57 %)
- Électricien, électrotechnicien et électromécanicien (57 %)
- Conducteurs de camion (43 %)
- Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt) (43 %)
- Conducteurs d'équipements lourds (cour usine) (43 %)
- Mécaniciens industriels (43 %)

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, la somme des estimations des employeurs du nombre de postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011.

**TABLEAU 80**  
**ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI SUIVANTES,<br>COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS AVOIR<br>À POURVOIR D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                              |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>165</sup><br>(NOMBRE DE POSTES) |    |             |    |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------|----|-------------|----|-------|
|                                                                                                                                   | UN<br>POSTE<br>OU PLUS                             | NSP OU<br>NRP <sup>166</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>167</sup> | ANNUELS                                                    |    | SAISONNIERS |    | TOTAL |
|                                                                                                                                   |                                                    |                              |                                  | TC                                                         | TP | TC          | TP |       |
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                                                                    | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Affûteurs de scies                                                                                                                | 14                                                 | -                            | 86                               | 1                                                          |    |             |    | 1     |
| Charpentiers-menuisiers                                                                                                           | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs                                                                                 | 14                                                 | 14                           | 71                               |                                                            | 3  |             |    | 3     |
| Commis/vendeurs (commerce de détail)                                                                                              | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers)                                            | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Conducteurs de camion                                                                                                             | -                                                  | 14                           | 86                               |                                                            |    |             |    |       |
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)                                                                        | -                                                  | 14                           | 86                               |                                                            |    |             |    |       |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                                                                     | 29                                                 | 14                           | 57                               | 20                                                         | 10 |             |    | 30    |
| Cuisinier et aide-cuisinier                                                                                                       | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Ébénistes                                                                                                                         | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                                                               | 29                                                 | -                            | 71                               | 6                                                          |    |             | 1  | 7     |
| Employés de soutien administratif                                                                                                 | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Gardiens de sécurité                                                                                                              | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité des procédés)                                                      | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Ingénieurs forestiers                                                                                                             | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Journaliers/manutentionnaires/ expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                                      | 14                                                 | 29                           | 57                               |                                                            |    |             | 5  | 5     |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                                                               | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                                  | -                                                  | 14                           | 86                               |                                                            |    |             |    |       |
| Mécaniciens industriels                                                                                                           | 14                                                 | -                            | 86                               | 10                                                         |    |             |    | 10    |
| Mesureurs (forêt et usine)                                                                                                        | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois                                                                                 | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |

<sup>165</sup> Somme des estimations fournies par les répondants. Il ne s'agit pas d'une projection pour l'ensemble des établissements du secteur. De plus, il est important de noter que, bien que certains établissements interrogés aient affirmé qu'ils prévoyaient avoir des postes à pourvoir, ils ne pouvaient quantifier leur besoin. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul. Pour les catégories d'emploi où les prévisions n'ont pas été quantifiées par les répondants (celles pour lesquelles le pourcentage de réponses égales à NSP ou NRP est supérieur à 0 %), il est donc possible que le nombre total de postes à pourvoir apparaissant dans le tableau soit sous-estimé.

<sup>166</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre prévu de postes à combler. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>167</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun poste à pourvoir pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de besoin anticipé.

**TABLEAU 80 (SUITE)**  
**ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI SUIVANTES,<br>COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS AVOIR<br>À POURVOIR D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |               |                | SOMME DES ESTIMATIONS<br>(NOMBRE DE POSTES) |           |             |          |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------|----------------|---------------------------------------------|-----------|-------------|----------|-----------|
|                                                                                                                                   | UN<br>POSTE<br>OU PLUS                             | NSP OU<br>NRP | AUCUN<br>OU NA | ANNUELS                                     |           | SAISONNIERS |          | TOTAL     |
|                                                                                                                                   |                                                    |               |                | TC                                          | TP        | TC          | TP       |           |
| Opérateurs de machines à travailler le bois                                                                                       | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                                                             | 14                                                 | 14            | 71             |                                             | 22        |             |          | 22        |
| Peintres et enduiseurs (secteur industriel)                                                                                       | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Personnel de direction                                                                                                            | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Personnel de supervision (forêt)                                                                                                  | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Personnel de supervision (usine)                                                                                                  | 14                                                 | -             | 86             | 1                                           |           |             |          | 1         |
| Représentants des ventes (interne et externe),<br>vendeurs commerce de gros (sauf<br>commis/vendeurs au détail)                   | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Soudeurs                                                                                                                          | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Techniciens en dessin/dessinateurs                                                                                                | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Techniciens en génie de fabrication                                                                                               | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| Techniciens en sciences forestières<br>(sauf mesureurs)                                                                           | 14                                                 | -             | 86             |                                             |           | 6           |          | 6         |
| Techniciens et mécaniciens d'instruments<br>industriels                                                                           | -                                                  | -             | 100            |                                             |           |             |          |           |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                                   | <b>43</b>                                          | <b>43</b>     | <b>14</b>      | <b>38</b>                                   | <b>35</b> | <b>6</b>    | <b>6</b> | <b>85</b> |

La somme des estimations des 7 répondants s'étant prononcés sur le nombre de postes à pourvoir pour la période s'élève à 85 postes. De ce nombre, 45 % sont des postes annuels à temps complet, 41 % sont des postes annuels à temps partiel, 7 % sont des postes saisonniers à temps complet et 7 % sont des postes saisonniers à temps partiel. Aucun établissement ne prévoit embaucher de travailleurs saisonniers à temps partiel.

Les employeurs interrogés ont identifié le type de recrutement qu'ils pensent utiliser pour les postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011. Le tableau suivant présente le nombre de postes qui seront pourvus selon les prévisions des employeurs par type de recrutement, soit par mutation interne, par liste de rappel ou à l'externe.

**TABLEAU 81**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU TYPE DE RECRUTEMENT UTILISÉ**  
**POUR LES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE**  
**AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS PAR MUTATION INTERNE, PAR LISTE DE RAPPEL, À L'EXTERNE?          | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>168</sup><br>(NOMBRE DE POSTES <sup>169</sup> ) |                 |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|
|                                                                                                           | EXTERNE                                                                    | LISTE DE RAPPEL | MUTATION INTERNE |
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                                            |                                                                            |                 |                  |
| Affûteurs de scies                                                                                        | 1                                                                          |                 |                  |
| Charpentiers-menuisiers                                                                                   |                                                                            |                 |                  |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs                                                         | 3                                                                          |                 |                  |
| Commis/vendeurs (commerce de détail)                                                                      |                                                                            |                 |                  |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers)                    |                                                                            |                 |                  |
| Conducteurs de camion                                                                                     |                                                                            |                 |                  |
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)                                                |                                                                            |                 |                  |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                                             | 18                                                                         | 12              |                  |
| Cuisinier et aide-cuisinier                                                                               |                                                                            |                 |                  |
| Ébénistes                                                                                                 |                                                                            |                 |                  |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                                       | 7                                                                          |                 |                  |
| Employés de soutien administratif                                                                         |                                                                            |                 |                  |
| Gardiens de sécurité                                                                                      |                                                                            |                 |                  |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité des procédés)                              |                                                                            |                 |                  |
| Ingénieurs forestiers                                                                                     |                                                                            |                 |                  |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois               | 2                                                                          | 3               |                  |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                                       |                                                                            |                 |                  |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                          |                                                                            |                 |                  |
| Mécaniciens industriels                                                                                   | 10                                                                         |                 |                  |
| Mesureurs (forêt et usine)                                                                                |                                                                            |                 |                  |
| Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois                                                         |                                                                            |                 |                  |
| Opérateurs de machines à travailler le bois                                                               |                                                                            |                 |                  |
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                                     |                                                                            | 22              |                  |
| Peintres et enduiseurs (secteur industriel)                                                               |                                                                            |                 |                  |
| Personnel de direction                                                                                    |                                                                            |                 |                  |
| Personnel de supervision (forêt)                                                                          |                                                                            |                 |                  |
| Personnel de supervision (usine)                                                                          | 1                                                                          |                 |                  |
| Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs commerce de gros (sauf commis/vendeurs au détail) |                                                                            |                 |                  |
| Soudeurs                                                                                                  |                                                                            |                 |                  |
| Techniciens en dessin/dessinateurs                                                                        |                                                                            |                 |                  |
| Techniciens en génie de fabrication                                                                       |                                                                            |                 |                  |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                      | 6                                                                          |                 |                  |
| Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels                                                      |                                                                            |                 |                  |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                           | <b>48</b>                                                                  | <b>37</b>       |                  |

<sup>168</sup> Somme des estimations de tous les répondants ayant fourni une estimation. Il est important de noter que, bien que certains établissements interrogés aient affirmé qu'ils prévoyaient avoir des postes à combler, ils ne pouvaient quantifier leur besoin. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul.

<sup>169</sup> Sans distinction que le poste soit à temps plein ou temps partiel, annuel ou saisonnier.



À la lumière du tableau ci-dessus, on constate que les employeurs anticipent que les postes à pourvoir déclarés le seront par recrutement externe (56 %) et liste de rappel (44 %).

#### 5.2.16.7 PRÉVISIONS DU NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES CRÉÉS DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, les prévisions des employeurs interrogés concernant le nombre de nouveaux postes créés dans leur établissement.

TABLEAU 82  
PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES  
DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI  
(NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>PARMI LES POSTES À COMBLER D'ICI 2011,<br>COMBIEN SONT DES NOUVEAUX POSTES? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                              |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>170</sup><br>(NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES) |    |             |    |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----|-------------|----|-------|
|                                                                                                                      | UN<br>NOUVEAU<br>POSTE OU<br>PLUS                  | NSP OU<br>NRP <sup>171</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>172</sup> | ANNUELS                                                             |    | SAISONNIERS |    | TOTAL |
|                                                                                                                      |                                                    |                              |                                  | TC                                                                  | TP | TC          | TP |       |
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                                                       | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Affûteurs de scies                                                                                                   | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Charpentiers-menuisiers                                                                                              | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs                                                                    | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Commis/vendeurs (commerce de détail)                                                                                 | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers)                               | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Conducteurs de camion                                                                                                | -                                                  | 14                           | 86                               |                                                                     |    |             |    |       |
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)                                                           | -                                                  | 14                           | 86                               |                                                                     |    |             |    |       |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                                                        | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Cuisinier et aide-cuisinier                                                                                          | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Ébénistes                                                                                                            | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                                                  | 14                                                 | -                            | 86                               |                                                                     |    |             | 1  | 1     |
| Employés de soutien administratif                                                                                    | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Gardiens de sécurité                                                                                                 | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité des procédés)                                         | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Ingénieurs forestiers                                                                                                | -                                                  | -                            | 100                              |                                                                     |    |             |    |       |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                          | -                                                  | 29                           | 71                               |                                                                     |    |             |    |       |

<sup>170</sup> Somme des estimations fournies par les 26 répondants. Il ne s'agit pas d'une projection pour l'ensemble du secteur.

<sup>171</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre de nouveaux postes. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>172</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun nouveau poste pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de création de postes anticipée.

**TABLEAU 82 (SUITE)**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>PARMI LES POSTES À COMBLER D'ICI 2011,<br>COMBIEN SONT DES NOUVEAUX POSTES? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |               |                | SOMME DES ESTIMATIONS<br>(NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES) |    |             |          |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------|----------------|------------------------------------------------------|----|-------------|----------|----------|
|                                                                                                                      | UN<br>NOUVEAU<br>POSTE OU<br>PLUS                  | NSP OU<br>NRP | AUCUN<br>OU NA | ANNUELS                                              |    | SAISONNIERS |          | TOTAL    |
|                                                                                                                      |                                                    |               |                | TC                                                   | TP | TC          | TP       |          |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                                                  | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                     | -                                                  | 14            | 86             |                                                      |    |             |          |          |
| Mécaniciens industriels                                                                                              | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Mesureurs (forêt et usine)                                                                                           | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois                                                                    | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Opérateurs de machines à travailler le bois                                                                          | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                                                | -                                                  | 14            | 86             |                                                      |    |             |          |          |
| Peintres et enduiseurs (secteur industriel)                                                                          | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Personnel de direction                                                                                               | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Personnel de supervision (forêt)                                                                                     | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Personnel de supervision (usine)                                                                                     | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs commerce de gros (sauf commis)                               | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Soudeurs                                                                                                             | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Techniciens en dessin/dessinateurs                                                                                   | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Techniciens en génie de fabrication                                                                                  | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                                 | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels                                                                 | -                                                  | -             | 100            |                                                      |    |             |          |          |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                      | <b>14</b>                                          | <b>29</b>     | <b>57</b>      |                                                      |    |             | <b>1</b> | <b>1</b> |

À la lecture du tableau ci-dessus, on constate que les 7 établissements interrogés préoyaient, au moment de l'enquête, créer 1 poste seulement, soit un poste d'électricien, électrotechnicien, électromécanicien, saisonnier à temps partiel. Toutefois, deux établissements (29 %) mentionnaient qu'ils ne savaient pas s'ils allaient créer des postes ou non d'ici 2011.

5.2.16.8 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU  
31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

**TABLEAU 83**  
**VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 26 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| CATÉGORIES D'EMPLOI                                                                         | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>7 ÉTABLISSEMENTS DE<br>L'ÉCHANTILLON <sup>173</sup> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire                                              | - 2                                                                                         |
| Affûteurs de scies                                                                          | + 1                                                                                         |
| Charpentiers-menuisiers                                                                     | -                                                                                           |
| Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs                                           | - 6                                                                                         |
| Commis/vendeurs (commerce de détail)                                                        | -                                                                                           |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers)      | -                                                                                           |
| Conducteurs de camion                                                                       | -                                                                                           |
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)                                  | -                                                                                           |
| Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)                                               | + 30                                                                                        |
| Cuisinier et aide-cuisinier                                                                 | -                                                                                           |
| Ébénistes                                                                                   | -                                                                                           |
| Électricien, électrotechnicien et électromécanicien                                         | + 8                                                                                         |
| Employés de soutien administratif                                                           | -                                                                                           |
| Gardiens de sécurité                                                                        | -                                                                                           |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité des procédés)                | -                                                                                           |
| Ingénieurs forestiers                                                                       | -                                                                                           |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois | + 5                                                                                         |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires                         | -                                                                                           |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                            | -                                                                                           |
| Mécaniciens industriels                                                                     | + 10                                                                                        |
| Mesureurs (forêt et usine)                                                                  | -                                                                                           |
| Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois                                           | -                                                                                           |
| Opérateurs de machines à travailler le bois                                                 | -                                                                                           |

<sup>173</sup> La variation totale du nombre de postes dans les 41 établissements interrogés a été calculée d'après les estimations fournies par les répondants. Ces données sont présentées dans les tableaux 76 à 82. La variation du nombre de postes a alors été estimée à « 0 » pour les établissements n'ayant pas fourni d'estimation (réponse = NSP ou NRP).

**TABLEAU 83 (SUITE)**  
**VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 26 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 7 ÉTABLISSEMENTS)**

| CATÉGORIES D'EMPLOI                                                                  | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>7 ÉTABLISSEMENTS DE<br>L'ÉCHANTILLON |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Opérateurs de machines dans la transformation du bois                                | + 22                                                                         |
| Peintres et enduiseurs (secteur industriel)                                          | -                                                                            |
| Personnel de direction                                                               | -                                                                            |
| Personnel de supervision (forêt)                                                     | -                                                                            |
| Personnel de supervision (usine)                                                     | + 1                                                                          |
| Représentants des ventes interne et externe, vendeurs commerce de gros (sauf commis) | -                                                                            |
| Soudeurs                                                                             | -                                                                            |
| Techniciens en dessin/dessinateurs                                                   | -                                                                            |
| Techniciens en génie de fabrication                                                  | -                                                                            |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                 | + 6                                                                          |
| Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels                                 | -                                                                            |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                      | <b>+ 75</b>                                                                  |

D'après les informations recueillies auprès des employeurs, le nombre total de postes disponibles dans les 7 établissements interrogés devrait augmenter au total de 75 postes, ce qui représente environ 9 % des emplois dans ces établissements en 2009. D'après ce scénario, des gains nets pourraient être observés dans certaines catégories, dont :

- Conducteurs d'équipements lourds (cour usine) (+ 30 postes dans les 7 établissements interrogés)
- Opérateurs de machines dans la transformation du bois (+ 22 postes)
- Mécaniciens industriels (+ 10 postes)
- Électricien, électrotechnicien et électromécanicien (+ 8 postes)
- Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs) (+ 6 postes)
- Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois (+ 5 postes)
- Personnel de supervision (usine) (+ 1 poste)
- Affûteurs de scies (+ 1 poste)

Cependant, des pertes nettes pourraient être observées dans certaines catégories, dont :

- Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs (- 6 postes)
- Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire (- 2 postes)

Il est à noter que ce portrait global est basé sur les estimations fournies par les 7 établissements interrogés. Par conséquent, il ne s'agit pas d'un bilan exhaustif pour le secteur de la transformation du bois de la Côte-Nord. Toutefois, la variation entre ces résultats et ceux propres à l'ensemble des établissements de l'univers d'enquête risque d'être minime

puisque seulement un établissement de l'univers d'enquête (8 établissements) ne fait pas partie de la liste des établissements interrogés (7 établissements).

La projection de ces résultats permet d'estimer une augmentation des emplois totaux pour le secteur à l'étude pour cette même période de l'ordre de 75 postes. Cette augmentation prévue entre le moment de l'enquête (2009) et le 31 décembre 2011 ferait toutefois suite à une baisse des effectifs évaluée à 4 % entre 2007 et 2008. Selon ces estimations, et sans tenir compte des éventuelles fermetures d'établissements, le nombre total de postes au 31 décembre 2011 dans les 8 établissements du secteur de la transformation du bois de la Côte-Nord s'élèverait à au moins 938.

---

### 5.2.17 PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

---

Au moment de l'enquête, la plupart des établissements concernés (86 %) ne pouvaient se prononcer quant aux possibilités d'augmenter leurs ventes à l'extérieur du Québec. Cependant, les marchés pour lesquels il y aurait éventuellement une possibilité d'augmenter les ventes sont ceux d'outre-mer comme le Moyen-Orient et l'Irlande. D'après les établissements, les produits susceptibles d'être vendus à l'extérieur du Québec sont les produits qu'ils fabriquent actuellement.

Seulement 29 % des établissements ont l'intention de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2011. Par contre, peu de renseignements ont été dévoilés au sujet de ces nouveaux produits outre le fait que des études se déroulent présentement à ce sujet. Il est à noter que certains établissements sont intéressés par la certification FSC. Dans une perspective de développement, cette certification FSC permettrait de conquérir de nouveaux marchés et de développer des produits à valeur ajoutée.

D'ici décembre 2011, plus de la moitié (57 %) des établissements anticipent une croissance de la demande pour les produits ou services qu'ils offrent ou qu'ils ont l'intention d'offrir. Cette croissance résulterait d'une reprise prévue du marché pour leurs produits actuels.

Les établissements prévoient profiter des possibilités de développement décelées dans une proportion de 43 %. Afin de leur permettre de mieux profiter de ces occasions, les établissements ont mentionné que certaines conditions ou mesures en lien avec les éléments suivants devraient être mises en place :

- Faciliter l'accès au financement;
- Développer la flexibilité des établissements (capacité à s'adapter rapidement et continuellement afin de répondre efficacement) tant au niveau des exigences de la clientèle que de celles de la main-d'œuvre;
- Maintenir et bonifier le soutien gouvernemental, notamment en préservant les crédits d'impôt liés à l'accroissement de la masse salariale pour les régions ressources de même que les crédits d'impôt pour les infrastructures forestières, etc.

Les établissements interrogés ont mentionné ne pas rechercher de compétences particulières afin de mieux profiter des occasions de développement.

---

### 5.2.18 EXIGENCES D'EMBAUCHE

---

Pour la plupart des fonctions de production et de manutention (journaliers, opérateurs de machines, classeurs, conducteurs d'équipements lourds, conducteurs de machineries/exploitation forestière, etc.), soit que les établissements n'exigent aucun diplôme ou qu'ils demandent un diplôme d'études secondaires. Le diplôme d'études professionnelles est souvent exigé pour les postes de supervision (usine) ou d'affûteurs. De plus, les employeurs

exigent généralement le diplôme d'études collégiales pour les postes spécialisés, tels que les techniciens en sciences forestières ou les électriciens, électrotechniciens et électromécaniciens.

L'expérience de travail exigée varie également en fonction du poste à pourvoir. En général, une expérience de une à cinq années est requise pour les postes de supervision et de mécaniciens d'équipements lourds. Les employeurs demandent de 6 mois à 1 an d'expérience pour la majorité des postes de production et de manutention.

Bien que plusieurs aient affirmé ne pas requérir de compétences particulières, les employeurs du secteur exigent généralement que les candidats possèdent les compétences de base (lire, écrire, etc.).

### 5.2.19 DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

Les employeurs ont été interrogés sur la durée de la formation ou de l'accompagnement nécessaire à l'accomplissement des tâches avec un niveau de productivité acceptable pour les postes à pourvoir d'ici le 31 décembre 2011. La durée de cette formation varie d'un poste à l'autre. Généralement, une période de moins d'un mois est suffisante, mais plusieurs établissements estiment que cette période de formation peut durer jusqu'à trois mois, notamment pour les postes de supervision et pour certains postes d'opérateurs, de journaliers et de classeurs.

## 5.3 FORMATION

### 5.3.1 FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR

La répartition des travailleurs selon la formation reçue en 2008 est présentée au tableau suivant.

**TABLEAU 84**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA FORMATION REÇUE EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| AVEZ-VOUS REÇU UNE FORMATION DE VOTRE<br>EMPLOYEUR RELIÉE À VOTRE TRAVAIL EN 2008,<br>INCLUANT L'ENTRAÎNEMENT À DE NOUVELLES<br>TÂCHES? | TOTAL |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Oui                                                                                                                                     | 23    |
| Non                                                                                                                                     | 77    |
| TOTAL (n = 172)                                                                                                                         | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En 2007, 23 % des travailleurs interrogés ont reçu une formation ou un entraînement de leur employeur. Le tableau suivant présente les domaines pour lesquels les travailleurs ont reçu une formation en 2008.

**TABLEAU 85**  
**DOMAINES POUR LESQUELS LES TRAVAILLEURS ONT REÇU UNE FORMATION EN 2008,**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

| DANS QUELS DOMAINES PARMI LES SUIVANTS<br>AVEZ-VOUS REÇU UNE FORMATION (EN 2008)?         | (%) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Secourisme ou santé et sécurité du travail (prévention des accidents ou premiers secours) | 12  |
| Entraînement à de nouvelles tâches                                                        | 9   |
| Technologies, techniques de travail                                                       | 7   |
| Administration, gestion des ressources humaines et matérielles                            | 4   |
| Normes et réglementation                                                                  | 2   |
| Prévention des feux de forêt                                                              | 2   |
| Informatique ou bureautique                                                               | 1   |
| Communication                                                                             | -   |
| Ventes ou marketing                                                                       | -   |
| Langues (français, anglais, etc.)                                                         | -   |
| NSP/NRP                                                                                   | 1   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les formations les plus fréquemment reçues par les travailleurs en 2008 concernent principalement le secourisme ou la santé et sécurité du travail (12 %), l'entraînement à de nouvelles tâches (9 %) et les technologies et techniques de travail (7 %). Moins fréquemment, certains travailleurs signalent avoir reçu une formation en informatique ou bureautique ou portant sur l'administration ou la gestion des ressources humaines et matérielles, les normes et la réglementation, la prévention des feux de forêt.

### 5.3.2 BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS

Les employeurs ont été interrogés sur les besoins de formation de leurs travailleurs d'ici le 31 décembre 2011. Pour chacun des domaines examinés, les besoins de formation ont été évalués en fréquence et en intensité. La figure 25 illustre les besoins de formation identifiés par l'ensemble des employeurs<sup>174</sup>.

<sup>174</sup> Incluant les établissements pour qui le domaine est non applicable.



**FIGURE 25**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011**  
**SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

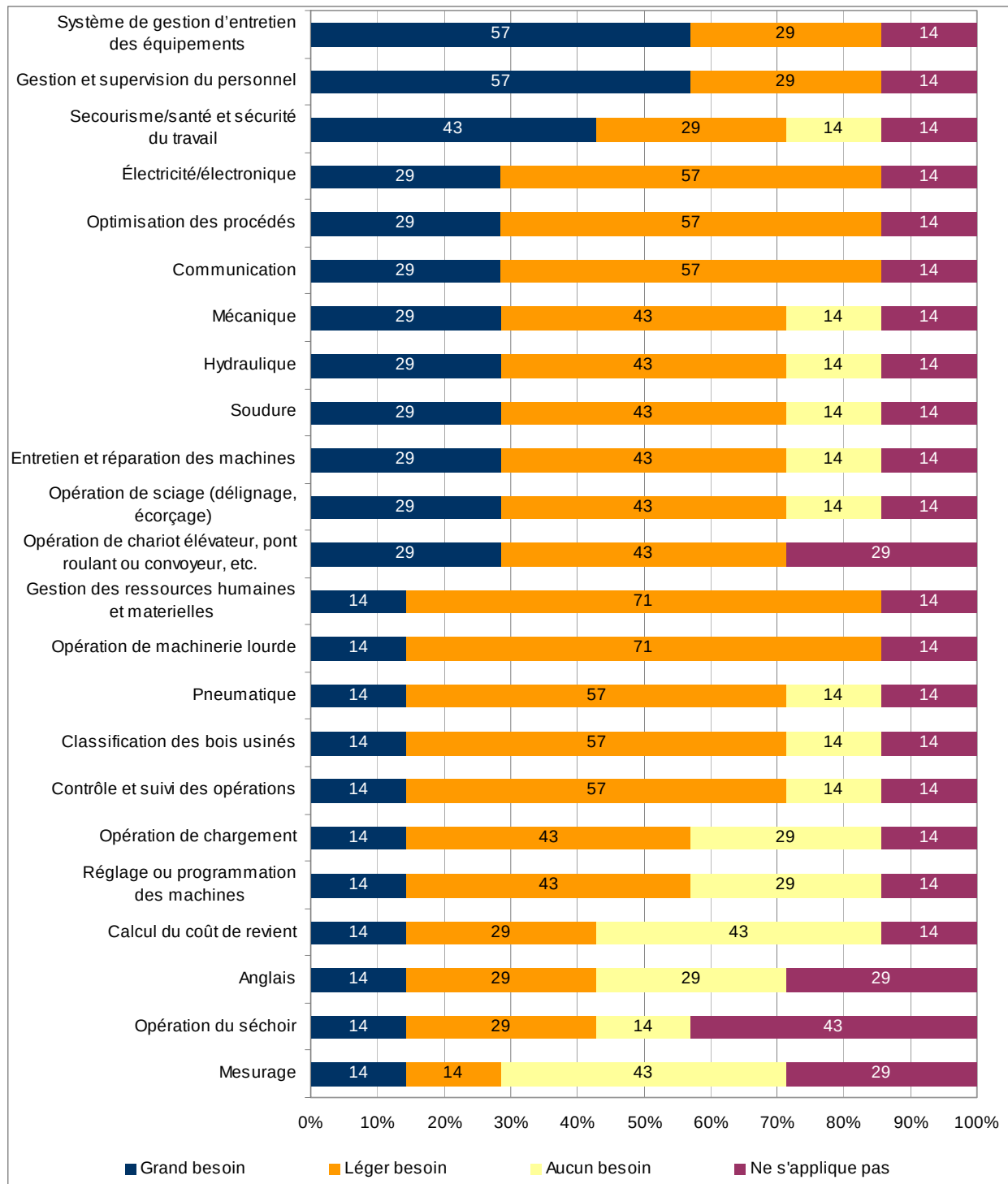


**FIGURE 25 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011**  
**SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

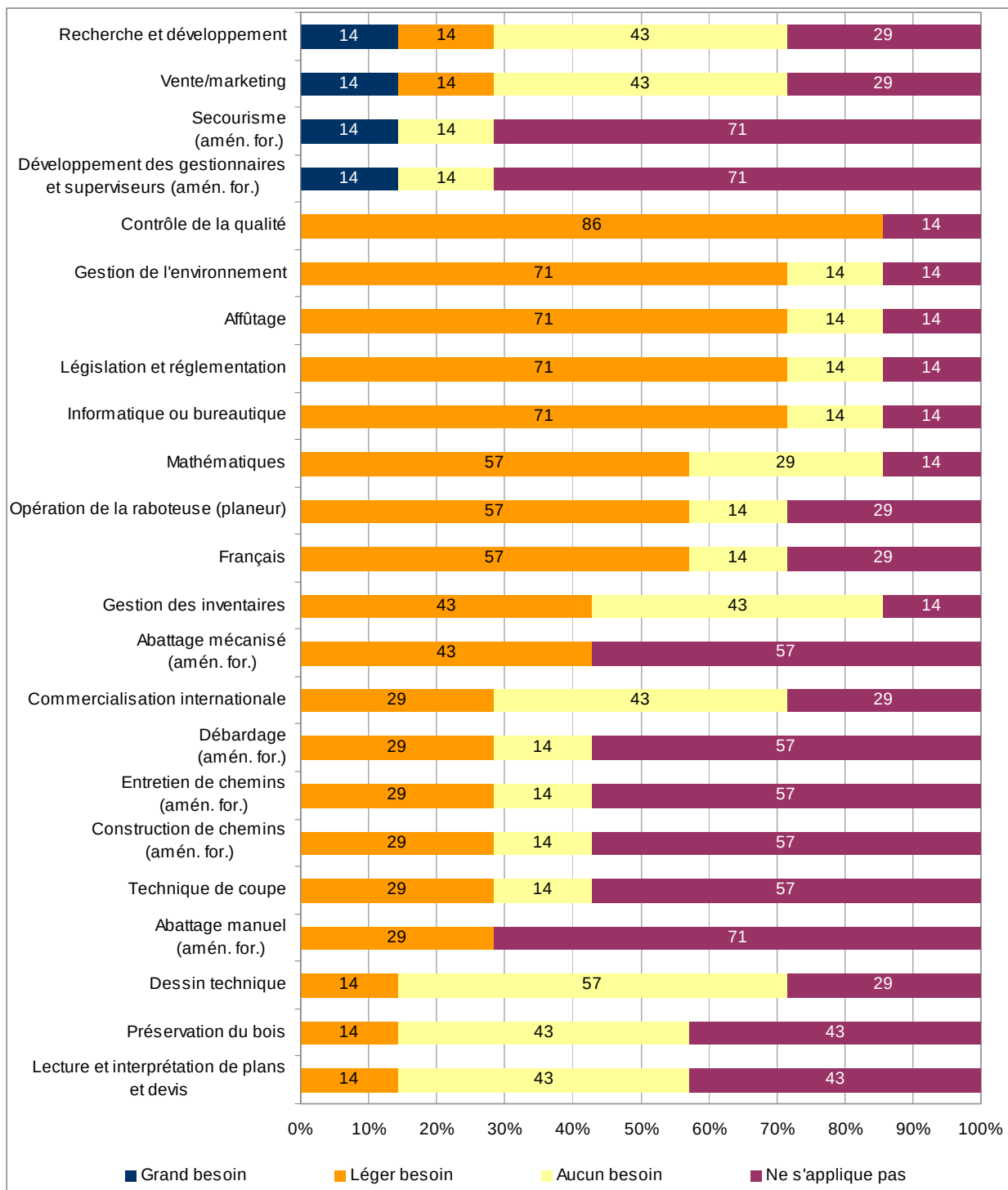


**FIGURE 25 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011**  
**SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**

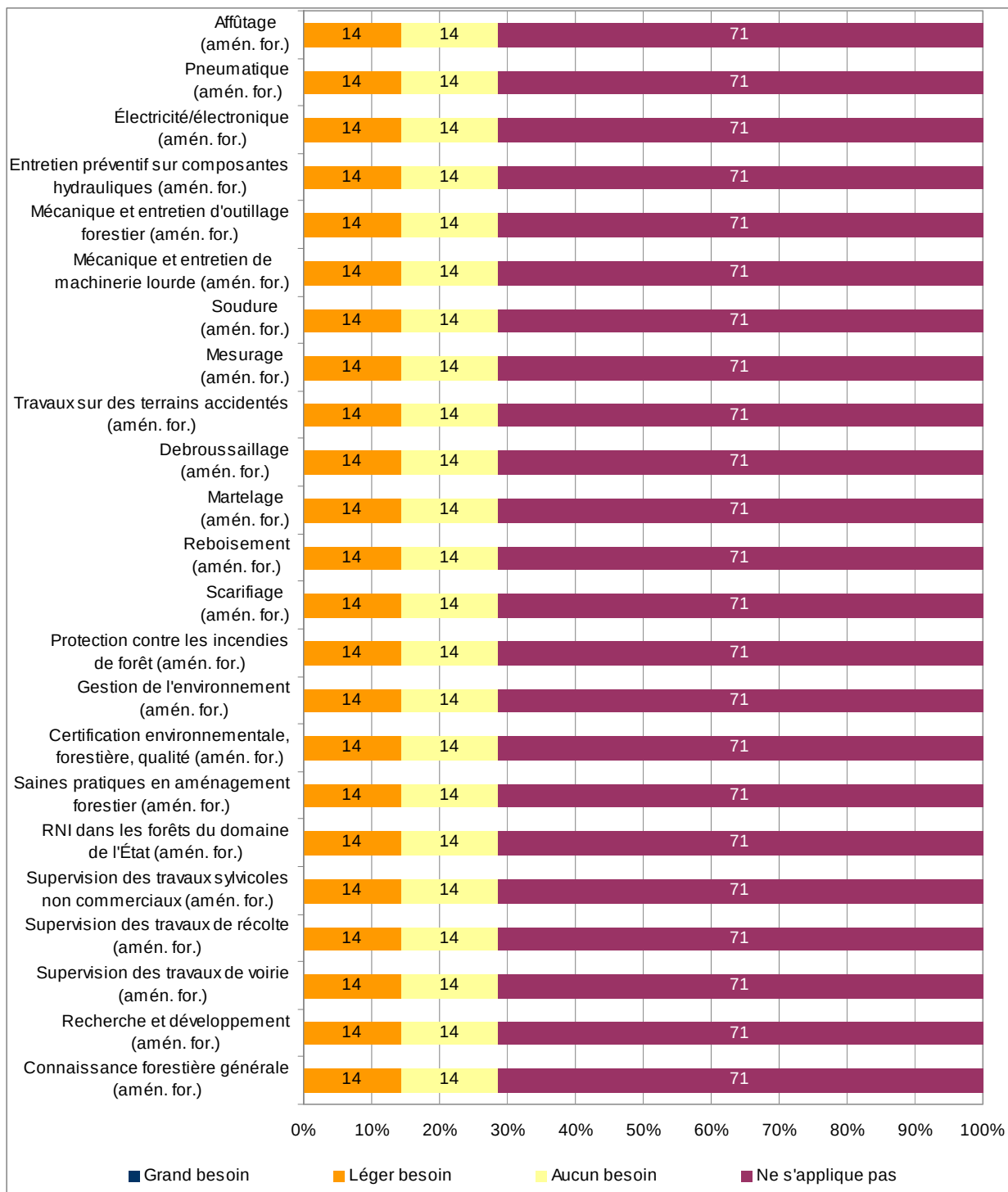
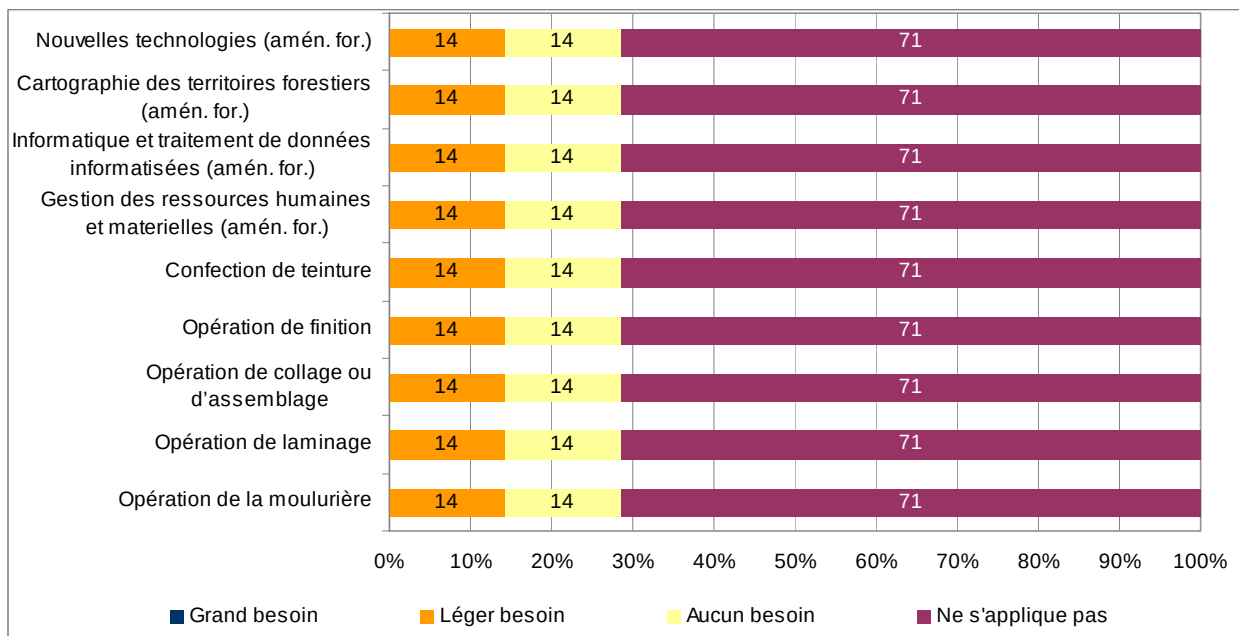


**FIGURE 25 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011**  
**SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

D'ici le 31 décembre 2011, les besoins de formation (grands ou légers) identifiés par 50 % ou plus des employeurs pour qui le domaine est applicable, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Gestion des ressources humaines et matérielles (86 %);
- Électricité/électronique (86 %);
- Opération de machinerie lourde (86 %);
- Communication (86 %);
- Gestion et supervision du personnel (86 %);
- Optimisation des procédés (86 %);
- Contrôle de la qualité (86 %);
- Système de gestion d'entretien des équipements (86 %);
- Contrôle et suivi des opérations (71 %);
- Mécanique (71 %);
- Législation et réglementation (71 %);
- Opération de sciage (délignage, écorçage) (71 %);
- Secourisme/santé et sécurité du travail (71 %);
- Gestion de l'environnement (71 %);
- Soudure (71 %);
- Opération de chariot élévateur, pont roulant ou convoyeur, etc. (71 %);
- Hydraulique (71 %);

- Informatique ou bureautique (71 %);
- Classification des bois usinés (71 %);
- Affûtage (71 %);
- Entretien et réparation des machines (71 %);
- Pneumatique (71 %);
- Opération de chargement (57 %);
- Français (57 %);
- Mathématiques (57 %);
- Réglage ou programmation des machines (57 %);
- Opération de la raboteuse (planeur) (57 %).

Les besoins de formation qui ont le plus souvent été identifiés comme majeurs par les employeurs concernés, par ordre de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Gestion et supervision du personnel (57 %);
- Système de gestion d'entretien des équipements (57 %);
- Secourisme/santé et sécurité du travail (43 %);
- Entretien et réparation des machines (29 %);
- Communication (29 %);
- Électricité/électronique (29 %);
- Soudure (29 %);
- Hydraulique (29 %);
- Optimisation des procédés (29 %);
- Mécanique (29 %);
- Opération de chariot élévateur, pont roulant ou convoyeur, etc. (29 %);
- Opération de sciage (délignage, écorçage) (29 %).

Les travailleurs ont également été interrogés au sujet de leurs besoins de formation. La figure suivante présente, pour chaque domaine, la proportion de travailleurs<sup>175</sup> affirmant ressentir un besoin de formation de même que l'intensité de ce besoin.

<sup>175</sup> Incluant les travailleurs pour qui le domaine de formation n'est pas applicable.

**FIGURE 26**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

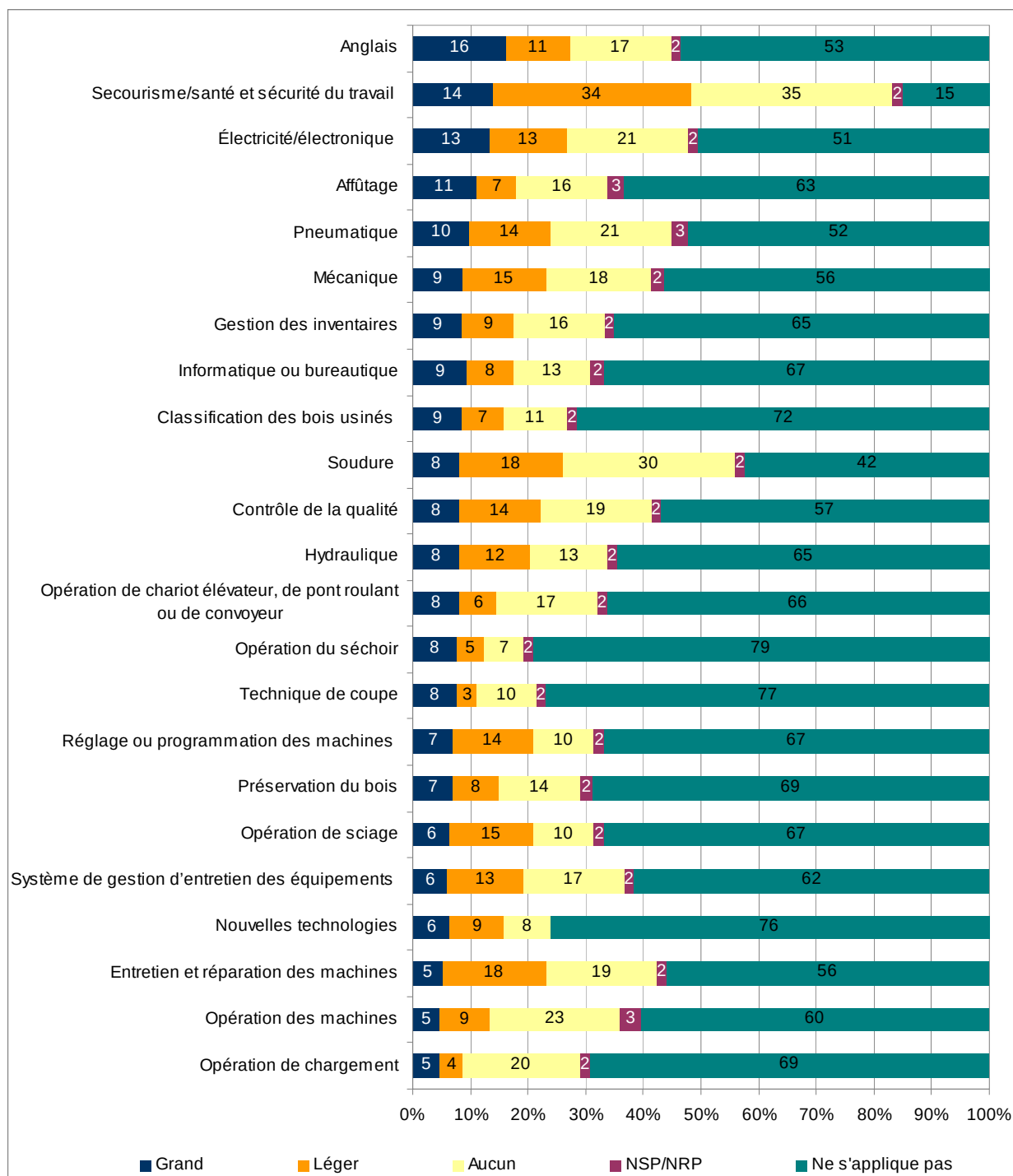


**FIGURE 26 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**

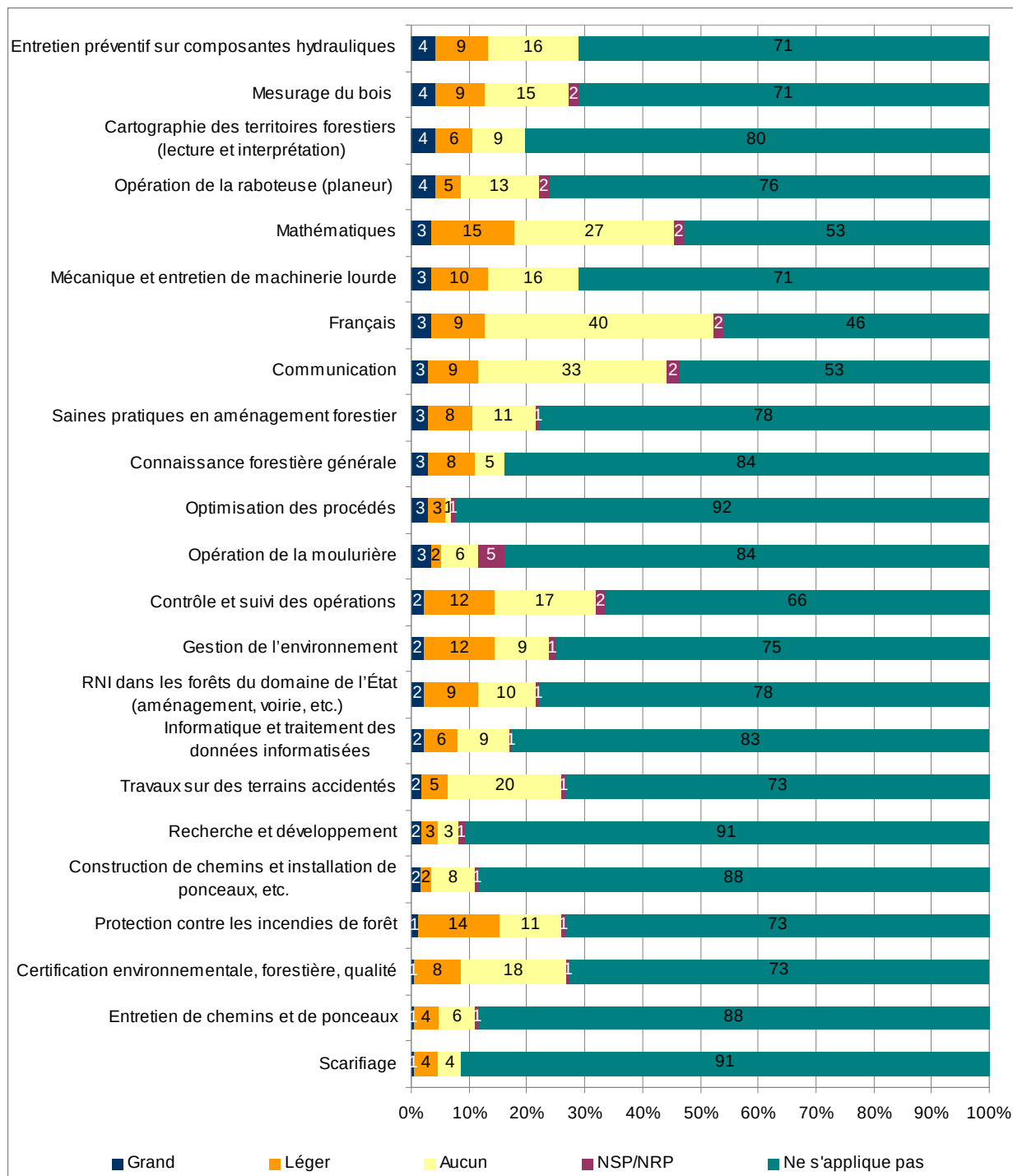
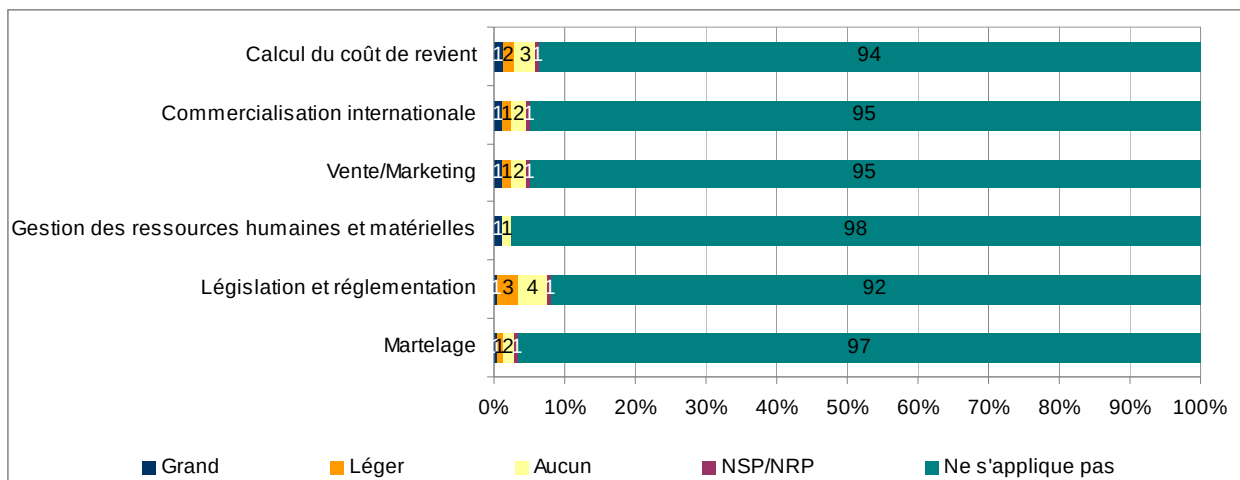




**FIGURE 26 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 172)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

De façon générale, on remarque que les travailleurs sont peu nombreux à percevoir qu'ils ont de grands besoins de formation reliés à leur travail. Nonobstant l'intensité du besoin, au moins un travailleur sur cinq a affirmé avoir des besoins de formation dans les domaines suivants (en ordre décroissant de fréquence des mentions) :

- Secourisme/santé et sécurité du travail (48 %)
- Anglais (27 %)
- Électricité/électronique (27 %)
- Soudure (26 %)
- Pneumatique (24 %)
- Mécanique (23 %)
- Entretien et réparation des machines (23 %)
- Contrôle de la qualité (22 %)
- Opération de sciage (délignage, écorçage, planage, etc.) (21 %)
- Réglage et programmation des machines (21 %)
- Hydraulique (20 %)

Les principaux domaines pour lesquels les travailleurs ont déclaré éprouver de grands besoins de formation sont, en ordre décroissant de fréquence des mentions :

- Anglais (16 %)
- Secourisme/santé et sécurité du travail (14 %)
- Électricité/électronique (13 %)
- Affûtage (11 %)
- Pneumatique (10 %)

### 5.3.3 REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

Dans la région de la Côte-Nord, les formations régulières pour les métiers et professions du secteur de la transformation du bois sont disponibles aux niveaux secondaire et collégial. Des programmes de formation continue, incluant des formations sur mesure et des services-conseils aux entreprises, existent également.

Le tableau 86 présente les formations menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) en lien avec la transformation du bois qui sont offertes par les deux établissements d'enseignement suivants :

- Centre de formation professionnelle de Baie-Comeau;
- Centre de formation professionnelle A.W. Gagné à Sept-Îles.

TABLEAU 86  
FORMATIONS DE NIVEAU SECONDAIRE LIÉES AU SECTEUR DE LA  
TRANSFORMATION DU BOIS OFFERTES DANS LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD

| PROGRAMMES                                                  | C.F.P.<br>BAIE-COMEAU | C.F.P.<br>A.W. GAGNÉ À<br>SEPT-ÎLES |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Charpenterie-menuiserie (DEP)                               |                       | •                                   |
| Dessin industriel (DEP)                                     |                       | •                                   |
| Électricité (DEP)                                           | •                     | •                                   |
| Électromécanique de systèmes automatisés (DEP)              | •                     |                                     |
| Mécanique d'engins de chantier (DEP)                        |                       | •                                   |
| Mécanique industrielle de construction et d'entretien (DEP) | •                     | •                                   |
| Opération d'équipements de production (DEP)                 | •                     |                                     |
| Soudage-montage (DEP)                                       |                       | •                                   |

Source : Guide « Choisir » et communications personnelles avec les représentants des établissements répertoriés, 2009

Au niveau collégial, le Cégep de Baie-Comeau et le Cégep de Sept-Îles offrent des programmes de formation technique menant au diplôme d'études collégiales (DEC) dans les domaines suivants :

- Technologie forestière;
- Technologie de l'électronique industrielle;
- Technologie de la maintenance industrielle.

Seulement quelques programmes de niveau collégial sont offerts sous la formule alternance travail-études (ATE).

Au niveau universitaire, aucune formation spécialisée en lien avec la transformation du bois n'est offerte dans la région. Toutefois, le Centre d'études universitaires de l'est de la Côte-Nord à Sept-Îles offre des programmes pouvant s'avérer utiles dans le secteur de la transformation du bois, soit le certificat en administration, le certificat en gestion des ressources humaines et la maîtrise en gestion des organisations. De plus, plusieurs universités québécoises (Rimouski, Laval, Montréal, Chicoutimi et Sherbrooke) offrent des programmes par l'intermédiaire de la Corporation des services universitaires du secteur ouest de la Côte-Nord<sup>176</sup>, soit le certificat en

<sup>176</sup> Conférence régionale des élus de la Côte-Nord.

administration, le certificat en gestion des ressources humaines et la maîtrise en gestion et développement des organisations.

Les programmes de formation continue sont principalement offerts par le Centre de formation professionnelle A.W. Gagné et le Cégep de Sept-Îles. Les programmes proposés par le Centre de formation professionnelle A.W. Gagné portent notamment sur la charpenterie-menuiserie, l'électricité de construction, le dessin industriel, la mécanique d'entretien et le soudage-assemblage. Le Cégep de Sept-Îles offre, quant à lui, divers programmes de formation conduisant à des attestations d'études collégiales (AEC) en bureautique et comptabilité, gestion de l'approvisionnement, planification en maintenance industrielle et en bâtiment, supervision en entreprise et techniques d'opération en systèmes industriels.

De plus, le Centre de formation professionnelle de Baie-Comeau est en mesure d'offrir des services aux entreprises de la région. Ces services incluent la formation sur mesure, l'évaluation d'acquis scolaires et extrascolaires et le suivi après formation.

Enfin, la formation des employés qui sont déjà en entreprise est possible par l'entremise du programme d'apprentissage en milieu de travail (compagnonnage) d'Emploi-Québec. Le programme vise certains travailleurs, dont les opérateurs d'équipement de scierie, les classeurs de bois débités, les affûteurs, les lamineurs de produits en matériaux composites, les mécaniciens d'engins de chantier, les mécaniciens industriels, les ébénistes, etc. Un certificat de qualification professionnelle est octroyé à la fin du programme et son titulaire est inscrit au Registre de compétences du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, registre d'État propre aux exigences du milieu de travail.

La revue des programmes de formation disponibles dans la région de la Côte-Nord soulève quelques faits marquants. D'abord, l'offre est concentrée sur le territoire des villes de Baie-Comeau et de Sept-Îles. Ensuite, outre les programmes d'apprentissage en milieu de travail, la formation régulière et continue cible davantage les métiers de soutien en milieu industriel et en forêt que ceux liés directement à la transformation du bois.

---

#### 5.3.4 ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

---

Au total, près de la moitié (43 %, n = 7) des établissements du secteur ont eu recours aux services offerts par les établissements d'enseignement ou autres organismes qui offrent des services de formation continue au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête. Dans l'ensemble, ils ont été satisfaits des résultats obtenus grâce à ces programmes de formation. La formation offerte aux employés visait, entre autres, les postes d'affûteurs, de mécaniciens de machines fixes et les postes d'abatteurs manuels.

---

### 5.4 GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES

---

La gestion des ressources humaines dans les établissements du secteur de la transformation du bois se fait majoritairement par un responsable des ressources humaines (86 %)(n = 7). Pour 14 % des établissements, la gestion des ressources humaines est réalisée par le directeur.

Pour plus de la moitié des établissements (57 %), la gestion des ressources humaines occupe plus de 50 % du temps de travail de la personne qui en est responsable.

Les activités de formation des travailleurs sont essentiellement organisées par les personnes responsables de la gestion des ressources humaines (responsable des ressources humaines ou directeur). Les besoins de formation sont généralement identifiés par le responsable des

ressources humaines ou par un comité de formation (86 %). Pour certains établissements, c'est la direction ou les propriétaires qui organisent ces activités.

---

## 5.5 ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/ OPPORTUNITÉS ET MENACES

---

---

### 5.5.1 PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS

---

Les répondants ont identifié les principaux avantages dont leur établissement dispose pour se démarquer des concurrents et leurs principaux désavantages concurrentiels.

Les avantages concurrentiels mentionnés sont les suivants (en ordre décroissant de fréquence des mentions) :

- Situation géographique
- Développement de marchés extérieurs (outre-mer)
- Entreprise intégrée
- Proximité de la matière première

Les principaux désavantages identifiés sont les suivants (par ordre décroissant de fréquence des mentions) :

- Coûts d'approvisionnement et qualité de la matière première
- Éloignement des marchés
- Bassin de main-d'œuvre restreint
- Coûts de transport élevés

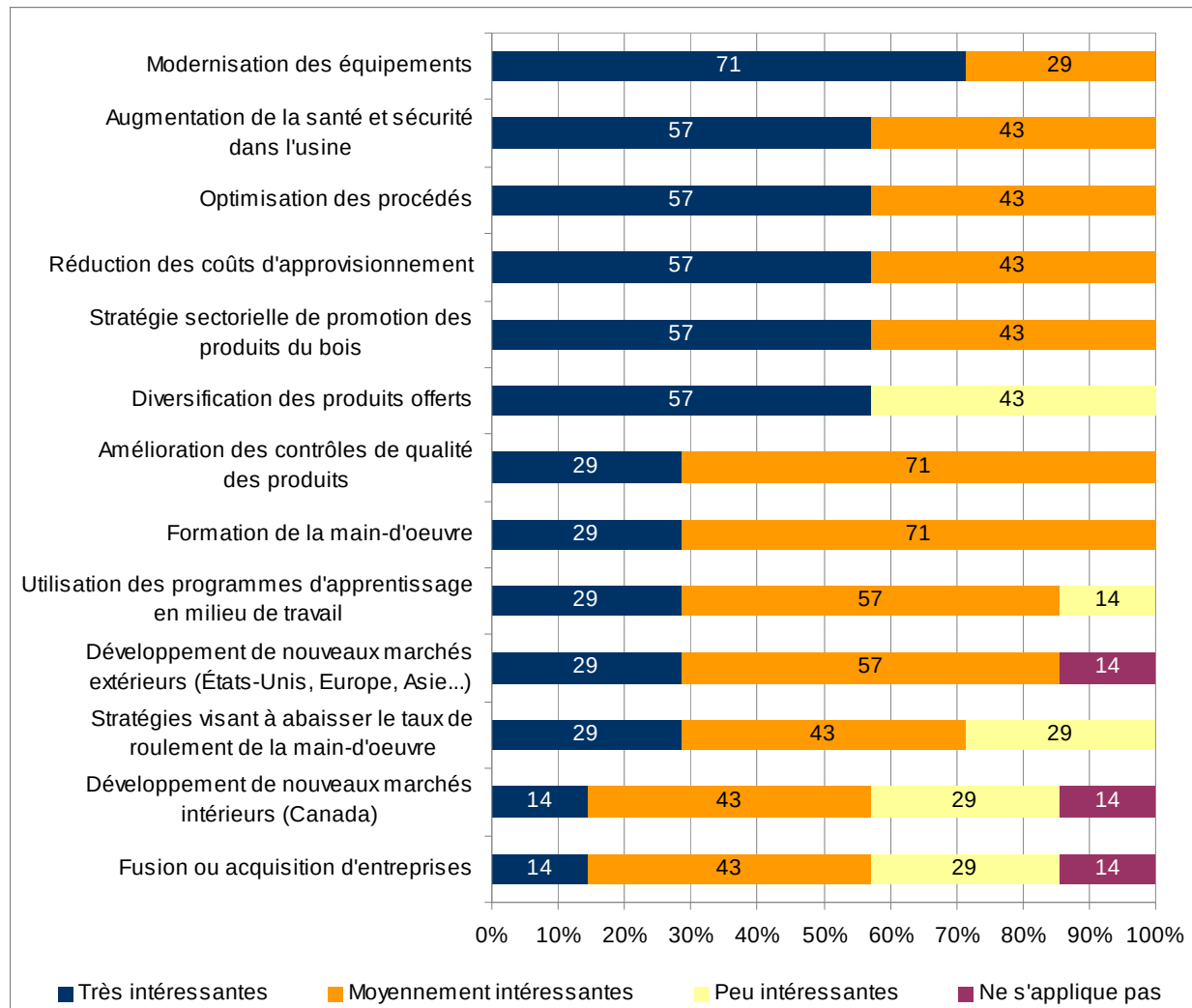
### 5.5.2 FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

| FORCES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | FAIBLESSES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proximité de la ressource forestière</li> <li>▪ Présence d'un noyau de main-d'œuvre expérimentée, fidèle à l'employeur</li> <li>▪ Présence de groupes d'entreprises et d'établissements appartenant à des multinationales</li> <li>▪ Mobilisation des acteurs régionaux</li> <li>▪ Niveau élevé de satisfaction au travail</li> </ul>                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Main-d'œuvre faiblement scolarisée</li> <li>▪ Image du secteur défavorable</li> <li>▪ Accès aux voies de transport limité</li> <li>▪ Coût élevé de transport</li> <li>▪ Programmes de formation régulière et continue ciblant davantage les métiers de soutien en milieu industriel que ceux de la transformation du bois</li> <li>▪ Bassin de main-d'œuvre limité par le vieillissement et le déclin de la population régionale</li> <li>▪ Main-d'œuvre disponible dans la région peu scolarisée</li> <li>▪ Faible diversification des activités (surtout sciage)</li> <li>▪ Dépendance importante envers le marché américain du bois d'œuvre</li> <li>▪ Difficulté d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre spécialisée</li> <li>▪ Établissements interrogés qui ont des projets de développement représentant moins du tiers des établissements</li> <li>▪ Besoins de modernisation des équipements</li> </ul> |
| OPPORTUNITÉS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | MENACES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présence d'une jeune population autochtone formant un bassin de main-d'œuvre potentiel</li> <li>▪ Possibilités pour les entreprises de développer des marchés extérieurs</li> <li>▪ Possibilité d'optimiser la production</li> <li>▪ Possibilité d'accroître la valeur ajoutée des produits actuels et de développer de nouveaux produits</li> <li>▪ Crédit d'impôt sur la rénovation</li> <li>▪ Politique québécoise favorisant les constructions en bois (en développement)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concurrence mondiale</li> <li>▪ Fluctuation du prix du carburant nécessaire au transport des marchandises</li> <li>▪ Fluctuation du taux de change</li> <li>▪ Ralentissement de l'économie mondiale et incertitude quant à la reprise</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

### 5.5.3 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

L'opinion des employeurs sur différentes stratégies possibles pour améliorer la situation de l'entreprise est présentée à la figure 27.

**FIGURE 27**  
**STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 7)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

La plupart des stratégies qui ont été présentées aux employeurs ont suscité un certain intérêt. Les stratégies qui ont été jugées très intéressantes par la moitié ou plus des employeurs afin d'améliorer la situation de l'entreprise sont :

- la modernisation des équipements (71 %);
- la stratégie sectorielle de promotion des produits du bois (57 %);
- la réduction des coûts d'approvisionnement (57 %);
- la diversification des produits offerts (57 %);

- l'optimisation des procédés (57 %);
- l'augmentation de la santé et sécurité dans l'usine (57 %).

Les stratégies qui semblent les moins intéressantes sont la fusion ou l'acquisition d'entreprises et le développement de nouveaux marchés intérieurs.

---

## 5.6 PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

---

### TRAVERSER LA CRISE

Depuis 2005, la crise forestière a durement touché l'industrie de la transformation primaire du bois de la région, entraînant plusieurs fermetures temporaires et définitives. Parmi les établissements encore actifs en 2007, plus de la moitié ont vu leurs revenus décroître pour la période 2004-2008, en raison notamment de la force du dollar canadien. Cette situation a fait en sorte que quelques établissements trouvaient difficile de prévoir la tendance des revenus pour les années à venir, tout en espérant une croissance. Ils ont tout de même effectué des prédictions et plusieurs ont prévu une décroissance de leurs revenus en 2009, suivie d'une lente et graduelle reprise au cours de l'année 2010, pour enfin connaître une augmentation de leurs profits en 2011.

En cette période de récession, la plupart des établissements interrogés entrevoyaient l'avenir avec beaucoup d'incertitude. Or, comme plusieurs l'anticipaient au moment de l'enquête, les perspectives pour le secteur se sont assombries considérablement au cours des derniers mois, en raison du ralentissement des économies américaine et mondiale, et la reprise se fait attendre. Les établissements du secteur doivent ainsi faire face à ces difficultés, alors que plusieurs d'entre eux sont devenus plus vulnérables aux aléas économiques à la suite de la décroissance de leurs revenus subie avant le début de la récession. Rester en affaires jusqu'à la reprise des marchés des produits du bois constitue donc pour plusieurs établissements le principal défi à relever.

### AMÉLIORER L'IMAGE DU SECTEUR

L'image actuelle des industries de la transformation du bois est défavorable à l'essor du secteur. D'abord, la récolte forestière est souvent perçue comme négative d'un point de vue environnemental. Pourtant, le bois est un matériau qui présente de nombreux avantages à cet égard. Ensuite, malgré les avancées technologiques du secteur, il est encore considéré par plusieurs comme désuet et sans avenir. Une image négative est également véhiculée concernant les opportunités et les conditions d'emploi en usine. Cette situation explique la sévère diminution du nombre d'étudiants qui choisissent les programmes d'études en transformation du bois, et nuit considérablement au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre. Bref, à l'échelle régionale et québécoise, le secteur devra relever le défi de redorer son image publique et de promouvoir le bois comme matériau d'avenir.

### COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En 2008, près de la moitié des établissements du secteur de la transformation du bois de la Côte-Nord éprouvaient des difficultés majeures de recrutement de personnel. L'incertitude associée au secteur et son image négative contribuent à cette situation. On observe également dans la région une certaine concurrence pour la main-d'œuvre qualifiée de la part d'autres secteurs perçus comme offrant des conditions de travail plus avantageuses et une plus grande stabilité d'emploi (ex. barrages hydroélectriques). De plus, le déclin et le vieillissement de la population régionale amplifient ces difficultés.



Depuis, la plupart des entreprises sont touchées par la crise financière et le ralentissement économique. À court terme, la production est ralentie, les revenus sont en décroissance et il est parfois difficile de maintenir les travailleurs actuels en emploi. Dans ces conditions, la rétention de la main-d'œuvre est un défi de taille qui devra être relevé par les entreprises afin qu'elles soient prêtes lors de la reprise du secteur.

L'intensité de cette problématique peut également être liée à l'éloignement des centres urbains et de l'isolement géographique de la Côte-Nord. Par le fait même, plusieurs usines éprouvent davantage de difficultés à attirer et à retenir des travailleurs. Les perspectives démographiques d'ici 2031 permettent d'anticiper une décroissance de la population régionale comparativement à une croissance pour le Québec. Cet écart entraînera probablement une augmentation des difficultés de recrutement pour tout le territoire, liées également au vieillissement de la population et par conséquent, à un indice de remplacement faible. En outre, le développement technologique et l'innovation dont les entreprises doivent faire preuve pour rester concurrentielles entraînent des besoins accrus de main-d'œuvre spécialisée, alors même que le nombre de finissants dans les programmes de transformation du bois connaît une sérieuse chute. Finalement, les difficultés de recrutement s'expliquent aussi par la concurrence des autres secteurs qui sont perçus comme plus stables par les travailleurs.

### ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ ET RÉDUIRE LES COÛTS DE PRODUCTION

Pour faire face à la concurrence, traverser la crise, assurer le développement de l'emploi dans le secteur et permettre des conditions de travail satisfaisantes, l'accroissement de la productivité et la réduction des coûts de production représentent certainement un défi prioritaire pour le secteur de la transformation du bois. Plusieurs enjeux s'y rapportent, dont la modernisation des équipements, l'accroissement de la santé et de la sécurité du travail, l'optimisation des procédés, la réduction des coûts d'approvisionnement, et le développement des compétences des travailleurs.

### INNOVER ET DIVERSIFIER L'OFFRE

Pour assurer son développement, plusieurs estiment que le secteur doit miser sur l'innovation et la diversification de l'offre. Plus de la moitié des répondants estiment que les stratégies sectorielles de promotion du bois et la diversification de l'offre sont des stratégies intéressantes pour améliorer la situation de leur entreprise. Cependant, peu d'établissements interrogés ont l'intention de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2011. Ceux-ci ont donc mentionné certaines mesures pouvant améliorer leurs possibilités de développement, soit faciliter l'accès au financement, développer la flexibilité des établissements, maintenir et bonifier le soutien gouvernemental. Ces mesures de soutien permettraient donc à davantage d'établissements de la transformation du bois de la Côte-Nord d'innover et de développer de nouveaux produits à valeur ajoutée.

### DÉVELOPPER LES MARCHÉS ACTUELS ET NOUVEAUX

La diversification des marchés est perçue par plusieurs acteurs régionaux comme un moyen d'assurer l'essor du secteur. Plus de la moitié des répondants considèrent cette stratégie comme moyennement intéressante ou très intéressante pour améliorer la situation de leur entreprise.

Aussi, le développement de nouveaux produits et services doit se faire de façon stratégique, en tenant compte des débouchés potentiels et de la concurrence. La commercialisation de ces nouveaux produits entraînera des besoins de développement des marchés.

### S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS

Les avancées technologiques, le développement de nouveaux produits, l'optimisation des procédés et le développement de nouveaux marchés engendrent des changements importants, qui entraînent des répercussions sur la main-d'œuvre, et assurément des besoins de formation importants. Ces besoins sont de plusieurs ordres et visent notamment :

- l'acquisition de connaissances sur les nouveaux marchés (normes et réglementation en vigueur, cultures et langue d'affaires);
- la conversion de la main-d'œuvre vers les nouvelles fonctions qu'entraînent les nouveaux procédés, les changements technologiques et la fabrication de nouveaux produits;
- le remaniement de personnel à la suite des consolidations (réaffectations, décloisonnement des postes, nouvelles responsabilités).

Dans un contexte de vieillissement démographique et de vieillissement des travailleurs, les entreprises du secteur devront de plus s'adapter aux besoins et aspirations de la nouvelle génération de travailleurs afin d'assurer le renouvellement de leur main-d'œuvre. Le rythme et la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre à ces changements représentent des facteurs de succès importants.

## 6. DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

### 6.1 DÉFINITION DU SECTEUR À L'ÉTUDE

On entend par *secteur de l'aménagement forestier*, l'ensemble des établissements à but lucratif, qui correspondent aux groupes « Exploitation forestière » (1133) et « Activités de soutien à la foresterie » (1153) du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2007. Par conséquent, les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de terres à bois (groupe du SCIAN 1131), de même que ceux du groupe « Pépinières forestières et récolte de produits forestiers » (groupe du SCIAN 1132) sont exclus de l'étude. Dans les pages qui suivent l'appellation *secteur* fait référence à cette définition.

Ces deux groupes industriels du SCIAN Canada 2007 identifiés par un code à quatre chiffres se subdivisent en classes nationales canadiennes selon une codification à six chiffres, comme l'illustre le tableau suivant.

TABLEAU 87  
CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES  
ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN  
(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %)

| GROUPE INDUSTRIEL DU SCIAN<br>CANADA 2007 |                                      | CLASSES NATIONALES DU SCIAN CANADA 2007 |                                          |                                                     |     |
|-------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----|
| CODE                                      | APPELLATION                          | CODE                                    | APPELLATION                              | ÉTABLISSEMENTS DE<br>L'UNIVERS<br>D'ENQUÊTE EN 2008 |     |
|                                           |                                      |                                         |                                          | NOMBRE                                              | %   |
| 1133                                      | Exploitation forestière              | 113311                                  | Exploitation forestière (sauf à forfait) | 2                                                   | 10  |
|                                           |                                      | 113312                                  | Exploitation forestière à forfait        | 9                                                   | 43  |
| 1153                                      | Activités de soutien à la foresterie | 115310                                  | Activités de soutien à la foresterie     | 10                                                  | 48  |
| TOTAL                                     |                                      |                                         |                                          | 21                                                  | 100 |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec 2008

Les définitions des classes du SCIAN<sup>177</sup> correspondant au secteur couvert s'énoncent ainsi :

#### 113311 EXPLOITATION FORESTIÈRE (SAUF À FORFAIT)

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale est la coupe du bois, la production de bois brut, de bois rond d'oeuvre, de bois équarri ou de bois fendu de première transformation, de même que la production de copeaux de bois en forêt. Sont également compris dans cette classe les établissements dont l'activité principale est la coupe et le transport du bois.

<sup>177</sup> Site de Statistique Canada, consulté le 9 février 2008.

Exclusion(s) : Établissements dont l'activité principale est le transport du bois par camion (484223 Transport local par camion de produits forestiers) ou le transport du bois par camion (484233 Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances)

#### 113312 EXPLOITATION FORESTIÈRE À FORFAIT

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale est la coupe du bois, la production de bois brut, de bois rond d'œuvre, de bois équarri ou de bois fendu de première transformation, de même que la production de copeaux de bois en forêt, en vertu d'ententes contractuelles ou contre rémunération. Sont également compris dans cette classe les établissements dont l'activité principale est la coupe et le transport du bois.

Exclusion(s) : Établissements dont l'activité principale est le transport du bois par camion (484223 Transport local par camion de produits forestiers) ou le transport du bois par camion (484233 Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances)

#### 115310 ACTIVITÉS DE SOUTIEN À LA FORESTERIE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services de soutien particuliers relatifs à la récolte du bois, tels que l'inventaire forestier, le reboisement, le transport de billes en forêt (dans les limites de l'exploitation forestière), etc.

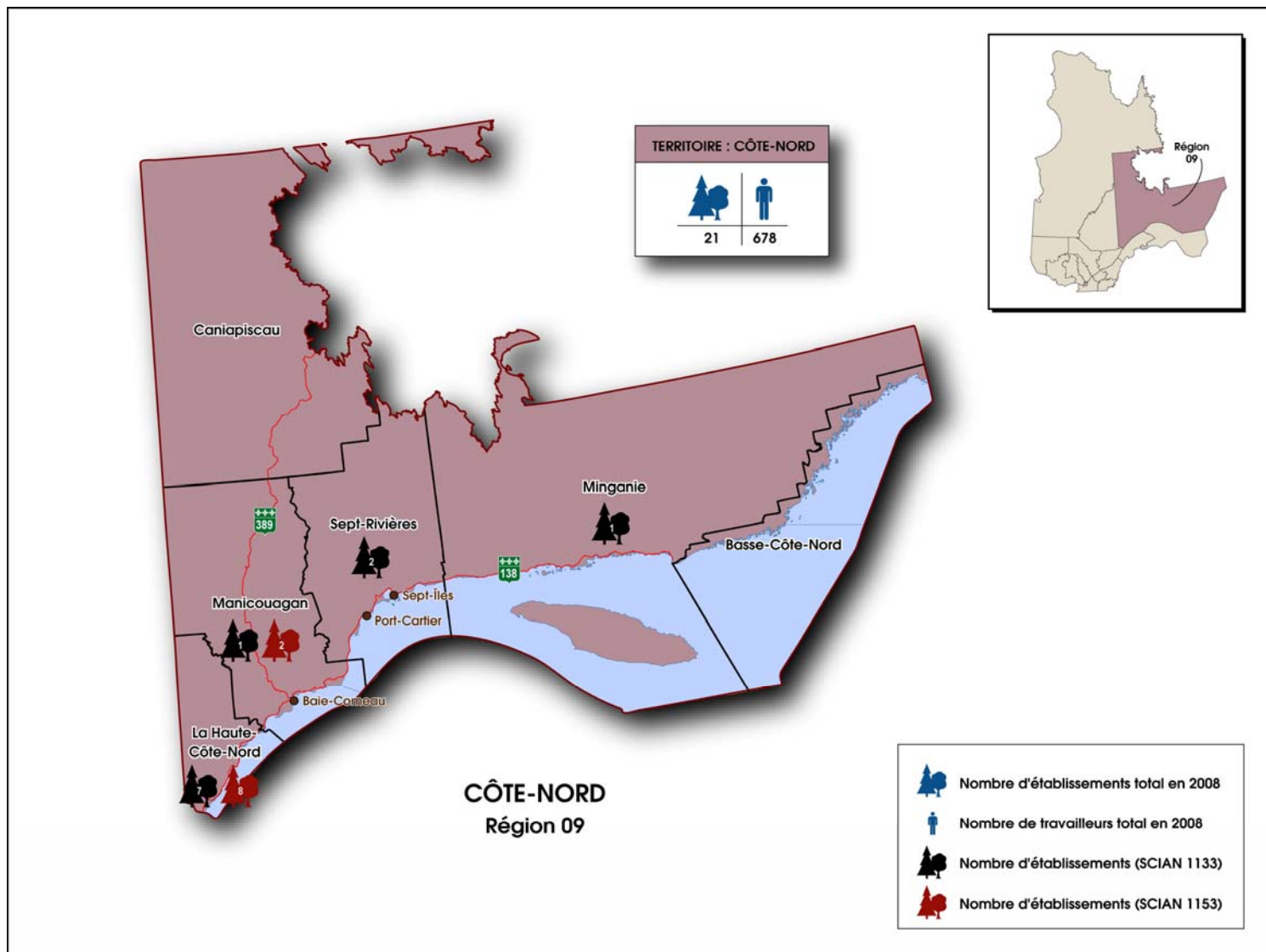
---

## 6.2 PORTRAIT DU SECTEUR

---

En 2008, le secteur de l'aménagement forestier de la région de la Côte-Nord comptait 21 établissements, qui employaient au total environ 678 travailleurs. À la lecture du tableau 87, on constate que les établissements actifs en 2008 dans la région se distribuent dans les trois classes du SCIAN comprises dans l'univers d'enquête. La figure 28 présente une vue d'ensemble du secteur en 2008. On y remarque une concentration des activités du secteur dans la MRC de La Haute-Côte-Nord avec 71 % des établissements et 58 % des travailleurs.

FIGURE 28  
ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER – CÔTE-NORD



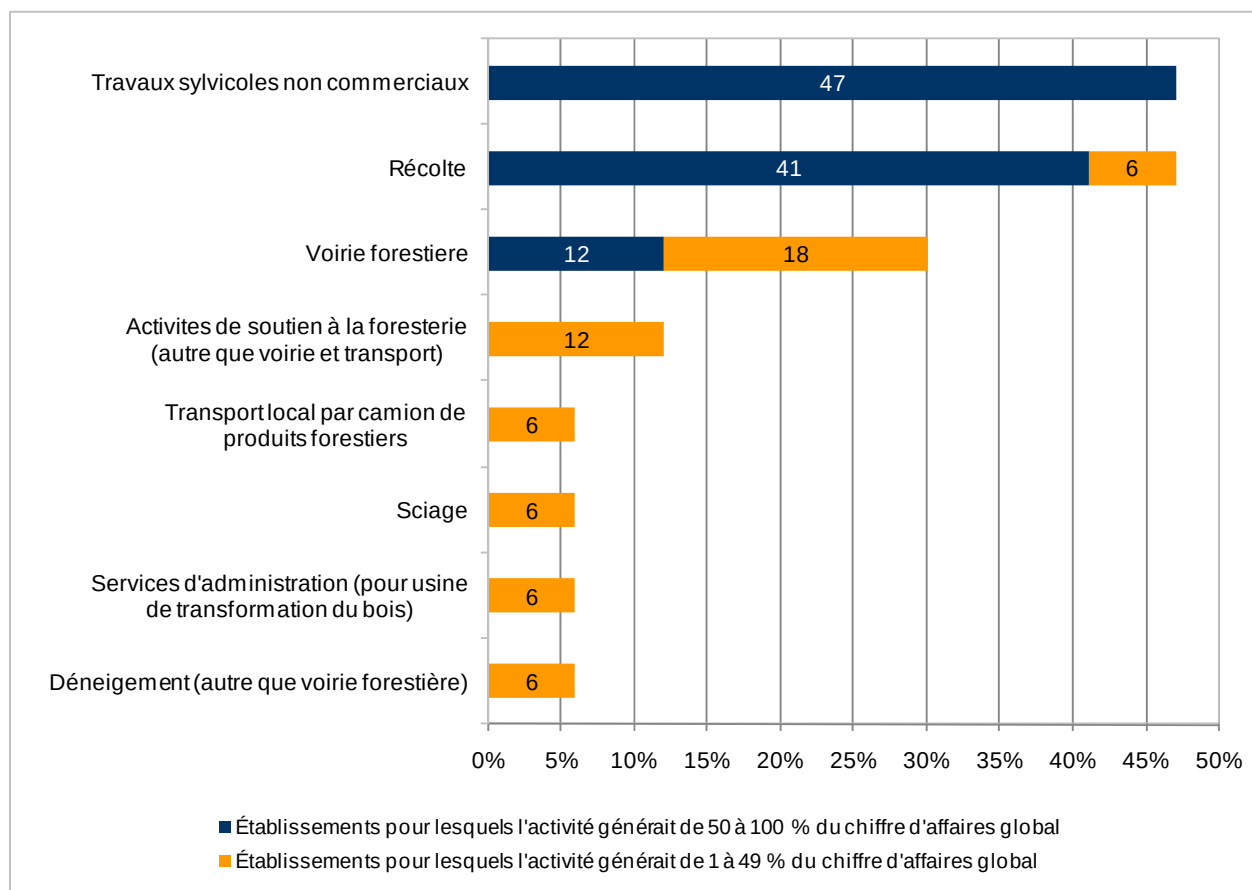
Sources des données : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

## 6.2.1 ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS

### 6.2.1.1 ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008

La figure 29 présente, pour chacune des activités sources de revenus en 2008, la proportion des établissements interrogés ayant déclaré des revenus attribuables à cette activité de même que l'importance de celle-ci en termes de contribution au chiffre d'affaires global de l'établissement.

**FIGURE 29**  
**ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES**  
**ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**



Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les activités qui ont contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements du secteur (n = 17) en 2008 sont :

- les travaux sylvicoles non commerciaux (47 %);
- la récolte de bois (41 %);
- les travaux de voirie forestière (30 %);
- les activités de soutien à la foresterie (à l'exception de la voirie et du transport forestier) (12 %).

Dans une moindre mesure, les autres activités sources de revenus en 2008 comprennent :

- le transport local par camion de produits forestiers (6 %);
- le sciage (6 %);
- les services administratifs de bureau (6 %);
- le déneigement (routes non forestières) (6 %).

#### 6.2.1.2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN

Le tableau 88 indique que 52 % des établissements de l'univers d'enquête se classent dans la catégorie du SCIAN 1133 – Exploitation forestière, tandis que les 48 % restants se classent dans le groupe des activités de soutien à la foresterie (1153).

**TABLEAU 88**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE**  
**SELON LEUR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS)**

| GROUPE DU SCIAN | %   |
|-----------------|-----|
| 1133            | 52  |
| 1153            | 48  |
| TOTAL           | 100 |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et  
Liste des industries et commerces, Emploi-  
Québec, 2008

#### 6.2.1.3 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT

Le niveau de diversification des activités par établissement est variable. En 2008, les activités de 47 % des établissements correspondaient à une seule classe du SCIAN, de 47 % à deux classes et de 6 % à trois classes ou plus. Les activités secondaires des établissements sont généralement incluses dans le secteur de l'aménagement forestier. Cependant, quelques établissements ont affirmé avoir eu des revenus attribuables à des activités hors secteur. On cite notamment le transport de produits forestiers, le sciage et les services de consultation forestière. Par contre, il s'agit pour d'autres établissements d'activités reliées à d'autres secteurs comme le déneigement ou les services administratifs.

### 6.2.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS

#### 6.2.2.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS

La répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur nombre d'employés est présentée par groupe du SCIAN au tableau 89.



**TABLEAU 89**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LE NOMBRE**  
**DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2008<sup>178</sup>, PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)**

| NOMBRE D'EMPLOYÉS<br>EN 2008 | GROUPE INDUSTRIEL DU SCIAN |      |       |
|------------------------------|----------------------------|------|-------|
|                              | 1133                       | 1153 | TOTAL |
| 1 à 4                        | -                          | 1    | 1     |
| 5 à 19                       | 5                          | 3    | 8     |
| 20 à 49                      | 3                          | 3    | 6     |
| 50 à 99                      | 2                          | 2    | 4     |
| 100 à 199                    | -                          | 1    | 1     |
| NSP                          | 1                          | -    | 1     |
| TOTAL                        | 11                         | 10   | 21    |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

En 2008, les établissements œuvrant dans le secteur de l'aménagement forestier dans la région de la Côte-Nord employaient de 1 à 199 employés. De ce fait, aucun établissement de plus de 200 employés n'a été dénombré dans l'univers d'enquête. Le secteur possède une majorité d'établissements comptant moins de 50 employés (67 %), dont 43 % de 5 à 19. Cette prépondérance des petits établissements s'observe également dans la composition des deux groupes du SCIAN 1133 et 1153, puisqu'ils comptent moins de 50 employés dans une proportion de 72 % et 60 %, respectivement.

#### 6.2.2.2 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le tableau 90 contient la répartition relative des travailleurs de l'univers d'enquête selon la taille de l'établissement pour lequel ils travaillaient en 2008.

**TABLEAU 90**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LA TAILLE**  
**DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LEQUEL ILS TRAVAILLAIENT EN 2008<sup>179</sup>**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 21 ÉTABLISSEMENTS)**

| TAILLE DE<br>L'ÉTABLISSEMENT | NOMBRE<br>D'EMPLOYÉS<br>EN 2008 | GROUPE INDUSTRIEL DU SCIAN |      |       |
|------------------------------|---------------------------------|----------------------------|------|-------|
|                              |                                 | 1133                       | 1153 | TOTAL |
| Petit                        | 0 à 49                          | 43                         | 29   | 34    |
| Moyen                        | 50 à 199                        | 57                         | 71   | 66    |
| Grand                        | 500 et plus                     | -                          | -    | -     |
| TOTAL (n = 21)               |                                 | 100                        | 100  | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

<sup>178</sup> Le nombre de travailleurs à l'emploi de l'établissement en 2008 a été validé par l'équipe de recherche de DDM pour tous les établissements ayant participé à l'étude.

<sup>179</sup> Le nombre de travailleurs à l'emploi de l'établissement en 2008 a été validé par l'équipe de recherche de DDM pour tous les établissements ayant participé à l'étude.

Les petits établissements, qui représentent 71 % de l'univers d'enquête, employaient seulement le tiers (34 %) des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier en 2008. Ce pourcentage s'élève à 43 % pour les établissements du groupe 1133, tandis que 29 % des travailleurs du groupe 1153 sont employés par un petit établissement. Au contraire, les établissements de taille moyenne, qui représentent seulement 24 % de l'univers d'enquête, employaient les deux tiers (66 %) des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier en 2008.

### 6.2.3 CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE

#### 6.2.3.1 CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008

Le tableau 91 met en évidence la répartition des établissements en fonction de leur chiffre d'affaires en 2008.

TABLEAU 91  
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)

| CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008         | (%)        |
|------------------------------------|------------|
| Moins de 250 000 \$                | 12         |
| Entre 250 000 \$ et 499 999 \$     | 12         |
| Entre 500 000 \$ et 999 999 \$     | 24         |
| Entre 1 000 000 \$ et 1 999 999 \$ | 12         |
| Entre 2 000 000 \$ et 4 999 999 \$ | 24         |
| Entre 5 000 000 et 9 999 999 \$    | 6          |
| Plus de 10 000 000 \$              | 12         |
| <b>TOTAL (n = 17)</b>              | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

Le chiffre d'affaires de 2008 des établissements varie considérablement. Cependant, on remarque qu'un peu plus de la moitié des établissements (54 %) avaient un chiffre d'affaires de plus d'un million de dollars, 36 % entre 1 et 5 millions et 18 % de 5 millions ou plus. Il est à noter également qu'une proportion non négligeable d'établissements avaient un chiffre d'affaires de moins de 250 000 \$ en 2008 (12 %).

#### 6.2.3.2 MASSE SALARIALE EN 2008

Le tableau 92 présente la distribution de 17 établissements interrogés selon leur masse salariale de 2008.

TABLEAU 92  
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)

| MASSE SALARIALE EN 2008            | (%)        |
|------------------------------------|------------|
| Moins de 100 000 \$                | 12         |
| Entre 100 000 \$ et 249 999 \$     | 18         |
| Entre 250 000 \$ et 499 999 \$     | 29         |
| Entre 500 000 \$ et 749 999 \$     | 6          |
| Entre 750 000 \$ et 999 999 \$     | 12         |
| Entre 1 000 000 \$ et 1 999 999 \$ | 12         |
| Entre 2 000 000 \$ et 4 999 999 \$ | 12         |
| <b>TOTAL (n = 17)</b>              | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, la masse salariale des établissements variait considérablement. Cependant, on constate qu'elle est de moins de 500 000 \$ pour un peu plus de la moitié (59 %) des établissements interrogés. Elle s'élevait à plus d'un million pour 24 % d'entre eux, tandis qu'elle était de moins de 100 000 \$ pour 12 % des établissements.

#### 6.2.4 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

L'information relative à la localisation des établissements de l'univers d'enquête est présentée au tableau 93.

TABLEAU 93  
LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE  
(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS) (% DES ÉTABLISSEMENTS)

| MRC                | NOMBRE<br>D'ÉTABLISSEMENTS | % DES<br>ÉTABLISSEMENTS |
|--------------------|----------------------------|-------------------------|
| La Haute-Côte-Nord | 15                         | 71                      |
| Manicouagan        | 3                          | 14                      |
| Sept-Rivières      | 2                          | 10                      |
| Minganie           | 1                          | 5                       |
| <b>TOTAL</b>       | <b>21</b>                  | <b>100</b>              |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

Les établissements de l'univers d'enquête sont concentrés principalement dans la MRC de La Haute-Côte-Nord (15, soit 71 %). Les autres établissements se trouvent dans les MRC de Manicouagan (3, soit 14 %), de Sept-Rivières (2, soit 10 %) et de Minganie (1, soit 5 %).

### 6.2.5 ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS

La répartition des établissements interrogés selon leur groupe d'âge est présentée au tableau 94, par groupe du SCIAN, alors que le tableau 95 montre l'âge moyen des établissements, par groupe du SCIAN également.

TABLEAU 94  
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE, PAR GROUPE DU SCIAN  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)

| ÂGE            | SCIAN           |                  |                   |
|----------------|-----------------|------------------|-------------------|
|                | 1133<br>(n = 7) | 1153<br>(n = 10) | TOTAL<br>(n = 17) |
| 5 à 9 ans      | 43              | 30               | 35                |
| 10 à 14 ans    | 29              | 20               | 24                |
| 15 à 19 ans    | 14              | -                | 6                 |
| 20 à 24 ans    | -               | 10               | 6                 |
| 25 à 29 ans    | -               | 10               | 6                 |
| 30 ans et plus | -               | 20               | 12                |
| NSP/NRP        | 14              | 10               | 12                |
| TOTAL          | 100             | 100              | 100               |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments du fait des arrondis.

TABLEAU 95  
ÂGE MOYEN, PAR GROUPE DU SCIAN  
(n = 17 ÉTABLISSEMENTS)

| GROUPE DU SCIAN | ÂGE MOYEN |
|-----------------|-----------|
| 1133 (n = 7)    | 10        |
| 1153 (n = 10)   | 19        |
| TOTAL (n = 17)  | 15        |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les établissements interrogés ont en moyenne 15 ans d'existence. Les établissements du groupe 1153 semblent toutefois plus âgés (19 ans) que ceux du groupe 1133 (10 ans). Ainsi, le groupe 1153 compte 40 % d'établissements de plus de 20 ans, alors qu'aucun établissement du groupe 1133 n'a été fondé il y a 20 ans ou plus.

### 6.2.6 EMPLOI

#### 6.2.6.1 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR GROUPE DU SCIAN ET CLASSES DU SCIAN

Les emplois générés par les établissements de l'univers d'enquête sont présentés au tableau 96, selon les groupes du SCIAN.

**TABLEAU 96**  
**RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008**  
**PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN**  
**(NOMBRE ET % DES EMPLOIS)**

| GROUPE DU SCIAN | CLASSE DU SCIAN                                 | TOTAL  |     |
|-----------------|-------------------------------------------------|--------|-----|
|                 |                                                 | NOMBRE | %   |
| 1133            | 113311 Exploitation forestière (sauf à forfait) | 16     | 2   |
|                 | 113312 Exploitation forestière à forfait        | 236    | 35  |
| Total partiel   |                                                 | 252    | 37  |
| 1153            | 115310 Activités de soutien à la foresterie     | 426    | 63  |
| Total partiel   |                                                 | 426    | 63  |
| TOTAL           |                                                 | 678    | 100 |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les établissements du groupe 1153 généraient 63 % des emplois du secteur en 2008, tandis que ceux du groupe 1133 employaient 37 % des travailleurs du secteur (2 % pour la classe 113311 et 35 % pour la classe 113312).

#### 6.2.6.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE

Le tableau 97 fait ressortir la proportion des emplois du secteur selon les regroupements de catégories de poste. Cette proportion a été estimée sur la base des 788 T4 produits en 2008 par les 17 établissements interrogés. La méthode utilisée a pour effet de surestimer l'importance des catégories de poste où le roulement de personnel est élevé. Cette répartition est présentée en détail au tableau 98.

**TABLEAU 97**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**  
**(% DES T4 PRODUITS EN 2008) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE | T4 PRODUITS EN 2008 (%) |
|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 Gestion et supervision            | 12                      |
| 2 Vente et marketing                | -                       |
| 3 Soutien administratif             | 3                       |
| 4 Soutien technique                 | 7                       |
| 5 Production et manutention         | 66                      |
| 6 Transport                         | 5                       |
| 7 Autres                            | 7                       |
| TOTAL (n = 17)                      | 100                     |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Sur la base du nombre de formulaires T4 produits en 2008, on estime que les postes du regroupement « Production et manutention » constituent les deux tiers des emplois du secteur pour les établissements interrogés. Les postes de « Gestion et supervision » représentent 12 % des emplois, tandis que ceux des regroupements « Soutien technique » et « Autres », comme les postes de soutien aux travaux forestiers et de conciergerie, représentent 7 % des emplois.

Enfin, les postes de « Transport » et de « Soutien administratif » totalisent respectivement 5 % et 3 % des emplois.

**TABLEAU 98**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2009**  
**PAR CATÉGORIE DE POSTE**  
**(n = 17 établissements)**

| CATÉGORIES DE POSTE <sup>180</sup>                                                    | % DE LA SOMME<br>DES T4<br>PRODUITS EN<br>2008 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière                                | 49                                             |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                      | 9                                              |
| Personnel de supervision                                                              | 8                                              |
| Conducteurs de machineries/exploitation forestière                                    | 7                                              |
| Conducteurs de camions (transport de produits forestiers)                             | 5                                              |
| Personnel de direction                                                                | 4                                              |
| Employés de soutien administratif                                                     | 3                                              |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                      | 3                                              |
| Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers)                             | 3                                              |
| Concierges d'immeubles, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers | 3                                              |
| Conducteurs de camions (voirie forestière)                                            | 2                                              |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                  | 2                                              |
| Mesureurs                                                                             | 1                                              |
| Ingénieurs forestiers                                                                 | 1                                              |
| Autres – Géomaticien/Cartographe                                                      | < 1                                            |
| Autres – Agent de développement                                                       | < 1                                            |
| <b>TOTAL (n = 17)</b>                                                                 | <b>100</b>                                     |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

Les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière constituent une part importante de la main-d'œuvre des établissements et comptent pour près de la moitié (49 %) des T4 produits en 2008. Suivent les conducteurs d'équipements lourds (9 %), par exemple les opérateurs de pelles hydrauliques, les opérateurs de tracteurs et de niveleuses et les conducteurs de machineries forestières (7 %). Les autres catégories de poste comptent pour moins de 5 % de la main-d'œuvre du secteur.

#### 6.2.6.3 DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI

Pour les besoins de l'étude, les divers postes occupés par les travailleurs du secteur ont été regroupés en catégories selon les fonctions. Les principales catégories de poste associées au secteur sont définies ci-dessous. Pour plus de précisions, l'annexe 3 présente les concordances entre les catégories de poste utilisées dans la présente étude et les codes de la classification nationale des professions (CNP), de même que des exemples d'appellations d'emplois pour chacune des catégories.

<sup>180</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

### OUVRIERS EN SYLVICULTURE ET EN EXPLOITATION FORESTIÈRE

Cette catégorie d'emploi regroupe les ouvriers sylvicoles qui font des travaux tels que le débroussaillage, le reboisement ou l'abattage manuel des arbres, de même que les conducteurs de scarificateur et les manœuvres en foresterie qui exécutent des tâches telles que la manutention de plants et la récolte de cônes.

### CONDUCTEURS DE CAMIONS

Les conducteurs de camions conduisent des camions lourds pour le transport de marchandises (produits forestiers) sur des routes forestières, urbaines, interurbaines, provinciales ou internationales. Cette catégorie est subdivisée en deux groupes : les conducteurs de camions de transport de produits forestiers tels que le bois rond, le bois d'œuvre, la sciure, la planure, les copeaux, etc., et les conducteurs de camions en voirie forestière. Ce groupe inclut notamment des conducteurs de camion-citerne, de camion à plateforme et de camion à gravier.

### CONDUCTEURS DE MACHINERIES FORESTIÈRES

Cette catégorie regroupe les conducteurs de machinerie d'abattage, les conducteurs de débardeur et de porteur.

### CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENTS LOURDS

Les conducteurs d'équipements lourds manœuvrent des engins de chantier servant à la construction et à l'entretien de routes et de ponceaux. Cette catégorie comprend les conducteurs d'excavatrice, de buteur, de niveleuse, de tracteur, etc.

### TECHNICIENS EN SCIENCES FORESTIÈRES

Cette catégorie regroupe les travailleurs qui exécutent des tâches techniques et de supervision reliées à l'aménagement forestier, telles que les activités d'inventaire et de suivi des travaux forestiers. Cette catégorie exclut les travailleurs dont la fonction principale correspond à un poste de supervision ou de direction, de même que les mesureurs.

---

## 6.2.7 PROFIL DES TRAVAILLEURS

---

### 6.2.7.1 SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

---

Le tableau suivant présente la répartition des travailleurs selon leur situation au moment de l'enquête.



**TABLEAU 99**  
**SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE)**  
**(n = 150 TRAVAILLEURS)**

| SITUATION                                                | %          |
|----------------------------------------------------------|------------|
| Mis à pied temporairement                                | 73         |
| En emploi – même établissement, même poste               | 10         |
| En emploi – autre secteur d'activité                     | 2          |
| En emploi – même établissement, nouveau poste            | 1          |
| En emploi – autre établissement en aménagement forestier | 1          |
| Sans emploi (sauf mise à pied temporaire)                | 9          |
| Aux études                                               | 4          |
| Autres                                                   | 1          |
| <b>TOTAL</b>                                             | <b>100</b> |

Au moment de l'enquête, seulement 10 % des travailleurs occupaient le poste visé par l'entrevue. Près du quart des travailleurs interrogés étaient mis à pied temporairement, 9 % étaient sans emploi, 4 % étaient aux études, 2 % étaient en emploi dans un autre secteur d'activité, 1 % occupaient un nouveau poste dans le même établissement, 1 % étaient en emploi dans un autre établissement en aménagement forestier et 1 % étaient dans une autre situation. Les secteurs d'activité des travailleurs occupant un poste dans un autre secteur varient et ne sont pas particulièrement liés au secteur forestier. On retrouve notamment la fabrication d'aliments, le commerce de détail ainsi que les arts et spectacles.

#### 6.2.7.2 NIVEAU DE SCOLARITÉ

L'enquête auprès des travailleurs a permis d'évaluer le niveau de scolarité des travailleurs en aménagement forestier de la région de la Côte-Nord. Les tableaux 100 et 101 présentent la répartition des travailleurs interrogés selon le plus haut diplôme obtenu et selon, d'une part, le groupe industriel du SCIAN et d'autre part, le regroupement de catégories de poste.

**TABLEAU 100**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS**  
**HAUT DIPLÔME OBTENU, PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|--------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Universitaire            | -                | 3                 | 2                  |
| Collégial                | 17               | 12                | 13                 |
| Secondaire 5 ou DEP      | 44               | 47                | 47                 |
| Aucun                    | 39               | 38                | 38                 |
| <b>TOTAL</b>             | <b>100</b>       | <b>100</b>        | <b>100</b>         |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Le niveau de scolarité atteint par les travailleurs du secteur est relativement faible. En effet, plus du tiers (38 %) des travailleurs du secteur n'ont aucun diplôme et seulement 15 % ont un diplôme d'études postsecondaires. À titre comparatif, la proportion de personnes occupées ne

détenant aucun diplôme en 2006 atteignait 19,0 % pour la Côte-Nord et 14,1 % pour l'ensemble du Québec. De plus, les diplômés postsecondaires représentaient 35,1 % des personnes occupées dans la région et 46,0 % de celles du Québec<sup>181</sup>.

**TABLEAU 101**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE                                         | UNIVERSITAIRE | COLLÉGIAL | SECONDAIRE 5 OU DEP | AUCUN     |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|---------------------|-----------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 15) <sup>2</sup> | 7             | 47        | 40                  | 7         |
| 4 Soutien technique (n = 11) <sup>2</sup>                                   | -             | 18        | 55                  | 27        |
| 5 Production et manutention (n = 112)                                       | 2             | 9         | 46                  | 44        |
| 6,7 Transport et autres (n = 12) <sup>2</sup>                               | -             | 8         | 58                  | 33        |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>                                                      | <b>2</b>      | <b>13</b> | <b>47</b>           | <b>38</b> |

<sup>1</sup> Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

<sup>2</sup> Échantillon non représentatif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

D'après les informations présentées dans le tableau ci-dessus, bien que les diplômés postsecondaires se trouvent dans tous les regroupements de catégories de poste, il semble qu'ils soient proportionnellement plus nombreux dans les regroupements « Gestion, supervision et administration » et « Soutien technique » que dans les regroupements « Production et manutention » et « Transport et autres ». À l'inverse, la proportion de travailleurs non diplômés semble plus importante dans le regroupement « Production et manutention ».

### 6.2.7.3 SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR

Le tableau suivant présente la proportion de travailleurs possédant un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur de l'aménagement forestier.

**TABLEAU 102**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA POSSESSION D'UN DIPLÔME OU D'UN CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER,**  
**PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| DIPLÔME OU CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR | 1133 (n = 36) | 1153 (n = 114) | TOTAL (n = 150) |
|-----------------------------------------------|---------------|----------------|-----------------|
| Oui                                           | 33            | 40             | 39              |
| Non                                           | 67            | 60             | 61              |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>100</b>    | <b>100</b>     | <b>100</b>      |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

<sup>181</sup> Statistique Canada, *Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillon (20 %)*.

Les travailleurs en aménagement forestier dans la région possèdent un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur dans une proportion de 39 %. Par ailleurs, les informations recueillies nous portent à croire que les détenteurs d'un tel diplôme ou d'un tel certificat sont proportionnellement plus nombreux dans le groupe du SCIAN 1153 (40 %) que dans celui du groupe 1133.

Les diplômes ou certificats en lien avec le secteur que possèdent les travailleurs interrogés sont présentés au tableau suivant.

**TABLEAU 103**  
**PROPORTION DE TRAVAILLEURS SELON LE DIPLÔME OBTENU EN LIEN**  
**AVEC LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| NIVEAU        | DIPLÔME OU CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR       | %  |
|---------------|-----------------------------------------------------|----|
| Secondaire    | Transport par camion                                | 1  |
|               | Voirie forestière                                   | 2  |
|               | Abattage et façonnage                               | 4  |
|               | Travail sylvicole                                   | 12 |
|               | Abattage manuel et débardage forestier              | 5  |
|               | Conduite de machinerie lourde en voirie forestière  | 3  |
|               | Aménagement des ressources fauniques et forestières | 1  |
|               | Aménagement de la forêt                             | 21 |
| Collégial     | Foresterie : sylviculture                           | 4  |
|               | Aménagement de la forêt                             | 1  |
|               | Technique forestière                                | 9  |
|               | Technologie du milieu naturel                       | 2  |
| Universitaire | Baccalauréat en aménagement forestier               | 2  |
| Autre         | Certificat de qualification professionnelle         | 1  |
|               | Attestation de compétence                           | 2  |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : le total peut ne pas correspondre au pourcentage de travailleurs possédant un diplôme en lien avec le secteur du fait de la possibilité pour les travailleurs de posséder plus d'un diplôme.

Les travailleurs ayant acquis une formation en lien avec le secteur ont obtenu des diplômes variés. Plusieurs formations acquises sont de niveau secondaire : aménagement de la forêt (21 %), travail sylvicole (12 %), abattage manuel et débardage forestier (5 %), abattage et façonnage (4 %), conduite de machinerie lourde en voirie forestière (3 %) et voirie forestière (2 %). Certains travailleurs ont obtenu un diplôme collégial en technique forestière (9 %), foresterie : sylviculture (4 %) et technologie du milieu naturel (2 %). Quelques travailleurs possèdent un diplôme universitaire en aménagement forestier (2 %). Enfin, on retrouve également quelques travailleurs qui ont acquis une attestation de compétence (2 %) ou un certificat de qualification professionnelle (1 %).

#### 6.2.7.4 ÂGE

Le tableau 104 illustre la proportion de travailleurs par tranche d'âge établie selon l'année de naissance des travailleurs interrogés.

**TABLEAU 104**  
**RÉPARTITION DES EFFECTIFS TOTAUX DE MAIN-D'ŒUVRE DES ÉTABLISSEMENTS**  
**INTERROGÉS SELON LA CATÉGORIE D'ÂGE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

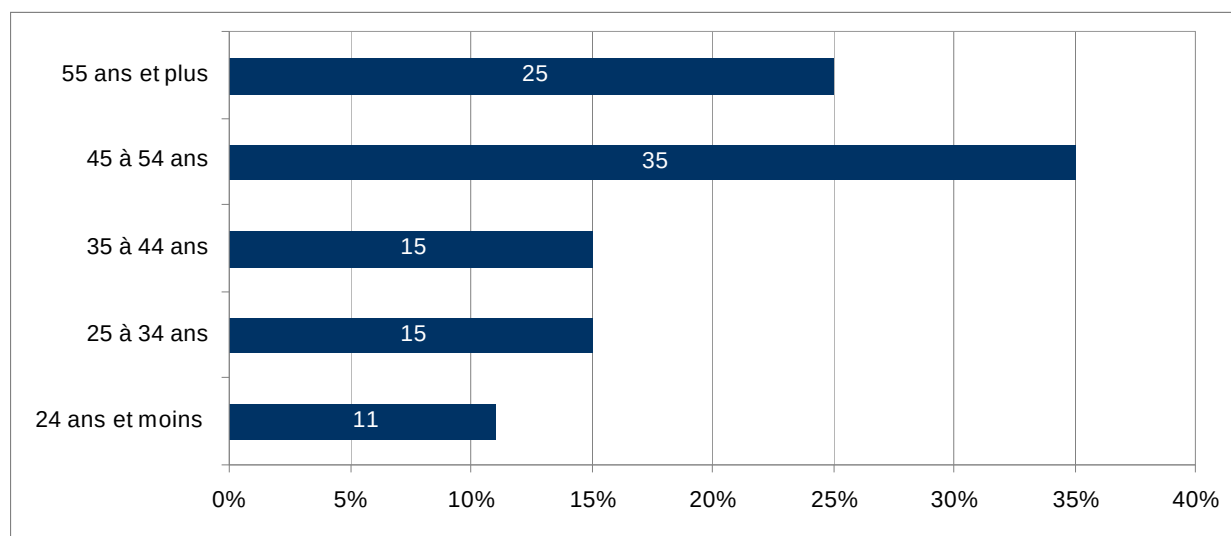
| CATÉGORIE D'ÂGE | 1133<br>(N=36) | 1153<br>(N=114) | TOTAL |
|-----------------|----------------|-----------------|-------|
| 55 ans et plus  | 25 %           | 25 %            | 25 %  |
| 45 à 54 ans     | 31 %           | 37 %            | 35 %  |
| 35 à 44 ans     | 11 %           | 16 %            | 15 %  |
| 25 à 34 ans     | 31 %           | 10 %            | 15 %  |
| 24 ans et moins | 3 %            | 13 %            | 11 %  |
| TOTAL           | 100 %          | 100 %           | 100 % |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

La figure 30 illustre la proportion de travailleurs par tranche d'âge établie selon l'année de naissance des travailleurs interrogés.

**FIGURE 30**  
**PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs du secteur sont plutôt âgés puisque 60 % d'entre eux ont 45 ans et plus, 35 % ont de 45 à 54 ans et 26 % seulement sont âgés de moins de 35 ans. Actuellement, le remplacement de la main-d'œuvre semble compromis, puisque la proportion de travailleurs âgés de 25 à 34 ans (15 %) est inférieure à celle des travailleurs âgés de 55 ans et plus (25 %). Aussi, les données recueillies laissent présager qu'une augmentation relative de la cohorte de

travailleurs de 55 ans et plus pourrait survenir d'ici 10 ans, tandis que les perspectives démographiques régionales portent à croire que le recrutement de jeunes travailleurs sera de plus en plus ardu.

La répartition des travailleurs par tranche d'âge et selon la catégorie de poste est présentée au tableau 105.

**TABLEAU 105**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE                            | 24 ANS ET MOINS | 25 À 34 ANS | 35 À 44 ANS | 45 À 54 ANS | 55 ANS ET PLUS |
|----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 15) | -               | 27          | 27          | 20          | 27             |
| 4 Soutien technique (n = 11) <sup>2</sup>                      | -               | 18          | 9           | 27          | 45             |
| 5 Production et manutention (n = 112)                          | 14              | 12          | 12          | 37          | 26             |
| Transport et autres (n = 12)                                   | -               | 17          | 8           | 42          | 33             |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>                                         | <b>11</b>       | <b>14</b>   | <b>13</b>   | <b>35</b>   | <b>28</b>      |

<sup>1</sup> Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

<sup>2</sup> Échantillon non représentatif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

D'après l'information recueillie, la main-d'œuvre de moins de 25 ans occupait seulement des postes du regroupement « Production et manutention » en 2008. Les travailleurs des autres groupes d'âge se répartissent dans les autres catégories de poste.

#### 6.2.7.5 INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER

Le tableau 106 montre la proportion de travailleurs interrogés selon leur intention quant au moment de prendre leur retraite.

**TABLEAU 106**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE**  
**SELON LEUR INTENTION DE SE RETIRER AU COURS DES 5 ANNÉES SUIVANT L'ENQUÊTE,**  
**PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 17)**

| JE PENSE PRENDRE MA RETRAITE D'ICI 5 ANS | 1133 (n = 8) | 1153 (n = 9) | TOTAL (n = 17) |
|------------------------------------------|--------------|--------------|----------------|
| Plutôt en accord                         | 13           | 22           | 18             |
| Plutôt en désaccord                      | 75           | 78           | 76             |
| Ne sait pas                              | 13           | -            | 6              |
| <b>Total</b>                             | <b>100</b>   | <b>100</b>   | <b>100</b>     |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Les travailleurs interrogés à ce sujet sont relativement nombreux à désirer se retirer du marché du travail d'ici 5 ans (18 %). Cependant, puisque la question n'a pas été posée à ceux qui étaient mis à pied temporairement, l'échantillon est trop restreint pour que ce résultat puisse

être représentatif de l'ensemble des travailleurs ciblés. On peut toutefois penser qu'étant donné que près du tiers des travailleurs ont plus de 55 ans, ils seront nombreux à quitter le secteur d'ici 5 ans, ce qui accentuera les problématiques relatives au recrutement de la main-d'œuvre dans le secteur et pour la région.

#### 6.2.7.6 SEXE

Le tableau 107 présente la répartition des effectifs de main-d'œuvre selon le sexe par groupe de SCIAN, tandis que le tableau 108 informe sur la répartition des hommes et des femmes œuvrant dans le secteur, selon le regroupement de catégories de poste.

**TABLEAU 107**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS INTERROGÉS SELON LE SEXE**  
**ET SELON LE GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| SEXE  | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|-------|------------------|-------------------|--------------------|
| Homme | 94               | 92                | 93                 |
| Femme | 6                | 8                 | 7                  |
| TOTAL | 100              | 100               | 100                |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Selon l'enquête auprès des travailleurs, 93 % des travailleurs interrogés sont des hommes, soit 94 % pour le groupe 1133 et 92 % pour le groupe 1153.

**TABLEAU 108**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE                            | FEMME | HOMME |
|----------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 15) | 7     | 93    |
| 4 Soutien technique (n = 11) <sup>2</sup>                      | 9     | 91    |
| 5 Production et manutention (n = 112)                          | 5     | 95    |
| 6, 7 Transport et autres (n = 12)                              | 25    | 75    |
| TOTAL (n = 150)                                                | 7     | 93    |

<sup>1</sup> Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

<sup>2</sup> Échantillon non représentatif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

C'est dans le regroupement « Transport et autres » que l'importance relative des femmes est la plus forte. En effet, ce regroupement comprend les cuisinières et les préposés.

#### 6.2.7.7 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

L'expérience des travailleurs au sein du secteur de l'aménagement forestier est présentée dans les tableaux 109 et 110.

**TABLEAU 109**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE**  
**EN AMÉNAGEMENT FORESTIER**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| ANNÉES D'EXPÉRIENCE | %   |
|---------------------|-----|
| < 10                | 27  |
| 10 à 25             | 43  |
| > 25                | 27  |
| NSP/NRP             | 3   |
| TOTAL (n = 150)     | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs en aménagement forestier sont généralement expérimentés puisque 70 % d'entre eux ont 10 ans ou plus d'expérience dans le secteur, plus du quart (27 %) ayant une expérience de plus de 25 ans. Cependant, on trouve également des travailleurs plus novices, le quart des effectifs œuvrant dans le secteur depuis moins de 10 ans.

**TABLEAU 110**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN**  
**AMÉNAGEMENT FORESTIER ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES<br>DE POSTE                         | 0 À<br>4 ANS | 5 À<br>9 ANS | 10 À<br>24 ANS | 25 ANS<br>ET PLUS | NSP/<br>NRP |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|----------------|-------------------|-------------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 15) | -            | 20           | 67             | 13                | -           |
| 4 Soutien technique (n = 11) <sup>2</sup>                      | -            | 18           | 36             | 45                | -           |
| 5 Production et manutention (n = 112)                          | 21           | 9            | 40             | 29                | 1           |
| 6, 7 Transport et autres (n = 12)                              | -            | 25           | 42             | -                 | 33          |
| TOTAL (n = 150)                                                | 15           | 12           | 43             | 27                | 3           |

<sup>1</sup> Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

<sup>2</sup> Échantillon non représentatif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Des travailleurs de tous les niveaux d'expérience œuvrent dans chacun des principaux regroupements de catégories de poste. Les travailleurs de production et manutention semblent être proportionnellement plus nombreux à posséder moins de 10 ans d'expérience (30 %) que ceux de gestion, administration et vente (20 %). Également, la proportion des travailleurs de production et manutention possédant au moins 25 ans d'expérience est deux fois plus élevée (29 %) que celle des travailleurs de gestion, administration et vente (13 %).

#### 6.2.7.8 FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

Le tableau 111 permet de comparer les années d'expérience des travailleurs dans le secteur de l'aménagement forestier et le nombre d'années passées chez l'employeur actuel, par groupe du SCIAN.



**TABLEAU 111**  
**COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR**  
**EN AMÉNAGEMENT FORESTIER, PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE) (n = 150)**

| GROUPE DU SCIAN | CHEZ L'EMPLOYEUR | EN AMÉNAGEMENT FORESTIER |
|-----------------|------------------|--------------------------|
| 1133 (n = 36)   | 10               | 20                       |
| 1153 (n = 114)  | 7                | 16                       |
| TOTAL (n = 150) | 8                | 17                       |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'ensemble, les travailleurs en aménagement forestier de la région ne semblent pas très fidèles à leur employeur. En effet, ils ont acquis en moyenne moins de 50 % de leur expérience de travail en aménagement forestier chez leur employeur actuel, soit 8 années sur 17 en moyenne. Les travailleurs du groupe du SCIAN 1153 semblent toutefois un peu plus fidèles puisque c'est 50 % de leur expérience qu'ils ont acquise chez leur employeur actuel, comparativement à 44 % pour le groupe 1133. Effectivement, les propos des employeurs permettent de confirmer qu'ils sont confrontés à certaines difficultés de roulement de personnel. Ce roulement s'observe pour les postes d'ouvriers en sylviculture, qui sont des postes saisonniers. Plusieurs employeurs expliquent également ce roulement par la difficulté des conditions de terrain sur la Côte-Nord.

#### 6.2.7.9 LIEU DE RÉSIDENCE

Le tableau 112 présente la répartition des travailleurs en aménagement forestier selon leur lieu de domicile permanent.

**TABLEAU 112**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE DOMICILE PERMANENT**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| RÉGION ADMINISTRATIVE         | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|-------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Côte-Nord                     | 56               | 39                | 43                 |
| Bas-Saint-Laurent             | 3                | 30                | 23                 |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean       | 14               | 9                 | 10                 |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | 6                | 10                | 9                  |
| Capitale-Nationale            | 19               | 4                 | 8                  |
| NSP/NRP                       | -                | 5                 | 4                  |
| Estrie                        | -                | 2                 | 1                  |
| Chaudière-Appalaches          | 3                | 1                 | 1                  |
| Abitibi-Témiscamingue         | -                | 1                 | 1                  |
| TOTAL                         | 100              | 100               | 100                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Globalement, seulement 43 % des travailleurs en aménagement forestier de la région de la Côte-Nord ont leur lieu de domicile permanent dans la région. Les travailleurs qui habitent hors

région demeurent principalement dans les régions du Bas-Saint-Laurent (23 %) et du Saguenay-Lac-Saint-Jean (10 %). Les travailleurs des établissements du groupe du SCIAN 1153 semblent proportionnellement plus nombreux à habiter hors région (61 %), comparativement à ceux du groupe 1133 (44 %).

#### 6.2.7.10 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR

Le tableau suivant fait la synthèse des caractéristiques exposées dans les pages précédentes. Il présente le profil type du travailleur en aménagement forestier, par groupe du SCIAN.

**TABLEAU 113**  
**PROFIL DU TRAVAILLEUR EN AMÉNAGEMENT FORESTIER EN 2008, PAR GROUPE DU SCIAN**

| CARACTÉRISTIQUES                                      | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|-------------------------------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| <b>NIVEAU DE SCOLARITÉ – PLUS HAUT DIPLOME OBTENU</b> |                  |                   |                    |
| Secondaire 5 ou DEP                                   | 44 %             | 47 %              | 47 %               |
| Collégial                                             | 17 %             | 12 %              | 13 %               |
| Universitaire                                         | 0 %              | 3 %               | 2 %                |
| Aucun                                                 | 39 %             | 38 %              | 38 %               |
| <b>ÂGE (MOYENNE)</b>                                  |                  |                   |                    |
| Travailleurs (tous)                                   | 44 ans           | 45 ans            | 45 ans             |
| Travailleurs de production                            | 45 ans           | 44 ans            | 44 ans             |
| <b>SEXE</b>                                           |                  |                   |                    |
| Hommes                                                | 94 %             | 92 %              | 93 %               |
| Femmes                                                | 6 %              | 8 %               | 7 %                |
| <b>EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET FIDÉLITÉ (MOYENNE)</b>    |                  |                   |                    |
| Dans l'aménagement forestier                          | 20 ans           | 16 ans            | 17 ans             |
| Chez l'employeur                                      | 10 ans           | 7 ans             | 8 ans              |
| <b>INTENTION DE DÉPART À LA RETRAITE</b>              |                  |                   |                    |
| Pense se retirer d'ici 5 ans                          | 13 %             | 22 %              | 18 %               |
| <b>NÉ AU CANADA</b>                                   |                  |                   |                    |
| Travailleurs nés au Canada                            | 100 %            | 95 %              | 96 %               |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Les travailleurs sont généralement des hommes âgés en moyenne de 45 ans. La plupart d'entre eux détiennent un diplôme de niveau secondaire (47 %), certains ont obtenu un diplôme postsecondaire (15 %) et plus du tiers n'ont aucun diplôme (38 %). Généralement, ils sont expérimentés, mais ne sont pas fidèles à l'employeur, chez qui ils ont acquis 8 des 17 années d'expérience qu'ils détiennent en aménagement forestier. De plus, 18 % d'entre eux pensent se retirer d'ici 5 ans. Par ailleurs, 96 % des travailleurs sont nés au Canada.

## 6.2.8 CONDITIONS DE TRAVAIL

### 6.2.8.1 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN

Le tableau 114 présente la répartition des travailleurs selon le temps qu'ils mettent quotidiennement pour se rendre à leur travail.

**TABLEAU 114**  
**TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2008)**  
**PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 149)**

| TEMPS DE TRANSPORT<br>(ALLER SEULEMENT) | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 113) | TOTAL<br>(n = 149) |
|-----------------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| 0 à 30 minutes                          | 28               | 19                | 21                 |
| 31 à 45 minutes                         | 17               | 16                | 16                 |
| 46 à 60 minutes                         | 25               | 23                | 23                 |
| 61 à 75 minutes                         | 11               | 11                | 11                 |
| 76 à 90 minutes                         | -                | 9                 | 7                  |
| 91 à 105 minutes                        | -                | 1                 | 1                  |
| 106 à 120 minutes                       | -                | 2                 | 1                  |
| Plus de 120 minutes                     | 17               | 19                | 19                 |
| NSP/NRP                                 | 3                | 1                 | 1                  |
| TOTAL                                   | 100              | 100               | 100                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, 21 % des travailleurs en aménagement forestier mettaient 30 minutes ou moins pour se rendre quotidiennement au travail, alors que 60 % parcouraient un trajet d'une heure ou moins. De plus, une importante proportion de travailleurs (19 %) mettaient plus de 120 minutes pour se rendre au travail. À cet égard, il ne semble pas y avoir de différence significative d'un groupe du SCIAN à l'autre.

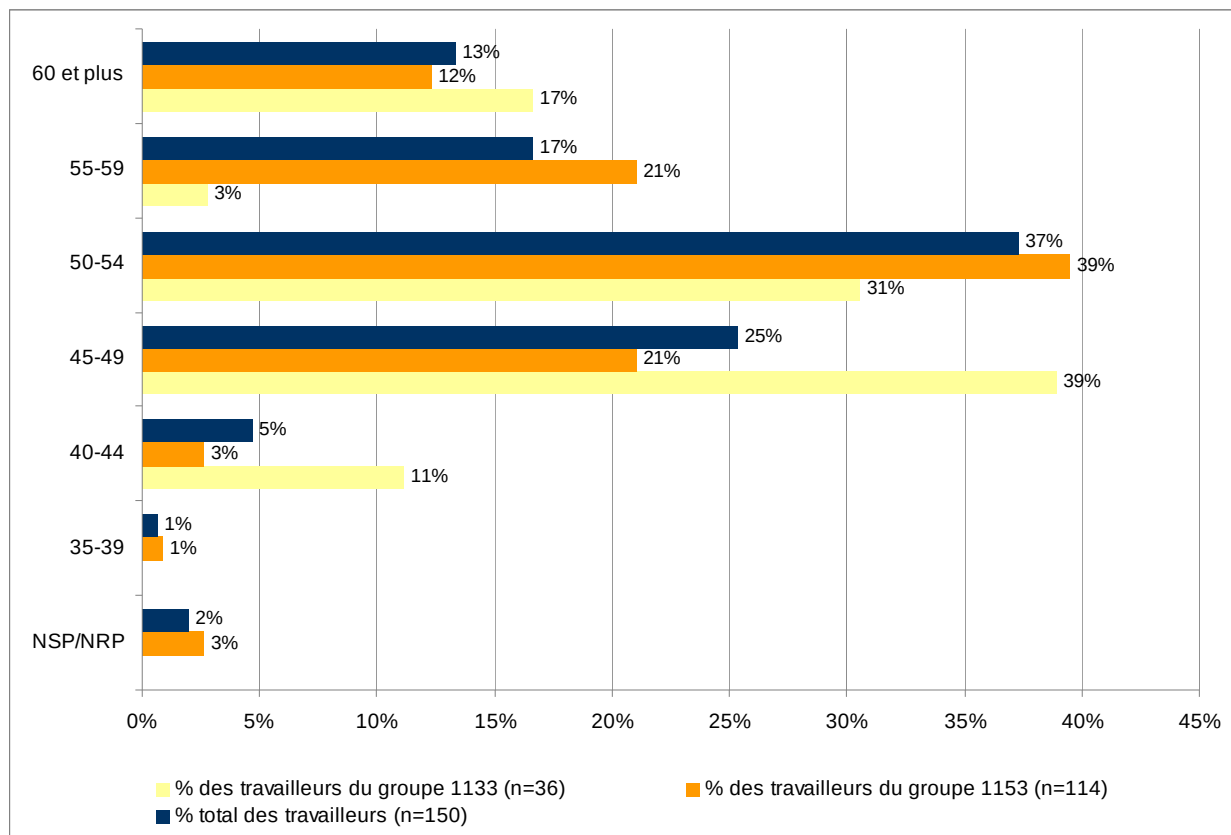
### 6.2.8.2 TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit (après 22 h) existe dans le secteur, mais il n'est pas fréquent. En effet, seulement 10 % des travailleurs (n = 150) l'ont vécu au cours de l'année 2008. À ce propos, cette proportion est plus élevée chez les travailleurs du groupe 1133 (33 %), comparativement à ceux du groupe 1153 (3 %).

### 6.2.8.3 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE

La figure 31 illustre la répartition des travailleurs selon le nombre moyen d'heures qu'ils ont travaillées par semaine lorsque la production était à son maximum en 2008.

**FIGURE 31**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR**  
**SEMAINE, LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Lorsque la production était à son maximum en 2008, la semaine de travail moyenne était de 40 heures ou plus pour 99 % des travailleurs, soit entre 40 et 44 heures pour 5 % d'entre eux, entre 45 et 49 heures pour 25 %, entre 50 et 54 heures pour 37 %, entre 55 et 59 heures pour 17 % et 60 heures et plus pour 13 % des travailleurs. Les travailleurs du groupe 1133 sont proportionnellement plus nombreux à travailler 60 heures ou plus par semaine. Toutefois, il n'y a aucune différence significative d'un groupe de SCIAN à l'autre. En effet, dans l'ensemble, les travailleurs ont effectué en moyenne 51 heures par semaine, soit 50 heures pour ceux du groupe 1133 et 52 heures pour ceux du groupe 1153.

#### 6.2.8.4 NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE

Le nombre de semaines de travail effectuées en 2008 par les travailleurs du secteur de l'aménagement forestier est résumé au tableau 115.

**TABLEAU 115**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008**  
**DANS LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER, PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| NOMBRE DE SEMAINES<br>DE TRAVAIL | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|----------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Moins de 20 semaines             | 25               | 75                | 63                 |
| 20 à 39 semaines                 | 44               | 18                | 24                 |
| 40 semaines et plus              | 25               | 4                 | 9                  |
| NSP/NRP                          | 6                | 3                 | 3                  |
| TOTAL                            | 100              | 100               | 100                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Le travail dans le secteur de l'aménagement forestier connaît des variations saisonnières. En effet, en 2008, seulement 9 % des travailleurs ont travaillé 40 semaines ou plus. Le caractère saisonnier du secteur semble davantage toucher les travailleurs du groupe 1153, alors que seulement 4 % d'entre eux ont travaillé 40 semaines ou plus, comparativement au quart (25 %) pour les travailleurs du groupe 1133. En moyenne, les travailleurs ont travaillé 21 semaines en 2008 (30 pour le groupe 1133 et 18 pour le groupe 1153).

#### 6.2.8.5 SALAIRE ANNUEL

L'information relative aux salaires annuels de 2008 des travailleurs en aménagement forestier est présentée aux tableaux 116 et 117.

**TABLEAU 116**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| SALAIRE                   | %   |
|---------------------------|-----|
| 10 000 ou moins \$        | 12  |
| Entre 10 001 et 20 000 \$ | 41  |
| Entre 20 001 et 30 000 \$ | 27  |
| Entre 30 001 et 40 000 \$ | 11  |
| Entre 40 001 et 50 000 \$ | 4   |
| Entre 50 001 et 60 000 \$ | 1   |
| Entre 60 001 et 70 000 \$ | 1   |
| Entre 70 001 et 80 000 \$ | 1   |
| NSP/NRP                   | 3   |
| TOTAL (n = 150)           | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, le salaire annuel des travailleurs en aménagement forestier était généralement inférieur à 40 000 \$ (91 %), plus des deux tiers ayant gagné entre 10 000 et 29 999 \$ et plus du quart, entre 20 000 et 29 999 \$.

**TABLEAU 117**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| SALAIRE               | ADMINISTRATION<br>ET VENTES <sup>1</sup><br>(n = 15) | SOUTIEN<br>TECHNIQUE<br>(n = 11) <sup>2</sup> | PRODUCTION ET<br>MANUTENTION<br>(n = 112) | TRANSPORT ET<br>AUTRES<br>(n = 12) |
|-----------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
| Moins de 10 000 \$    | 7                                                    | -                                             | 15                                        | -                                  |
| De 10 000 à 19 999 \$ | 7                                                    | 18                                            | 49                                        | 33                                 |
| De 20 000 à 29 999 \$ | 7                                                    | 45                                            | 26                                        | 42                                 |
| De 30 000 à 39 999 \$ | 40                                                   | 18                                            | 5                                         | 17                                 |
| De 40 000 à 49 999 \$ | 13                                                   | 9                                             | 2                                         | 8                                  |
| De 50 000 à 59 999 \$ | 13                                                   | -                                             | -                                         | -                                  |
| De 60 000 à 69 999 \$ | 7                                                    | -                                             | -                                         | -                                  |
| De 70 000 à 79 999 \$ | -                                                    | 9                                             | -                                         | -                                  |
| NSP/NRP               | 7                                                    | -                                             | 3                                         | -                                  |
| TOTAL                 | 100                                                  | 100                                           | 100                                       | 100                                |

<sup>1</sup> Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

<sup>2</sup> Échantillon non représentatif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

D'après l'information recueillie, les travailleurs de l'administration et des ventes semblent proportionnellement plus nombreux (20 %) que leurs homologues du soutien technique (0 %) et de la production et manutention (0 %) à gagner plus de 50 000 \$ annuellement. De plus, quelques salaires annuels supérieurs à 70 000 \$ sont observés pour les postes de l'administration et des ventes. À l'inverse, les travailleurs de la production et manutention semblent proportionnellement plus nombreux (64 %) que leurs homologues au soutien technique (18 %), à l'administration et aux ventes (14 %) et au transport et autres (33 %) à avoir reçu un salaire annuel de moins de 20 000 \$.

#### 6.2.8.6 MODE DE RÉMUNÉRATION

Le tableau 118 met en évidence le mode de rémunération des travailleurs.

**TABLEAU 118**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| MODE DE RÉMUNÉRATION                                              | %   |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| À l'heure                                                         | 21  |
| À la semaine                                                      | 36  |
| À l'année                                                         | 1   |
| À forfait                                                         | 1   |
| À la production (volume, nombre de voyages, etc.) et au rendement | 42  |
| TOTAL (n = 150)                                                   | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Le mode de rémunération des travailleurs du secteur varie. En effet, 21 % des travailleurs ont reçu un salaire horaire en 2008 et 36 %, un salaire hebdomadaire. De plus, 42 % d'entre eux étaient rémunérés selon leur productivité ou leur rendement. Une très faible proportion affirme avoir reçu un salaire annuel.

#### 6.2.8.7 AVANTAGES SOCIAUX

Les travailleurs du secteur (n = 150) qui affirment bénéficier d'avantages sociaux supplémentaires à ceux prévus par la loi, comme des assurances collectives pour les soins de santé et les médicaments, sont peu nombreux (13 %).

#### 6.2.8.8 ALLOCATION POUR ÉQUIPEMENTS

Une allocation pour l'achat d'équipements de sécurité, tels que le casque, les lunettes et les bottes de sécurité, est octroyée à 39 % des travailleurs du secteur (n = 150). De plus, 27 % des travailleurs affirment recevoir une allocation spéciale pour leurs équipements de travail. Ces équipements incluent par exemple les gants, les vêtements, les habits de pluie et autres outils divers.

#### 6.2.8.9 HÉBERGEMENT

Le tableau suivant présente la proportion de travailleurs logés par leur employeur.



**TABLEAU 119**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON QU'ILS ONT ÉTÉ LOGÉS OU NON**  
**PAR LEUR EMPLOYEUR EN 2008**  
**(% TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| EN 2008, ÉTIEZ-VOUS LOGÉ PAR VOTRE EMPLOYEUR? | %          |
|-----------------------------------------------|------------|
| Oui, généralement                             | 75         |
| Oui, occasionnellement                        | 9          |
| Non                                           | 15         |
| NA                                            | 1          |
| NSP/NRP                                       | 1          |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>                        | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

La plupart des travailleurs ont été logés (occasionnellement ou généralement) par leur employeur en 2008 (84 %). Ceux qui le sont généralement, c'est-à-dire dans une proportion de 75 % ou plus du temps de travail, représentent 75 % des travailleurs, tandis que ceux qui sont logés occasionnellement seulement, soit moins de 75 % du temps de travail, constituent 9 % des travailleurs. Cet hébergement est totalement payé par l'employeur pour 49 % des travailleurs concernés et en partie pour 23 % d'entre eux (n = 124).

Parmi les travailleurs interrogés, 15 % estiment que la question était applicable à eux et affirment n'avoir pas du tout été logés par leur employeur en 2008. Toutefois, la majorité de ces derniers affirment ne pas désirer l'être (68 %, n = 22). Ainsi, on estime que seulement 5 % des travailleurs du secteur ne sont pas logés par leur employeur et aimeraient l'être.

#### 6.2.8.10 TRANSPORT

Un peu plus du tiers des travailleurs (37 %) sont transportés par leur employeur (n = 149). Pour les travailleurs transportés, les frais de transport sont généralement couverts par l'employeur, totalement ou partiellement. Dans l'ensemble, les frais de transport sont entièrement payés pour 33 % des travailleurs du secteur et partiellement payés pour 1 % d'entre eux. Seulement 1 % des travailleurs interrogés sont transportés par leur employeur sans que celui-ci assume les frais de transport. De plus, un peu moins de la moitié (45 %) des travailleurs qui ne sont pas transportés par leur employeur aimeraient l'être (n = 94). Ainsi, on estime que 28 % des travailleurs du secteur ne sont pas transportés par leur employeur et aimeraient l'être.

#### 6.2.8.11 SYNDICALISATION

Le tableau 120 permet de constater la proportion de travailleurs syndiqués et non syndiqués par groupe du SCIAN.

**TABEAU 120**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS, PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

|              | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|--------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Non syndiqué | 94               | 75                | 79                 |
| Syndiqué     | 6                | 25                | 21                 |
| TOTAL        | 100              | 100               | 100                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Au moins un syndicat est présent dans 24 % des établissements interrogés (n = 17). Par ailleurs, un peu plus d'un travailleur sur cinq (21 %) en aménagement forestier est syndiqué. Cette proportion est moins élevée pour les travailleurs du groupe du SCIAN 1133 (6 %), alors qu'elle est de 25 % pour les travailleurs du groupe 1153.

#### 6.2.8.12 SATISFACTION AU TRAVAIL

Le niveau de satisfaction des travailleurs envers différents éléments de leur travail est illustré par la figure 32.

**FIGURE 32**  
**DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

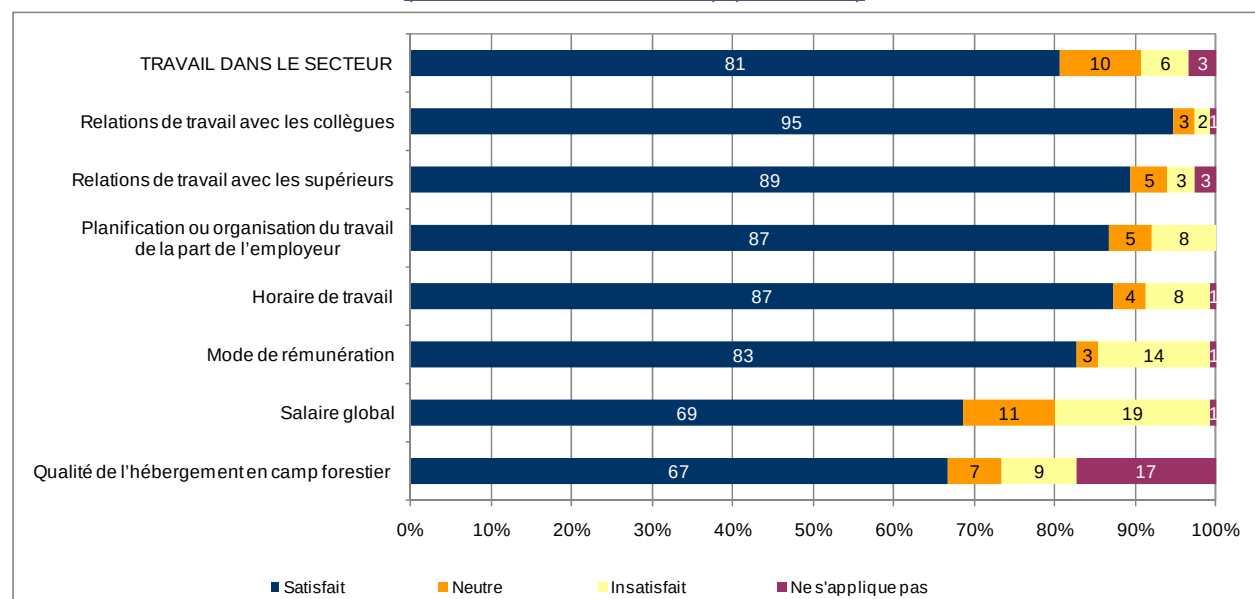
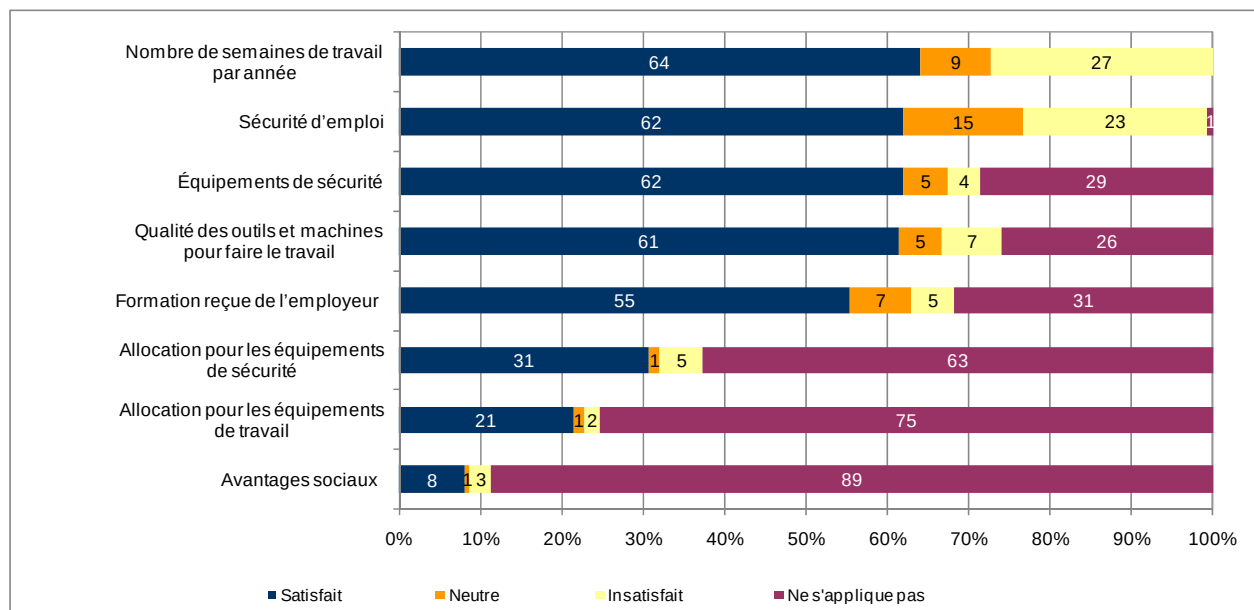


**FIGURE 32 (SUITE)**  
**DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En ce qui a trait au niveau de satisfaction au travail, les principaux constats sont les suivants :

- Les travailleurs sont globalement satisfaits du travail dans le secteur de l'aménagement forestier (81 %).
- Les éléments pour lesquels la proportion de travailleurs satisfaits est la plus élevée sont :
  - les relations de travail avec les collègues (95 %);
  - les relations de travail avec les supérieurs (89 %);
  - les horaires de travail (87 %);
  - la planification ou l'organisation du travail de la part de l'employeur (87 %);
  - le mode de rémunération (83 %).
- Une minorité de travailleurs éprouvent de l'insatisfaction à l'égard de certains aspects de leur emploi. Les éléments qui engendrent de l'insatisfaction de la part de 10 % ou plus des travailleurs sont :
  - le nombre de semaines de travail par année (27 %);
  - la sécurité d'emploi (23 %);
  - le salaire global (19 %);
  - le mode de rémunération (14 %).

#### 6.2.8.13 APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE TERRAIN

Le degré d'appréciation des conditions de terrain par les travailleurs est présenté au tableau 121.

**TABLEAU 121**  
**DEGRÉ D'APPRÉCIATION DES CONDITIONS DE TERRAIN POUR LA CÔTE-NORD**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 149)**

| CONDITIONS DE TERRAINS | %          |
|------------------------|------------|
| Comparables            | 9          |
| Plus difficiles        | 79         |
| Plus faciles           | 1          |
| Ne s'applique pas      | 10         |
| <b>TOTAL (n = 149)</b> | <b>100</b> |

En ce qui a trait aux conditions de terrain de la région de la Côte-Nord, 79 % des 149 travailleurs interrogés considèrent qu'elles sont plus difficiles que dans les autres régions du Québec, tandis que 9 % estiment qu'elles sont comparables.

## 6.2.9 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

### 6.2.9.1 DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

Le temps de transport moyen acceptable pour les travailleurs pour se rendre au travail est présenté au tableau 122.

**TABLEAU 122**  
**DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 100)**

| TEMPS MOYEN            | %          |
|------------------------|------------|
| Jusqu'à 30 minutes     | 33         |
| Jusqu'à 45 minutes     | 5          |
| Jusqu'à 60 minutes     | 32         |
| Jusqu'à 75 minutes     | 5          |
| Jusqu'à 90 minutes     | 7          |
| Jusqu'à 120 minutes    | 5          |
| Plus de 120 minutes    | 6          |
| NSP/NRP                | 7          |
| <b>TOTAL (n = 100)</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

L'opinion des travailleurs sur le temps de transport quotidien jugé acceptable pour se rendre au travail est partagée. En effet, un tiers (33 %) des travailleurs estiment que le temps pour se rendre au travail à partir de leur domicile devrait être d'au plus 30 minutes. Toutefois, 32 % des travailleurs accepteraient de voyager pendant une heure et 23 % jugent acceptable un temps de plus d'une heure.

### 6.2.9.2 ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI

Le tableau 123 de même que les figures 33 et 34 traitent de la mobilité géographique des travailleurs, évaluée en fonction de l'acceptabilité d'un déménagement pour un emploi.

**TABLEAU 123**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION OU NON**  
**D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER<br>POUR UN EMPLOI? | EN EMPLOI <sup>1</sup><br>(n = 20) | SANS EMPLOI <sup>2</sup><br>(n = 130) | TOTAL<br>(n = 150) |
|--------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|
| Oui                                              | 32                                 | 40                                    | 33                 |
| Oui, à certaines conditions                      | 29                                 | 30                                    | 29                 |
| Non                                              | 39                                 | 30                                    | 38                 |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>100</b>                         | <b>100</b>                            | <b>100</b>         |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

<sup>1</sup> Travailleurs en emploi au moment de l'enquête, incluant ceux en congé de maladie, de maternité ou parental.

<sup>2</sup> Travailleurs en chômage, mis à pied temporairement ou aux études.

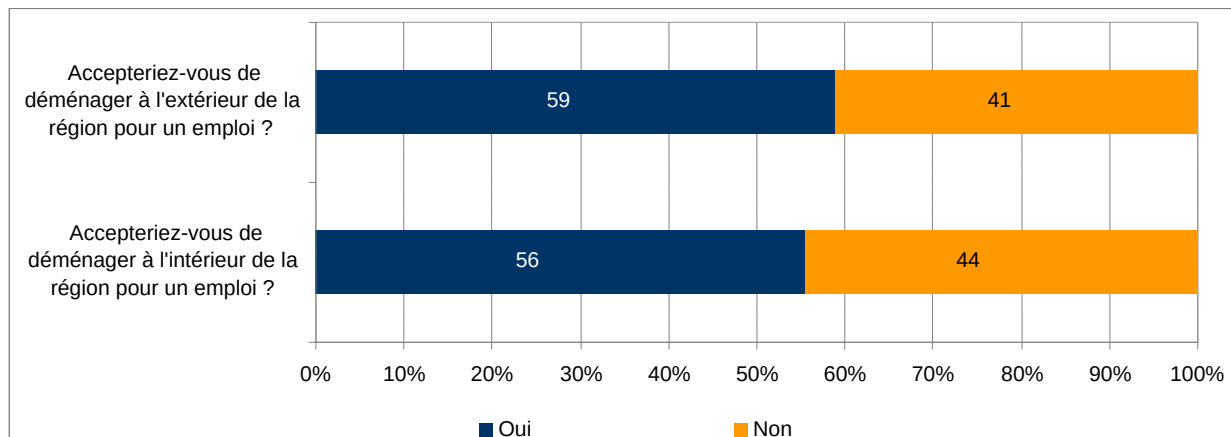
Indépendamment de leur situation actuelle, près des deux tiers des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier accepteraient de déménager pour un emploi. Cependant, plusieurs le feraient seulement sous certaines conditions (29 %). Les conditions mentionnées par les travailleurs sont, par ordre décroissant de fréquence :

- Salaire
- Conditions de travail
- Stabilité et sécurité d'emploi
- Domaine, poste, type d'emploi
- Région de destination
- Possibilité de vendre sa maison

De plus, les travailleurs qui sont actuellement sans emploi semblent plus disposés à déménager (70 %) que leurs homologues en emploi (61 %).

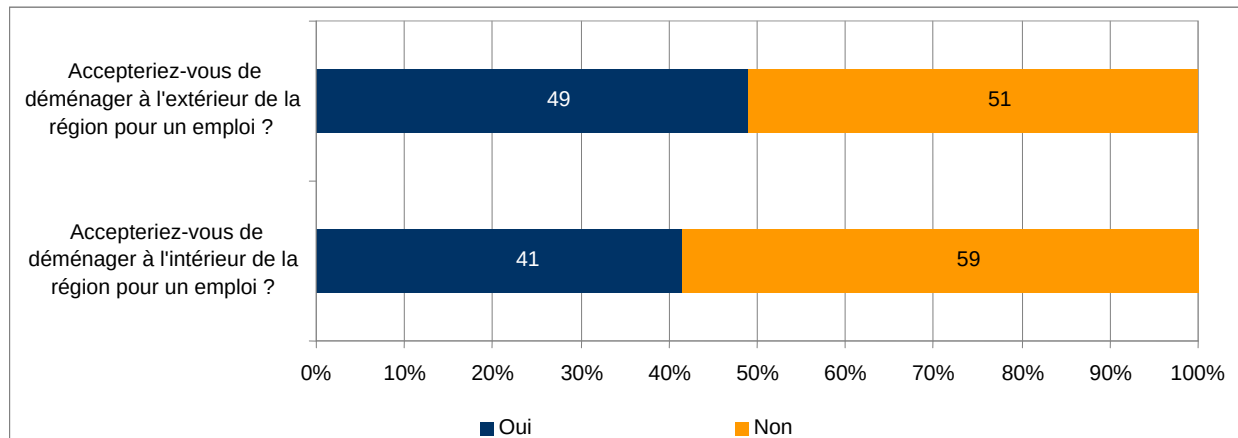
Les figures suivantes comparent la mobilité des travailleurs à l'intérieur de la région administrative de la Côte-Nord et à l'extérieur de la région.

**FIGURE 33**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT**  
**SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 64)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

**FIGURE 34**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT**  
**SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 80)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Globalement, les travailleurs résidant dans la région de la Côte-Nord ne montrent pas vraiment d'attachement envers la région. En effet, comme l'illustre la figure 33, 59 % des travailleurs accepteraient de déménager à l'extérieur de la région et moins nombreux sont les travailleurs qui y consentiraient à l'intérieur de la région (48 %). Chez les travailleurs résidant à l'extérieur de la Côte-Nord, la situation est relativement semblable puisque 49 % des travailleurs accepteraient de déménager à l'extérieur de la région et moins accepteraient de le faire si cela était à l'intérieur de la région (41%).

**TABLEAU 124**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT**  
**SE SITUE À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 64)**

| ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER DANS LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | %   |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| Oui<br>(avec ou sans condition)                              | Oui<br>(avec ou sans condition)                                          | 50  |
|                                                              | Non                                                                      | 6   |
| Non                                                          | Oui<br>(avec ou sans condition)                                          | 9   |
|                                                              | Non                                                                      | 34  |
| TOTAL                                                        |                                                                          | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Au niveau des travailleurs résidant à l'intérieur de la Côte-Nord, ceux qui accepteraient un déménagement pour un emploi dans la région, mais n'accepteraient pas un déménagement à

l'extérieur de la région représentent seulement 6 % des travailleurs (tableau 124). De plus, peu de travailleurs apparaissent peu attachés à la Côte-Nord puisque seulement 9 % seraient disposés à déménager pour un emploi à l'extérieur de la région, mais ne seraient pas disposés à un tel déménagement s'il devait se faire à l'intérieur des limites de la région. Finalement, un peu plus du tiers des travailleurs semblent très peu mobiles (34 %) puisqu'ils ne déménageraient pas pour un emploi dans la région ni à l'extérieur de celle-ci. À l'inverse, 50 % d'entre eux paraissent très mobiles puisqu'ils accepteraient un déménagement à l'intérieur comme à l'extérieur de la région.

**TABLEAU 125**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE DES TRAVAILLEURS DONT LE DOMICILE PERMANENT**  
**SE SITUE À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 80)**

| ACCEPTERIEZ-VOUS<br>DE DÉMÉNAGER DANS LA RÉGION<br>POUR UN EMPLOI? | ACCEPTERIEZ-VOUS<br>DE DÉMÉNAGER À L'EXTÉRIEUR<br>DE LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | %   |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Oui<br>(avec ou sans condition)                                    | Oui<br>(avec ou sans condition)                                                | 33  |
|                                                                    | Non                                                                            | 9   |
| Non                                                                | Oui<br>(avec ou sans condition)                                                | 16  |
|                                                                    | Non                                                                            | 43  |
| TOTAL (n = 52)                                                     |                                                                                | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

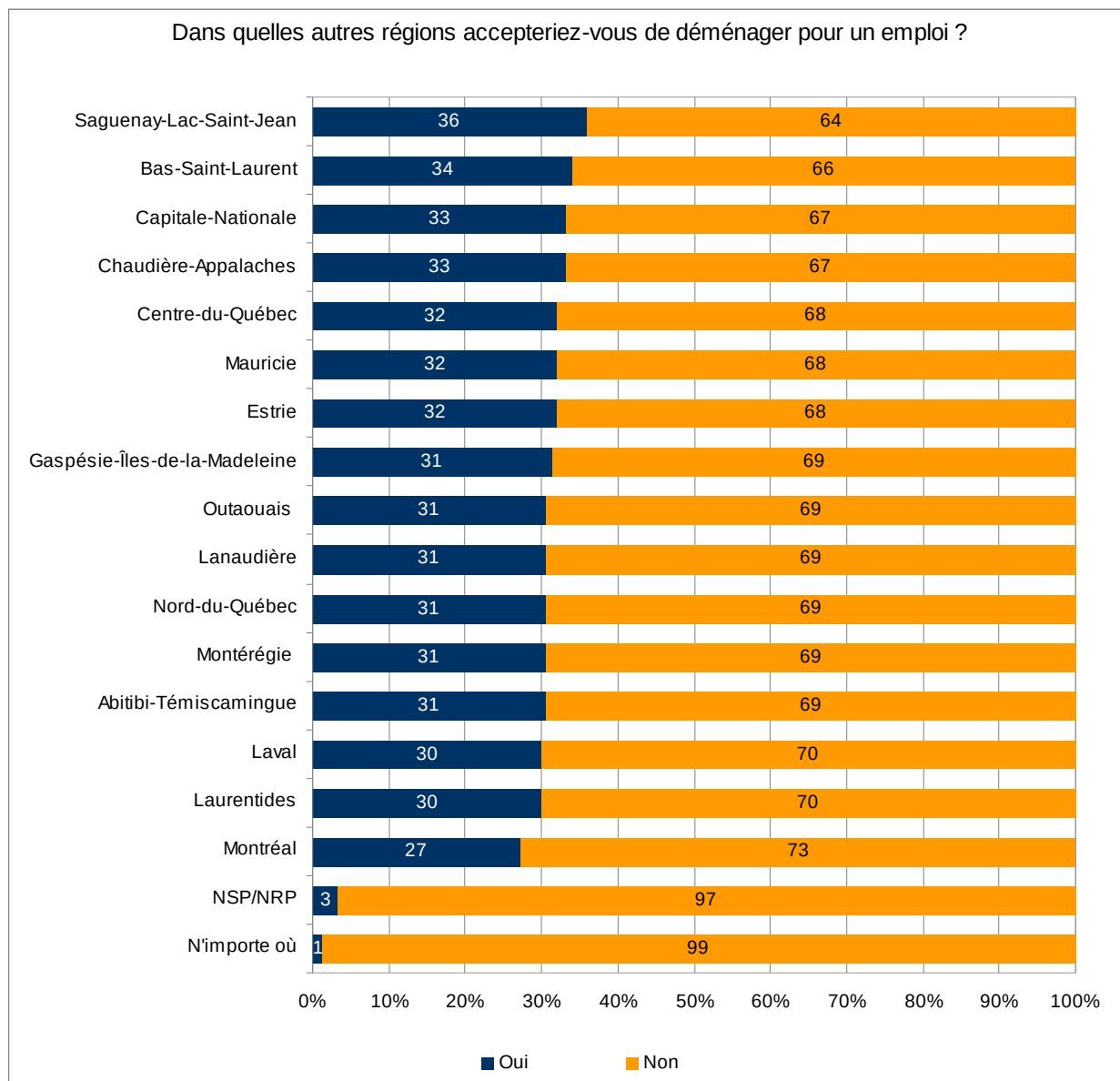
Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

La situation des travailleurs résidant à l'extérieur de la Côte-Nord semble différente. En effet, ceux qui accepteraient un déménagement pour un emploi dans la région, mais n'accepteraient pas un déménagement à l'extérieur de la région représentent 9 % des travailleurs (tableau 125). Par contre, plusieurs travailleurs apparaissent peu attachés à la Côte-Nord puisque 16 % seraient disposés à déménager pour un emploi à l'extérieur de la région, mais ne seraient pas disposés à un tel déménagement s'il devait se faire à l'intérieur des limites de la région.

Par ailleurs, comme illustré à la figure 35, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, le Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches et la Capitale-Nationale semblent être les destinations privilégiées par tous les travailleurs en aménagement forestier de la Côte-Nord qui accepteraient de déménager à l'extérieur de la région pour un emploi.



**FIGURE 35**  
**MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

## 6.2.9.3 APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR

**TABLEAU 126**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR PERCEPTION**  
**DE LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| CONSIDÉREZ-VOUS DÉTENIR LES QUALITÉS POUR DEVENIR ENTREPRENEUR? | TOTAL |
|-----------------------------------------------------------------|-------|
| Oui                                                             | 39    |
| Non                                                             | 57    |
| Peut-être                                                       | 4     |
| TOTAL (n = 150)                                                 | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs estiment détenir les qualités pour devenir des entrepreneurs dans une proportion de 39 %.

**TABLEAU 127**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DÉSIR DE DEVENIR DES ENTREPRENEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| JE CONSIDÉRERAI DEVENIR ENTREPRENEUR DANS LE SECTEUR FORESTIER SI LES CONDITIONS LE PERMETTAIENT | TOTAL |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Plutôt d'accord                                                                                  | 51    |
| Plutôt en désaccord                                                                              | 47    |
| NSP                                                                                              | 2     |
| TOTAL (n = 150)                                                                                  | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Plus de la moitié des travailleurs (51 %) envisageraient de devenir des entrepreneurs dans le secteur si les conditions le permettaient. Les conditions mentionnées par les travailleurs sont, par ordre décroissant de fréquence :

- Aide pour démarrer (financière et autre)
- Sécurité d'emploi/stabilité du marché
- Conditions salariales intéressantes
- Prix du bois/meilleur marché
- Financement
- Formation
- Subventions
- Âge
- Contrats

## 6.2.10 MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

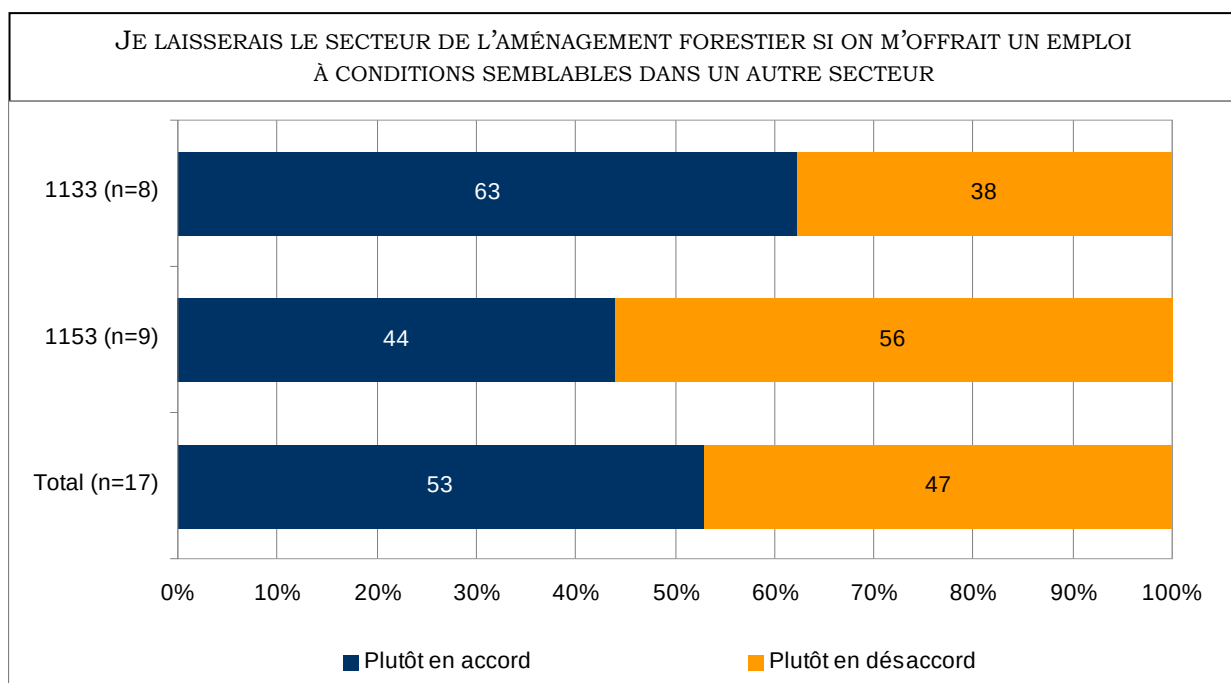
### 6.2.10.1 MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL

Plus d'un travailleur sur quatre (27 %) a affirmé avoir travaillé pour un autre établissement en 2008 (n = 150). Pour plus de la moitié de ceux-ci (51 %), il s'agissait d'un emploi dans un autre secteur que celui de l'aménagement forestier. Parmi ces secteurs, on retrouve la construction, la réparation et l'entretien, le transport et l'entreposage, l'hébergement et la restauration et l'administration publique. Dans 62 % des cas, c'est l'emploi au sein du secteur de l'aménagement forestier qui a généré le revenu le plus élevé.

### 6.2.10.2 ATTACHEMENT AU SECTEUR

La figure 36 illustre l'attachement au secteur de l'aménagement forestier des travailleurs qui y œuvraient au moment de l'enquête.

**FIGURE 36**  
**ATTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 17)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'ensemble des groupes industriels visés, le niveau d'attachement des travailleurs au secteur de l'aménagement forestier varie d'un travailleur à l'autre. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, plus de la moitié d'entre eux (53 %) quitteraient le secteur pour un autre domaine. Cette proportion augmente à 63 % pour les travailleurs du groupe 1133 et diminue à 44 % pour ceux du groupe 1153.

Les principales raisons énumérées par les travailleurs pour justifier le choix d'abandonner le secteur de l'aménagement forestier sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- le manque de travail;

- l'insatisfaction à l'égard du salaire;
- l'insatisfaction à l'égard de la stabilité d'emploi (difficultés du secteur);
- l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail;
- l'attrait du changement;
- le manque de possibilités d'avancement.

#### 6.2.10.3 INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI

Les possibilités envisagées par les travailleurs à la suite d'une éventuelle perte de leur poste sont énumérées au tableau 128.

**TABLEAU 128**  
**INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE**  
**PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE**  
**(% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 16)**

| INTENTIONS                                                          | %   |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| Chercher un autre emploi dans le secteur de l'aménagement forestier | 38  |
| Chercher un autre emploi dans un autre secteur d'activité           | 31  |
| Prendre ma retraite                                                 | 6   |
| NSP/NRP                                                             | 25  |
| TOTAL (n = 16)                                                      | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : l'échantillon est non représentatif en raison de sa faible taille.

Dans l'éventualité où ils perdraient leur poste, bon nombre de travailleurs interrogés se chercheraient un emploi dans une autre entreprise (69 %). Toutefois, même si plusieurs (38 %) désireraient un nouveau poste en aménagement forestier, certains (31 %) affirment qu'ils dirigeraient leur recherche vers un autre secteur d'activité. Par ailleurs, 6 % des travailleurs prendraient leur retraite. Il est à noter que 25 % des travailleurs n'ont pu se prononcer sur la question.

#### 6.2.10.4 INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS

Certains travailleurs qui ne travaillaient plus dans le secteur au moment de l'enquête ont été questionnés sur leur intérêt pour un retour. L'information à cet effet est colligée dans le tableau 129.

**TABLEAU 129**  
**INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS**  
**(% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLENT PLUS DANS**  
**LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 130)**

| J'ACCEPTERAIS UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER À DES CONDITIONS SEMBLABLES À CELLES DU POSTE QUE J'OCCUPAIS CHEZ « X » EN 2008 | EN EMPLOI DANS UN AUTRE SECTEUR (n = 3) | SANS EMPLOI/ MIS À PIED (n = 119) | AUTRE SITUATION <sup>182</sup> (n = 8) | TOTAL (n = 130) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
| Plutôt d'accord                                                                                                                                    | 100                                     | 84                                | 38                                     | 82              |
| Plutôt en désaccord                                                                                                                                | -                                       | 13                                | 50                                     | 15              |
| Ne sais pas                                                                                                                                        | -                                       | 3                                 | 13                                     | 3               |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                       | <b>100</b>                              | <b>100</b>                        | <b>100</b>                             | <b>100</b>      |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

La plupart des répondants ne travaillant plus dans le secteur au moment de l'enquête accepteraient un emploi dans le secteur à des conditions semblables à celles du poste qu'ils occupaient en 2008 (82 %).

À cet effet, certains travailleurs ont mentionné des facteurs qui les motiveraient à accepter un emploi dans le secteur de l'aménagement forestier. Ces facteurs sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- un meilleur salaire;
- de meilleures conditions de travail;
- des tâches plus intéressantes, avec plus de possibilités d'avancement;
- une meilleure stabilité d'emploi;
- un travail à proximité de la maison.

#### 6.2.10.5 ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

Selon l'information recueillie, près de la moitié (44 %) des travailleurs du secteur (n=150) se disent disposés à travailler après 22 heures. Cette proportion est beaucoup plus importante pour les travailleurs du groupe 1133 (67 %) que ceux du groupe 1153 (37 %).

#### 6.2.10.6 ACCEPTABILITÉ D'UN EMPLOI EN CAMP FORESTIER

Le tableau 130 illustre le niveau d'acceptabilité vis-à-vis les emplois qui nécessitent d'être logé en camp forestier.

<sup>182</sup> La catégorie « Autre situation » comprend des personnes aux études ou des personnes qui ont changé de carrière professionnelle.

**TABLEAU 130**  
**ACCEPTABILITÉ D'UN EMPLOI EN CAMP FORESTIER**  
**(% DES RÉPONDANTS) (n = 150)**

| J'ACCEPTERAI UN EMPLOI DANS LE<br>SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER<br>POUR LEQUEL JE DEVRAI ÊTRE LOGÉ EN<br>CAMP FORESTIER | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Oui                                                                                                                          | 78               | 89                | 87                 |
| Oui, pour un certain temps                                                                                                   | 3                | 2                 | 2                  |
| Oui, en considérant les<br>conditions de travail                                                                             | -                | 3                 | 2                  |
| Oui, si besoin d'un nouveau<br>travail                                                                                       |                  |                   |                    |
| Non                                                                                                                          |                  |                   |                    |
| Non applicable, Ne répond pas                                                                                                |                  |                   |                    |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                 | <b>100</b>       | <b>100</b>        | <b>100</b>         |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

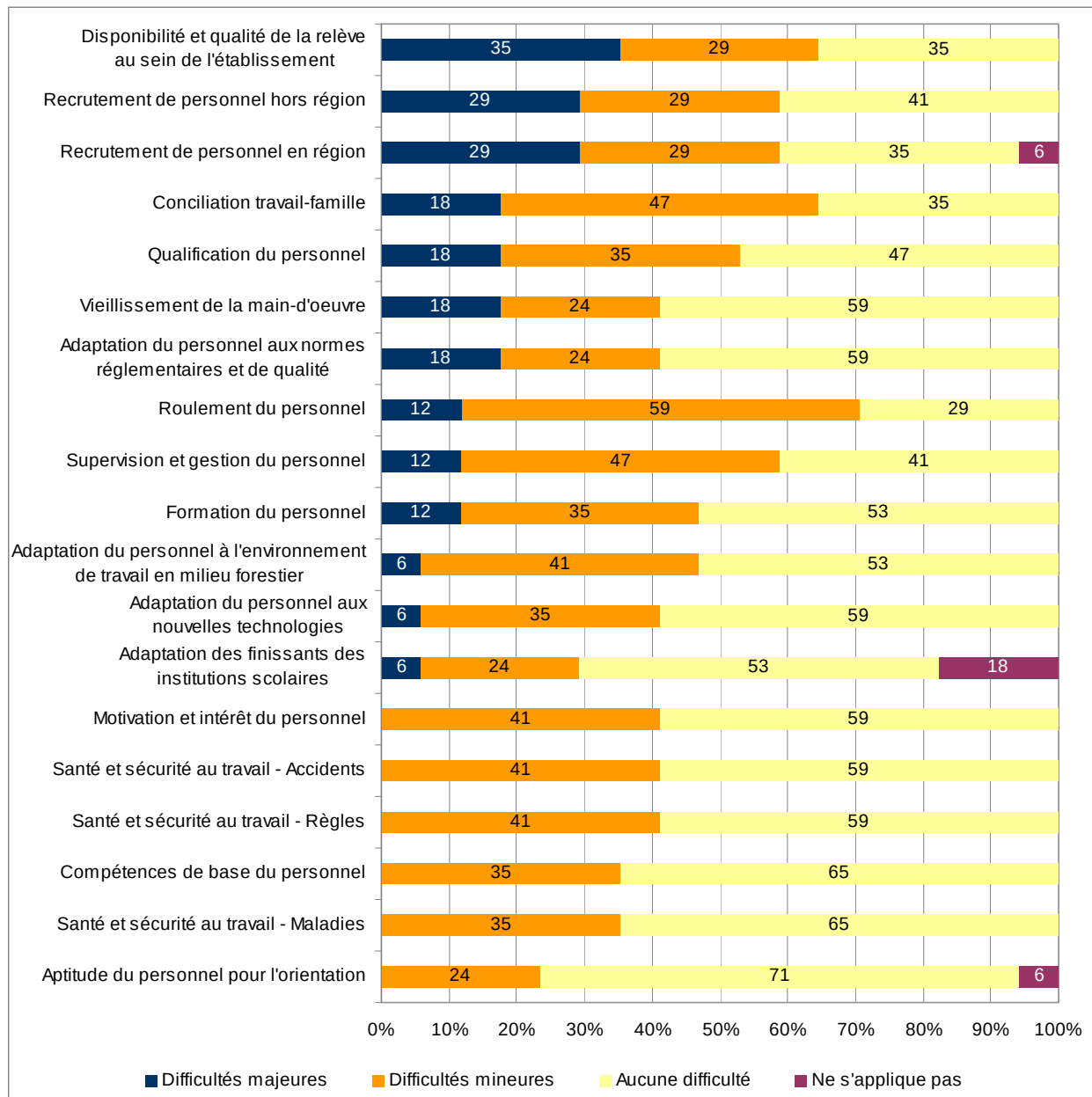
Dans l'ensemble, les travailleurs en aménagement forestier sont disposés à occuper un emploi pour lequel ils doivent loger dans un camp forestier. En effet, 87 % (n = 150) affirment qu'ils accepteraient un emploi impliquant ce type d'hébergement sans mentionner de conditions. De plus, 2 % accepteraient ce type d'emploi pour un certain temps. Pour certains, les conditions de travail seraient toutefois un facteur à considérer avant d'accepter cet emploi (2 %). Pour d'autres, ils accepteraient un emploi en camp forestier seulement s'ils avaient besoin d'un nouveau travail (1 %).

## 6.2.11 PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

### 6.2.11.1 PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS

La figure 37 illustre certaines difficultés éprouvées par les employeurs en 2008.

**FIGURE 37**  
**PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

En 2008, les problématiques mineures ou majeures rencontrées par la moitié ou plus des employeurs, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont :

- le roulement du personnel (71 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (65 %);
- la conciliation travail-famille (65 %);
- le recrutement de personnel en région (59 %);
- le recrutement de personnel hors région (59 %);



- la supervision et la gestion du personnel (59 %);
- les qualifications du personnel (53 %).

Plus d'un employeur sur six a signalé avoir éprouvé des difficultés majeures en ce qui concerne les problématiques suivantes :

- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (35 %);
- le recrutement de personnel en région (29 %);
- le recrutement de personnel hors région (29 %);
- l'adaptation du personnel aux normes réglementaires et de qualité (18 %);
- les qualifications du personnel (18 %);
- le vieillissement de la main-d'œuvre (18 %);
- la conciliation travail-famille (18 %).

La disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement ainsi que le recrutement du personnel semblent être les problématiques les plus préoccupantes. La relève semble être très rare, notamment pour les postes d'ouvriers sylvicoles (débroussailleurs, reboiseurs). Cette pénurie de main-d'œuvre s'explique par l'insécurité du secteur, les conditions difficiles en forêt, d'autant plus ardues dans la région de la Côte-Nord, et la concurrence engendrée par les projets hydro-électriques, qui attirent de plus en plus de main-d'œuvre, notamment de jeunes. L'éloignement de la région et ses conditions de terrain difficiles expliquent également les problématiques de recrutement. Une grande partie des travailleurs sont recrutés à l'extérieur de la région. Cependant, ils sont de plus en plus réticents à venir travailler loin de chez eux et de leur famille, pour des conditions de travail qu'ils considèrent comme peu valorisantes.

---

#### 6.2.11.2 POSTES DIFFICILES À COMBLER

---

En 2008, tous les besoins de main-d'œuvre des employeurs interrogés ont été comblés. Pour la même année, les postes qui ont été difficilement pourvus selon les employeurs (n = 17) sont énumérés ci-dessous. Toutefois, il est à noter que malgré le contexte, 41 % des employeurs ont mentionné avoir eu des postes à combler en 2008.

- Personnel de supervision (6 % des établissements);
- Techniciens en sciences forestières (6 %);
- Employés de soutien administratif (6 %);
- Conducteurs de machineries forestières (6 %);
- Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (6 %).

---

#### 6.2.12 SOUS-TRAITANCE

---

Moins du quart (18 %) des établissements interrogés ont eu recours à la sous-traitance au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête. Le tableau suivant présente plus en détail les domaines des activités réalisées de même que la part de travail confiée en sous-traitance.

**TABLEAU 131**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFÉE**  
**EN SOUS-TRAITANCE PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**

| DOMAINE                                                                                        | % DES ÉTABLISSEMENTS CONFIAINT RÉGULIÈREMENT L'ACTIVITÉ EN SOUS-TRAITANCE | % DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFÉE EN SOUS-TRAITANCE |             |              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|-----------|
|                                                                                                |                                                                           | MOINS DE 25 %                                                          | 25 % À 75 % | PLUS DE 75 % | NA        |
| Récolte et façonnage (récolte, débardage, ébranchage, tronçonnage, etc.)                       | 24                                                                        | -                                                                      | 6           | 18           | 76        |
| Transport de produits forestiers                                                               | 12                                                                        | -                                                                      | -           | 12           | 78        |
| Travaux sylvicoles non commerciaux (plantation, débroussaillage, préparation de terrain, etc.) | 6                                                                         | -                                                                      | -           | 6            | 94        |
| Voirie                                                                                         | 6                                                                         | -                                                                      | -           | 6            | 94        |
| Transport maritime                                                                             | 6                                                                         | -                                                                      | -           | 6            | 94        |
| <b>TOTAL (n = 17)</b>                                                                          | <b>53</b>                                                                 | <b>-</b>                                                               | <b>6</b>    | <b>47</b>    | <b>47</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Au total, plus de la moitié des établissements confient régulièrement leurs activités en sous-traitance. Près du tiers des établissements le font pour leurs activités de récolte et façonnage, tandis que les travaux sylvicoles non commerciaux sont donnés en sous-traitance par seulement 6 % des établissements. L'ensemble des établissements interrogés ne prévoit pas d'accroissement ni de diminution de la sous-traitance entre 2008 et 2009.

### 6.2.13 BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

Près de la moitié (47 %) des établissements affirment que leurs équipements de production doivent être modernisés (n = 17). L'achat de véhicules de terrain ou de machineries plus performantes, le renouvellement des équipements et la mise à niveau des logiciels sont quelques exemples mentionnés par les employeurs. Les établissements affirmant connaître des besoins de modernisation (n = 8) ont estimé le montant des investissements requis d'ici la fin de 2011 entre 10 000 \$ et 1 M\$ pour chacun, avec une moyenne de 693 333 \$ par établissement et une valeur médiane de 825 000 \$. Toutefois, en raison du contexte économique actuel, plusieurs employeurs pensent réaliser seulement une partie des investissements requis, voire ne pas les réaliser d'ici 2011.

### 6.2.14 UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION

Le tableau suivant présente la répartition des établissements selon leur estimation de l'utilisation de leur capacité de production en 2008.

**TABLEAU 132**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'UTILISATION**  
**DE LEUR CAPACITÉ DE PRODUCTION EN 2008**  
 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)

| NIVEAU DE PRODUCTION | %   |
|----------------------|-----|
| 0 à 25 %             | -   |
| 25 à 50 %            | 12  |
| 50 à 75 %            | 41  |
| 75 % ou plus         | 47  |
| TOTAL (n = 17)       | 100 |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Près de la moitié des établissements (47 %) estimaient opérer à 75 % ou plus de leur capacité de production en 2008. De plus, 41 % estimaient utiliser entre 50 % et 75 % de cette capacité, alors que 12 % n'en utilisaient que 25 % à 50 %.

## 6.2.15 TENDANCES DES REVENUS

La tendance des revenus des établissements a été évaluée pour les deux périodes suivantes :

- 2004-2008 : tendance générale des revenus de l'établissement du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008 selon les déclarations du répondant.
- 2009-2011 : tendance générale des revenus de l'établissement du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 anticipée par le répondant.

### 6.2.15.1 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008

La répartition des établissements interrogés selon la tendance générale de leurs revenus entre 2004 et 2008 est présentée au tableau 133.

**TABLEAU 133**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS**  
**REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008**  
 (% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)

| TENDANCE     | 1133<br>(n = 7) | 1153<br>(n = 10) | TOTAL<br>(n = 17) |
|--------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Décroissance | 57              | 20               | 35                |
| Stabilité    | 14              | 80               | 53                |
| Croissance   | 29              | -                | 12                |
| TOTAL        | 100             | 100              | 100               |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008, plus d'établissements ont connu une décroissance de leurs revenus (35 %) qu'une croissance (12 %). Les revenus ont été stables pour 53 % des établissements. Cette situation diffère d'un groupe du SCIAN à l'autre. Ainsi, il semble y avoir une plus grande variabilité pour les établissements du groupe 1133. En effet, les établissements du groupe 1133 semblent proportionnellement plus nombreux à avoir connu un

déclin de leurs revenus (57 %), alors que ceux du groupe 1153 semblent avoir majoritairement connu une stabilité (80 %).

#### 6.2.15.2 VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2008 ET 2009

Entre 2008 et 2009, parmi les 17 établissements interrogés :

- 24 % prévoyaient plutôt une baisse;
- 59 % estimaient que leur chiffre d'affaires resterait stable;
- 12 % anticipaient une hausse de leur chiffre d'affaires;
- 6 % ne pouvaient se prononcer sur la question.

#### 6.2.15.3 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011

Le tableau suivant indique la tendance générale anticipée par les établissements à l'égard de l'évolution de leurs revenus du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011.

TABLEAU 134  
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS  
REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)

| TENDANCE     | 1133<br>(n = 7) | 1153<br>(n = 10) | TOTAL<br>(n = 17) |
|--------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Décroissance | -               | 20               | 12                |
| Stabilité    | 71              | 50               | 59                |
| Croissance   | 14              | 20               | 18                |
| NSP          | 14              | 10               | 12                |
| TOTAL        | 100             | 100              | 100               |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011 :

- la majorité des établissements (59 %) prévoient une stabilité de leurs revenus.
- près d'un établissement sur huit n'était pas en mesure de fournir de prévision quant à la tendance de ses revenus d'ici le 31 décembre 2011;
- moins du quart des établissements du groupe du SCIAN 1153 (20 %) anticipent une décroissance de leurs revenus, comparativement à 0 % chez les établissements du groupe 1133.

#### 6.2.15.4 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS POUR LES DEUX PÉRIODES

Les prévisions des établissements interrogés sur la tendance de leurs revenus pour les prochaines années sont partagées. Certaines différences peuvent être notées en fonction du groupe industriel.

GROUPE DU SCIAN 1133

Tout d'abord, la crise forestière a eu des répercussions considérables sur les établissements du groupe du SCIAN 1133 puisque, parmi les établissements de ce groupe encore en affaires en 2008, 57 % ont connu une décroissance de leurs revenus au cours de la période 2004-2008. Il semble que ces établissements espèrent un répit pour les années à venir. En effet, aucun établissement interrogé ne prévoit de diminution de revenus au cours de la période 2009-2011. Cependant, ils ne prévoient généralement pas d'augmentation des revenus, mais les trois quarts d'entre eux anticipent plutôt une stabilité. Cette situation est toutefois source d'incertitude puisque la plupart des établissements interrogés considéraient la fin de la crise forestière et de la crise économique pour connaître une stabilité des revenus.

GROUPE DU SCIAN 1153

Les perspectives pour les prochaines années chez les établissements de soutien à la foresterie semblent encore plus partagées. Premièrement, le nombre d'établissements anticipant une baisse de revenus pour la période 2009-2011 est le même que le nombre d'établissement ayant connus une baisse de leurs revenus durant la période 2004-2008 (20% des établissements). Ils attribuent cette diminution aux crises économique et forestière, à la diminution de la possibilité de récolte, à l'arrêt temporaire d'usines dans la région ainsi qu'à la diminution de certaines activités. De plus, la proportion d'établissements anticipant une stabilité pour la période 2009-2011 est de 50 % alors que 80% des établissements avaient connu une stabilité pour la période 2004-2008. D'un autre point de vue, 20 % des établissements interrogés prévoient une croissance de leurs revenus, alors qu'aucun établissement n'avait connu de croissance durant la période précédente. Cependant, ceux-ci savent très bien qu'ils sortent de la tendance générale et qu'ils devront compter sur une reprise économique du secteur.

Bref, bien que le contexte forestier soit difficile, plusieurs établissements comptent sur une stabilité, voire une croissance des revenus dans les prochaines années, notamment en raison d'acquisitions apportant de nouveaux contrats et d'une diversification des activités, mais aussi grâce à des subventions gouvernementales, notamment pour la voirie forestière. Il est à noter que certains établissements sont incapables de prévoir la tendance future de leurs revenus.

6.2.16 TENDANCES DES EMPLOIS6.2.16.1 TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008

Le tableau suivant présente la tendance générale du nombre d'emplois du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008.

TABLEAU 135  
TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS  
DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)

| TENDANCE     | 1133<br>(n = 7) | 1153<br>(n = 10) | TOTAL<br>(n = 17) |
|--------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Décroissance | 43              | 20               | 29                |
| Stabilité    | 43              | 70               | 59                |
| Croissance   | 14              | 20               | 12                |
| TOTAL        | 100             | 100              | 100               |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Dans l'ensemble, la moitié des établissements interrogés ont connu peu de variation du nombre d'emplois entre 2004 et 2008, 29 % ont vu leur nombre d'employés décliner et 12 % ont subi une hausse du nombre d'emplois. De plus, les établissements du groupe 1153 sont proportionnellement plus nombreux à avoir connu une stabilité ou une croissance (90 %) des emplois comparativement à ceux du groupe 1133 (57 %).

#### 6.2.16.2 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009

Les variations anticipées du nombre d'emplois entre 2008 et 2009 sont résumées au tableau 136.

**TABLEAU 136**  
**VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS**  
**ENTRE 2008 ET 2009**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**

| VARIATION ANTICIPÉE | 1133<br>(n = 7) | 1153<br>(n = 10) | TOTAL<br>(n = 17) |
|---------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Décroissance        | -               | 20               | 12                |
| Stabilité           | 100             | 40               | 65                |
| Croissance          | -               | 30               | 18                |
| NSP                 | -               | 10               | 6                 |
| <b>TOTAL</b>        | <b>100</b>      | <b>100</b>       | <b>100</b>        |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

La variation anticipée du nombre d'emplois entre 2008 et 2009 s'avère différente selon le groupe industriel. Premièrement, les établissements du groupe du SCIAN 1133 prévoyaient tous une stabilité des emplois entre 2008 et 2009.

Au niveau du groupe du SCIAN 1153, près de la moitié prévoyait une stabilité du nombre d'emplois et 3 établissements prévoyaient même une croissance. Même si 2 établissements prévoyaient une décroissance et qu'un établissement ne pouvait savoir la variation de son nombre d'emploi, les estimations données par les établissements interrogés montrent que le nombre total d'emploi du groupe 1153 devrait augmenter de 16% entre 2008 et 2009.

#### 6.2.16.3 TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011

Le tableau suivant présente la tendance générale anticipée du nombre d'emplois par les employeurs du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011.

**TABLEAU 137**  
**TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS**  
**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**

| VARIATION ANTICIPÉE | 1133<br>(n = 7) | 1153<br>(n = 10) | TOTAL<br>(n = 17) |
|---------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Décroissance        | 14              | 20               | 18                |
| Stabilité           | 86              | 50               | 65                |
| Croissance          | 0               | 20               | 12                |
| Ne Sait Pas         | 0               | 10               | 6                 |
| TOTAL               | 100             | 100              | 100               |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Les établissements en aménagement forestier de la Côte-Nord anticipent pour la plupart une stabilité du nombre d'emplois entre 2009 et 2011 (65 %), près de 20 % prévoient une décroissance de leurs effectifs et seulement 12 % anticipent une croissance du nombre d'emplois. Aucun établissement du groupe 1133 ne prévoit de croissance du nombre d'emplois pour la période 2009-2011. Les employeurs qui prévoient de nouveaux emplois l'expliquent notamment par les possibilités qu'entraîne la construction d'un nouveau camp pour héberger les travailleurs. D'un autre côté, les employeurs qui prévoient une diminution des emplois l'expliquent notamment par la crise forestière, la diminution de leur CAAF, et le délaissement de certaines activités.

#### 6.2.16.4 TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente la tendance anticipée du nombre d'emplois par les employeurs pour chacune des catégories d'emploi.

**TABLEAU 138**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT**  
**ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>DITES-MOI SI VOUS PRÉVOYEZ QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS<br>DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT SERA EN DÉCROISSANCE,<br>STABLE OU EN CROISSANCE ENTRE LE<br>1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011 | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |        |                    |     |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|--------------------|-----|----|
|                                                                                                                                                                                                                                          | EN<br>DÉCROIS-<br>SANCE                            | STABLE | EN CROIS-<br>SANCE | NSP | NA |
| Agent de développement                                                                                                                                                                                                                   | -                                                  | 71     | -                  | -   | 29 |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers                                                                                                                                                    | 6                                                  | 71     | -                  | -   | 24 |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                                                                                                                                                 | -                                                  | 82     | -                  | -   | 18 |
| Conducteurs de camion (voirie forestière)                                                                                                                                                                                                | 12                                                 | 65     | -                  | -   | 24 |
| Conducteurs de machineries forestières                                                                                                                                                                                                   | 6                                                  | 88     | -                  | -   | 6  |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                                                                                                                                         | 6                                                  | 76     | -                  | -   | 18 |
| Employés de soutien administratif                                                                                                                                                                                                        | 6                                                  | 94     | -                  | -   | -  |



**TABLEAU 138 (SUITE)**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT**  
**ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>DITES-MOI SI VOUS PRÉVOYEZ QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS<br>DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT SERA EN DÉCROISSANCE,<br>STABLE OU EN CROISSANCE ENTRE LE<br>1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011 | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |        |                    |     |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|--------------------|-----|----|
|                                                                                                                                                                                                                                          | EN<br>DÉCROIS-<br>SANCE                            | STABLE | EN CROIS-<br>SANCE | NSP | NA |
| Géomatique et cartographie                                                                                                                                                                                                               | -                                                  | 12     | 6                  | -   | 82 |
| Ingénieurs forestiers                                                                                                                                                                                                                    | -                                                  | 71     | -                  | -   | 29 |
| Journaliers                                                                                                                                                                                                                              | -                                                  | 6      | -                  | -   | 94 |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                                                                                                                                         | -                                                  | 94     | 6                  | -   | -  |
| Mesureurs                                                                                                                                                                                                                                | -                                                  | 76     | -                  | -   | 24 |
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière                                                                                                                                                                                   | 12                                                 | 59     | 18                 | -   | 12 |
| Personnel de direction                                                                                                                                                                                                                   | 6                                                  | 88     | 6                  | -   | -  |
| Personnel de supervision                                                                                                                                                                                                                 | 12                                                 | 71     | 12                 | -   | 6  |
| Soutien général des travaux forestiers<br>(camps forestiers)                                                                                                                                                                             | 6                                                  | 59     | 12                 | -   | 24 |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                                                                                                                                                     | -                                                  | 59     | 18                 | -   | 24 |

À la lecture du tableau, on constate que pour toutes les catégories applicables, la plupart des employeurs préoyaient une stabilité du nombre d'emplois du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011. Cependant, certains employeurs préoyaient une croissance des effectifs dans les catégories suivantes :

- Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (18 % des établissements)
- Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs) (18 %)
- Personnel de supervision (12 %)
- Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers) (12 %)
- Mécaniciens d'équipements lourds (6 %)
- Personnel de direction (6 %)
- Géomatique et cartographie (6 %)

À l'inverse, une décroissance était anticipée par certains employeurs pour les catégories suivantes :

- Conducteurs de camion (voirie forestière) (12 %)
- Personnel de supervision (12 %)
- Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (12 %)
- Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers (6 %)
- Personnel de direction (6 %)
- Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers) (6 %)
- Conducteurs d'équipements lourds (6 %)
- Employés de soutien administratif (6 %)
- Conducteurs de machineries forestières (6 %)

6.2.16.5 PRÉVISIONS DU NOMBRE DE POSTES COUPÉS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU  
31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

**TABLEAU 139**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES QUI SERONT COUPÉS**  
**DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE MOMENT DE L'ENQUÊTE**  
**ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS SUPPRIMER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                                 |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>183</sup><br>(NOMBRE DE POSTES COUPÉS) |                   |                   |                   |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
|                                                                                                                  | UN<br>POSTE<br>OU<br>PLUS                          | NSP<br>OU<br>NRP <sup>184</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>185</sup> | ANNUELS                                                           |                   | SAISONNIERS       |                   | TOTAL |
|                                                                                                                  |                                                    |                                 |                                  | TC <sup>186</sup>                                                 | TP <sup>187</sup> | TC <sup>188</sup> | TP <sup>189</sup> |       |
| Agent de développement                                                                                           | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers                            | 6                                                  | -                               | 94                               | 1                                                                 |                   |                   |                   | 1     |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                         | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Conducteurs de camion (voirie forestière)                                                                        | 6                                                  | -                               | 94                               |                                                                   |                   | 2                 |                   | 2     |
| Conducteurs de machineries forestières                                                                           | 6                                                  | -                               | 94                               |                                                                   |                   | 4                 |                   | 4     |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                 | 6                                                  | -                               | 94                               |                                                                   |                   | 5                 |                   | 5     |
| Employés de soutien administratif                                                                                | 6                                                  | -                               | 94                               |                                                                   |                   | 1                 |                   | 1     |
| Géomatique et cartographie                                                                                       | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Ingénieurs forestiers                                                                                            | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Journaliers                                                                                                      | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                 | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Mesureurs                                                                                                        | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière                                                           | 18                                                 | -                               | 82                               |                                                                   |                   | 12                |                   | 12    |
| Personnel de direction                                                                                           | 12                                                 | -                               | 88                               | 1                                                                 |                   | 1                 |                   | 2     |
| Personnel de supervision                                                                                         | 12                                                 | -                               | 88                               | 2                                                                 |                   | 3                 |                   | 5     |
| Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers)                                                        | 6                                                  | -                               | 94                               |                                                                   |                   | 2                 |                   | 2     |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                             | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)                                                                         | 24                                                 | -                               | 76                               | 4                                                                 |                   | 30                |                   | 34    |

<sup>183</sup> Somme des estimations fournies par les répondants. Il est important de noter que certains établissements interrogés ne pouvaient se prononcer sur la question. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul. Pour les catégories d'emploi où les prévisions n'ont pas été quantifiées par les répondants (celles pour lesquelles le pourcentage de réponses égales à NSP ou NRP est supérieur à 0 %), il est possible que le nombre total de postes devant être coupés d'ici le 31 décembre 2011 apparaissant dans le tableau soit sous-estimé.

<sup>184</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre prévu de postes coupés. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>185</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun poste coupé pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de suppression de postes anticipée.

<sup>186</sup> TC : Temps complet

<sup>187</sup> TP : Temps partiel

<sup>188</sup> TC : Temps complet

<sup>189</sup> TP : Temps partiel

D'après les informations recueillies au moment de l'enquête, 24 % des établissements prévoyaient supprimer un ou plusieurs postes avant la fin de l'année 2011. Au total, le nombre de suppressions anticipées par les 17 établissements interrogés qui ont fourni une estimation s'élève à 34 postes, ce qui correspond à 5 % des emplois dans ces établissements en 2009. Il s'agissait de postes saisonniers et annuels à temps complet. Les principales catégories touchées seraient celles des ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière, des conducteurs d'équipements lourds et des conducteurs de machineries forestières.

#### 6.2.16.6 POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, la répartition des établissements selon qu'ils prévoyaient ou non avoir des postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011.

**TABLEAU 140**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOYAIENT OU NON**  
**AVOIR DES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011,**  
**PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>PRÉVOYEZ-VOUS AVOIR DES POSTES À COMBLER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | OUI<br>%  | NSP<br>% | NON OU<br>NA<br>% |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-------------------|
| Agent de développement                                                                                          | -         | -        | 100               |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers                           | -         | -        | 100               |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                        | -         | -        | 100               |
| Conducteurs de camion (voirie forestière)                                                                       | -         | -        | 94                |
| Conducteurs de machineries forestières                                                                          | 6         | -        | 94                |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                | 12        | -        | 88                |
| Employés de soutien administratif                                                                               | 6         | -        | 94                |
| Géomatique et cartographie                                                                                      | 6         | -        | 94                |
| Ingénieurs forestiers                                                                                           | -         | -        | 100               |
| Journaliers                                                                                                     | -         | -        | 100               |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                | 6         | -        | 94                |
| Mesureurs                                                                                                       | -         | -        | 100               |
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière                                                          | 24        | -        | 76                |
| Personnel de direction                                                                                          | 6         | -        | 94                |
| Personnel de supervision                                                                                        | 24        | -        | 76                |
| Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers)                                                       | 12        | -        | 88                |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                            | 24        | -        | 76                |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                 | <b>47</b> | <b>6</b> | <b>47</b>         |

Comme l'indique le tableau ci-dessus, près de la moitié des employeurs (47 %) prévoyaient avoir des postes à pourvoir au cours de la période. Les catégories pour lesquelles des besoins étaient anticipés sont :

- Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (24 %)
- Personnel de supervision (24 %)
- Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs) (24 %)
- Conducteurs d'équipements lourds (12 %)
- Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers) (12 %)
- Conducteurs de machineries forestières (6 %)
- Employés de soutien administratif (6 %)
- Géomatique et cartographie (6 %)
- Mécaniciens d'équipements lourds (6 %)
- Personnel de direction (6 %)

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, la somme des estimations des employeurs du nombre de postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011.

**TABLEAU 141**  
**ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI<br>SUIVANTES, COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR À COMBLER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                              |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>190</sup><br>(NOMBRE DE POSTES) |    |             |    |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------|----|-------------|----|-------|
|                                                                                                                                 | UN<br>POSTE<br>OU<br>PLUS                          | NSP OU<br>NRP <sup>191</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>192</sup> | ANNUELS                                                    |    | SAISONNIERS |    | TOTAL |
|                                                                                                                                 |                                                    |                              |                                  | TC                                                         | TP | TC          | TP |       |
| Agent de développement                                                                                                          | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers                                           | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                                        | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Conducteurs de camion (voirie forestière)                                                                                       | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Conducteurs de machineries forestières                                                                                          | 6                                                  | -                            | 94                               |                                                            |    | 2           |    | 2     |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                                | 12                                                 | -                            | 88                               |                                                            |    | 21          |    | 21    |
| Employés de soutien administratif                                                                                               | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |       |
| Géomatique et cartographie                                                                                                      | 6                                                  | -                            | 94                               | 1                                                          |    |             |    | 1     |

<sup>190</sup> Somme des estimations fournies par les répondants. Il ne s'agit pas d'une projection pour l'ensemble des établissements du secteur. De plus, il est important de noter que, bien que certains établissements interrogés aient affirmé qu'ils prévoyaient avoir des postes à pourvoir, ils ne pouvaient quantifier leur besoin. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul. Pour les catégories d'emploi où les prévisions n'ont pas été quantifiées par les répondants (celles pour lesquelles le pourcentage de réponses égales à NSP ou NRP est supérieur à 0 %), il est donc possible que le nombre total de postes à pourvoir apparaissant dans le tableau soit sous-estimé.

<sup>191</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre prévu de postes à combler. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>192</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun poste à pourvoir pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de besoin anticipé.

TABLEAU 141 (SUITE)  
ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR  
DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI  
(% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI<br>SUIVANTES, COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR À COMBLER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |               |                | SOMME DES ESTIMATIONS<br>(NOMBRE DE POSTES) |    |             |    |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------|----------------|---------------------------------------------|----|-------------|----|------------|
|                                                                                                                                 | UN<br>POSTE<br>OU<br>PLUS                          | NSP OU<br>NRP | AUCUN<br>OU NA | ANNUELS                                     |    | SAISONNIERS |    | TOTAL      |
|                                                                                                                                 |                                                    |               |                | TC                                          | TP | TC          | TP |            |
| Ingénieurs forestiers                                                                                                           | -                                                  | -             | 100            |                                             |    |             |    |            |
| Journaliers                                                                                                                     | -                                                  | -             | 100            |                                             |    |             |    |            |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                                | 6                                                  | -             | 94             |                                             |    | 1           |    | 1          |
| Mesureurs                                                                                                                       | -                                                  | -             | 100            |                                             |    |             |    |            |
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation<br>forestière                                                                       | 24                                                 | -             | 76             |                                             |    | 53          |    | 53         |
| Personnel de direction                                                                                                          | 6                                                  | -             | 94             | 1                                           |    |             |    | 1          |
| Personnel de supervision                                                                                                        | 24                                                 | -             | 76             | 5                                           |    | 4           |    | 9          |
| Soutien général des travaux forestiers<br>(camps forestiers)                                                                    | 12                                                 | -             | 88             |                                             |    | 5           |    | 5          |
| Techniciens en sciences forestières<br>(sauf mesureurs)                                                                         | 24                                                 | -             | 76             | 1                                           |    | 7           |    | 8          |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                                 | <b>41</b>                                          | <b>-</b>      | <b>59</b>      | <b>8</b>                                    |    | <b>93</b>   |    | <b>101</b> |

La somme des estimations des 17 répondants s'étant prononcés sur le nombre de postes à pourvoir pour la période s'élève à 101 postes. De ce nombre, 92 % sont des postes saisonniers à temps complet et 8 % sont des postes annuels à temps complet.

Les employeurs interrogés ont identifié le type de recrutement qu'ils pensent utiliser pour les postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011. Le tableau suivant présente le nombre de postes qui seront pourvus selon les prévisions des employeurs par type de recrutement, soit par mutation interne, par liste de rappel ou à l'externe.

**TABLEAU 142**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU TYPE DE RECRUTEMENT UTILISÉ**  
**POUR LES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE**  
**AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS PAR MUTATION INTERNE, PAR LISTE DE RAPPEL, À L'EXTERNE? | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>193</sup><br>(NOMBRE DE POSTES <sup>194</sup> ) |                 |                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|
|                                                                                                  | EXTERNE                                                                    | LISTE DE RAPPEL | MUTATION INTERNE |
| Agent de développement                                                                           |                                                                            |                 |                  |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers            |                                                                            |                 |                  |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                         |                                                                            |                 |                  |
| Conducteurs de camion (voirie forestière)                                                        |                                                                            |                 |                  |
| Conducteurs de machineries forestières                                                           | 2                                                                          |                 |                  |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                 | 21                                                                         |                 |                  |
| Employés de soutien administratif                                                                |                                                                            |                 |                  |
| Géomatique et cartographie                                                                       | 1                                                                          |                 |                  |
| Ingénieurs forestiers                                                                            |                                                                            |                 |                  |
| Journaliers                                                                                      |                                                                            |                 |                  |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                 | 1                                                                          |                 |                  |
| Mesureurs                                                                                        |                                                                            |                 |                  |
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière                                           | 53                                                                         |                 |                  |
| Personnel de direction                                                                           | 1                                                                          |                 |                  |
| Personnel de supervision                                                                         | 7                                                                          |                 | 2                |
| Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers)                                        | 2                                                                          | 3               |                  |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                             | 8                                                                          |                 |                  |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                  | <b>96</b>                                                                  | <b>3</b>        | <b>2</b>         |

À la lumière du tableau ci-dessus, on constate que les employeurs anticipent que la plupart des postes à pourvoir déclarés (95 %) le seront par recrutement externe. Quelques postes en soutien général des travaux forestiers et de personnel de supervision seront pourvus par la liste de rappel (approximativement 3 %) ou par mutation interne (approximativement 2 %).

<sup>193</sup> Somme des estimations de tous les répondants ayant fourni une estimation. Il est important de noter que, bien que certains établissements interrogés aient affirmé qu'ils prévoyaient avoir des postes à combler, ils ne pouvaient quantifier leur besoin. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul.

<sup>194</sup> Sans distinction que le poste soit à temps plein ou à temps partiel, annuel ou saisonnier.

### 6.2.16.7 PRÉVISIONS DU NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES CRÉÉS DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, les prévisions des employeurs interrogés concernant le nombre de nouveaux postes créés dans leur établissement.

**TABLEAU 143**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI, COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS AVOIR À POURVOIR D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010? | RÉPARTITION DES RÉPONSES (% DES ÉTABLISSEMENTS) |                           |                            | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>195</sup> (NOMBRE DE POSTES) |    |             |    |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------|----|-------------|----|-----------|
|                                                                                                                   | UN POSTE OU PLUS                                | NSP OU NRP <sup>196</sup> | AUCUN OU NA <sup>197</sup> | ANNUELS                                                 |    | SAISONNIERS |    | TOTAL     |
|                                                                                                                   |                                                 |                           |                            | TC                                                      | TP | TC          | TP |           |
| Agent de développement                                                                                            | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers                             | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                          | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Conducteurs de camion (voirie forestière)                                                                         | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Conducteurs de machineries forestières                                                                            | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                  | 6                                               | -                         | 94                         |                                                         |    | 1           |    | 1         |
| Employés de soutien administratif                                                                                 | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Géomatique et cartographie                                                                                        | 6                                               | -                         | 94                         | 1                                                       |    |             |    | 1         |
| Ingénieurs forestiers                                                                                             | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Journaliers                                                                                                       | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                  | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Mesureurs                                                                                                         | -                                               | -                         | 100                        |                                                         |    |             |    |           |
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière                                                            | 18                                              | -                         | 82                         |                                                         |    | 28          |    | 28        |
| Personnel de direction                                                                                            | 6                                               | -                         | 94                         | 1                                                       |    |             |    | 1         |
| Personnel de supervision                                                                                          | 12                                              | -                         | 88                         | 4                                                       |    | 1           |    | 5         |
| Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers)                                                         | 12                                              | -                         | 88                         |                                                         |    | 5           |    | 5         |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)                                                              | 24                                              | -                         | 76                         | 1                                                       |    | 6           |    | 7         |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                   | <b>35</b>                                       | <b>-</b>                  | <b>65</b>                  | <b>7</b>                                                |    | <b>41</b>   |    | <b>48</b> |

<sup>195</sup> Somme des estimations fournies par les répondants. Il ne s'agit pas d'une projection pour l'ensemble des établissements du secteur. De plus, il est important de noter que, bien que certains établissements interrogés aient affirmé qu'ils prévoyaient avoir des postes à pourvoir, ils ne pouvaient quantifier leur besoin. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul. Pour les catégories d'emploi où les prévisions n'ont pas été quantifiées par les répondants (celles pour lesquelles le pourcentage de réponses égales à NSP ou NRP est supérieur à 0 %), il est donc possible que le nombre total de postes à pourvoir apparaissant dans le tableau soit sous-estimé.

<sup>196</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre prévu de postes à combler. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>197</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun poste à pourvoir pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de besoin anticipé.



À la lecture du tableau ci-dessus, on constate que les 17 établissements interrogés préoyaient au moment de l'enquête la création de 48 postes au total, soit :

- Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (+ 28 postes)
- Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs) (+ 7 postes)
- Personnel de supervision (+ 5 postes)
- Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers) (+ 5 postes)
- Personnel de direction (+ 1 poste)
- Conducteurs d'équipements lourds (+ 1 poste)
- Géomatique et cartographie (+ 1 poste)

Ces 48 nouveaux postes prévus représentaient 48 % de l'ensemble des postes à pourvoir. Ces postes sont à temps complet et 85 % d'entre eux sont saisonniers.

#### 6.2.16.8 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

TABLEAU 144  
VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 17 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS  
DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI  
ET PERSPECTIVES POUR LES 21 ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE  
(NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)

| CATÉGORIES D'EMPLOI                                                                   | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>17 ÉTABLISSEMENTS<br>DE L'ÉCHANTILLON <sup>198</sup> | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>21 ÉTABLISSEMENTS<br>DE L'UNIVERS<br>D'ENQUÊTE <sup>199</sup> |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agent de développement                                                                | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers | - 1                                                                                          | - 1                                                                                                   |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                              | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Conducteurs de camion (voirie forestière)                                             | - 2                                                                                          | - 2                                                                                                   |
| Conducteurs de machineries forestières                                                | - 2                                                                                          | - 2                                                                                                   |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                      | + 17                                                                                         | + 21                                                                                                  |
| Employés de soutien administratif                                                     | - 1                                                                                          | - 1                                                                                                   |
| Géomatique et cartographie                                                            | + 2                                                                                          | + 2                                                                                                   |
| Ingénieurs forestiers                                                                 | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Journaliers                                                                           | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                      | + 1                                                                                          | + 1                                                                                                   |

<sup>198</sup> La variation totale du nombre de postes dans les 17 établissements interrogés a été calculée d'après les estimations fournies par les répondants. Ces données sont présentées dans les tableaux 136 à 142. La variation du nombre de postes a alors été estimée à « 0 » pour les établissements n'ayant pas fourni d'estimation (réponse = NSP ou NRP).

<sup>199</sup> La variation totale du nombre de postes pour l'univers d'enquête a été estimée à partir de la projection des résultats obtenus pour les établissements interrogés.

TABLEAU 144 (SUITE)  
VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 17 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS  
DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI  
ET PERSPECTIVES POUR LES 21 ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE  
(NOMBRE DE POSTES) (n = 17 ÉTABLISSEMENTS)

| CATÉGORIES D'EMPLOI                                       | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>17 ÉTABLISSEMENTS<br>DE L'ÉCHANTILLON | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>21 ÉTABLISSEMENTS<br>DE L'UNIVERS<br>D'ENQUÊTE |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Mesureurs                                                 | -                                                                             | -                                                                                      |
| Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière    | + 69                                                                          | + 85                                                                                   |
| Personnel de direction                                    | -                                                                             | -                                                                                      |
| Personnel de supervision                                  | + 9                                                                           | + 11                                                                                   |
| Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers) | + 8                                                                           | + 10                                                                                   |
| Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)      | 15                                                                            | + 19                                                                                   |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>           | <b>+ 115</b>                                                                  | <b>+ 142</b>                                                                           |

D'après les informations recueillies auprès des employeurs, le nombre total de postes disponibles dans les 17 établissements interrogés devrait augmenter au total de 115 postes, ce qui représente environ 16 % des emplois dans ces établissements en 2009. D'après ce scénario, des gains importants pourraient être observés dans certaines catégories, soit :

- Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (+ 69 postes dans les 17 établissements interrogés)
- Conducteurs d'équipements lourds (+ 17 postes)
- Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs) (+ 15 postes)
- Personnel de supervision (+ 9 postes)
- Soutien général des travaux forestiers (camps forestiers) (+ 8 postes)

Il est à noter que ce portrait global est basé sur les estimations fournies par les 17 établissements interrogés. Par conséquent, il ne s'agit pas d'un bilan exhaustif pour le secteur de l'aménagement forestier de la Côte-Nord. Si on considère que l'échantillon est représentatif de l'ensemble des établissements de l'univers d'enquête, la projection de ces résultats permet d'estimer une augmentation des emplois totaux pour le secteur à l'étude pour cette même période de l'ordre d'environ 142 postes. Cette augmentation prévue entre le moment de l'enquête (2009) et le 31 décembre 2011 ferait suite à une augmentation des effectifs évaluée à 11 % entre 2008 et 2009. Selon ces estimations, et sans tenir compte des éventuelles fermetures d'établissements, le nombre total d'emplois au 31 décembre 2011 dans les 21 établissements du secteur de l'aménagement forestier s'élèverait à environ 890.

#### 6.2.17 PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Globalement, 29 % des établissements du secteur prévoient développer de nouveaux produits ou services d'ici décembre 2011. La plupart d'entre eux envisagent de diversifier leurs activités en multipliant les services offerts. Pour certains, il s'agit de la construction de chemins, pour d'autres, la vente de bois de chauffage ou la fabrication de granules de bois à partir des résidus.

Enfin, certains proposent de s'associer aux Innus pour certaines activités, comme l'entretien des chemins et le transport de bois.

Selon l'enquête, 41 % des établissements estiment que la demande pour certains services qu'ils offrent ou ont l'intention d'offrir sera en croissance d'ici décembre 2011. Ils prévoient une demande croissante notamment pour la construction de chemins, les travaux de débroussaillage et d'inventaire forestier et les travaux en forêt privée.

Les trois quarts (75 %) des employeurs interrogés prévoient profiter des occasions créées par le développement de nouveaux services et la croissance de la demande. Outre l'amélioration de la conjoncture économique et la reprise du secteur comme conditions essentielles, ils proposent la mise en place de mesures visant les éléments suivants afin de mieux profiter des occasions :

- Fournir une aide gouvernementale (subventions, garantie de prêts);
- Faciliter l'accès au financement;
- Embaucher du personnel supplémentaire;
- Moderniser les équipements;
- Recruter une main-d'œuvre spécialisée (superviseurs);
- Valoriser l'utilisation de la biomasse forestière;
- Augmenter le volume de travail (stimuler la demande);
- Diversifier les marchés;
- Multiplier les réseaux de contacts.

Afin de profiter des opportunités de développement, les établissements rechercheront les compétences suivantes :

- un responsable en développement de projets;
- du personnel spécialisé en marketing et mise en marché;
- des connaissances en certification forestière;
- du personnel qualifié, notamment des formateurs mobiles capables de conseiller les différentes équipes de production.

---

## 6.2.18 EXIGENCES D'EMBAUCHE

---

Dans l'ensemble, les employeurs exigent un diplôme d'études collégiales en technologie forestière pour les postes de techniciens en sciences forestières, mais aussi pour le personnel de supervision. Pour les postes d'ouvriers en sylviculture, en général, aucun diplôme n'est requis, mais le diplôme d'études secondaires est parfois exigé par certains employeurs. Le diplôme d'études universitaires est une exigence pour les postes de direction.

L'expérience de travail exigée varie en fonction du poste à pourvoir et de l'établissement. Généralement, les employeurs exigent de 0 à 3 ans d'expérience. Parfois, une expérience de travail de 5 ans est recherchée, par exemple pour certains postes de supervision, de techniciens en sciences forestières ou de mécaniciens d'équipements lourds.

En ce qui concerne les compétences, les employeurs du secteur exigent généralement que les candidats soient en bonne condition physique pour aller travailler dans le bois et qu'ils aiment le travail en forêt. Il a été mentionné à plusieurs reprises que de solides connaissances du Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État, des aptitudes en gestion de personnel, ainsi qu'un esprit d'équipe sont des compétences recherchées. Enfin, la maîtrise de logiciels de géomatique, tels qu'ArcGIS, et la capacité d'utiliser des GPS sont exigées

dans certains cas et pour certains postes par les employeurs, notamment pour les postes de techniciens en sciences forestières.

### 6.2.19 DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

La durée de la formation ou de l'accompagnement nécessaire pour l'accomplissement des tâches requises avec un niveau de productivité acceptable varie d'un poste à l'autre. Généralement, une période de moins de trois mois est suffisante, mais plusieurs établissements estiment que cette période de formation peut durer jusqu'à six mois, notamment pour les postes de techniciens en sciences forestières, de conducteurs de machineries forestières, d'ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière et de géomaticiens-cartographes. Les postes qui ne nécessitent pas de formation ni d'accompagnement sont peu fréquents. Les postes qui nécessitent une plus longue période de formation concernent la supervision.

## 6.3 FORMATION

### 6.3.1 FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR

La répartition des travailleurs selon la formation reçue de leur employeur en 2008 est présentée au tableau suivant.

TABLEAU 145  
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA FORMATION REÇUE EN 2008,  
PAR GROUPE DU SCIAN  
(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)

| AVEZ-VOUS REÇU UNE FORMATION DE VOTRE<br>EMPLOYEUR RELIÉE À VOTRE TRAVAIL EN 2008,<br>INCLUANT L'ENTRAÎNEMENT À<br>DE NOUVELLES TÂCHES? | 1133<br>(n = 36) | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Oui                                                                                                                                     | 19               | 21                | 21                 |
| Non                                                                                                                                     | 81               | 79                | 79                 |
| TOTAL                                                                                                                                   | 100              | 100               | 100                |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En 2008, 21 % des travailleurs interrogés seulement ont reçu une formation ou un entraînement de leur employeur. Cette proportion est un peu moins élevée chez les travailleurs du groupe 1133, comparativement à ceux du groupe 1153.

Le tableau suivant présente les domaines pour lesquels les travailleurs ont reçu une formation en 2008, de même que la proportion de travailleurs de chaque groupe du SCIAN ayant reçu une formation dans ces domaines.

**TABLEAU 146**  
**DOMAINES POUR LESQUELS LES TRAVAILLEURS ONT REÇU UNE FORMATION EN 2008,**  
**PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| DANS QUELS DOMAINES PARMI LES SUIVANTS<br>AVEZ-VOUS REÇU UNE FORMATION (EN 2008)?            | TRAVAILLEURS AYANT REÇU<br>UNE FORMATION EN 2008 |                   |                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                                                                              | 1133<br>(n = 36)                                 | 1153<br>(n = 114) | TOTAL<br>(n = 150) |
| Secourisme ou santé et sécurité du travail<br>(prévention des accidents ou premiers secours) | 3                                                | 8                 | 7                  |
| Prévention des incendies de forêt                                                            | 3                                                | 5                 | 5                  |
| Informatique ou bureautique                                                                  | 3                                                | 1                 | 1                  |
| Administration, gestion des ressources humaines et<br>matérielles                            | 3                                                | 2                 | 2                  |
| Communication                                                                                | -                                                | 1                 | 1                  |
| Technologies, techniques de travail                                                          | 6                                                | 11                | 9                  |
| Entraînement à de nouvelles tâches                                                           | 8                                                | 9                 | 9                  |
| Normes et réglementation                                                                     | 6                                                | 4                 | 4                  |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'ensemble, les formations reçues par les travailleurs concernent principalement les technologies et techniques de travail ainsi que l'entraînement à de nouvelles tâches (9 %), le secourisme ou la santé et sécurité du travail (7 %), la prévention des incendies de forêt (5 %) et les normes et la réglementation (4 %).

### 6.3.2 BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS

Les employeurs ont été interrogés sur les besoins de formation de leurs travailleurs d'ici le 31 décembre 2011 en fonction d'une liste préétablie de domaines. La figure suivante met en évidence la fréquence à laquelle ces besoins de formation sont identifiés par les établissements concernés, de même que l'intensité de ces besoins.

**FIGURE 38**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**

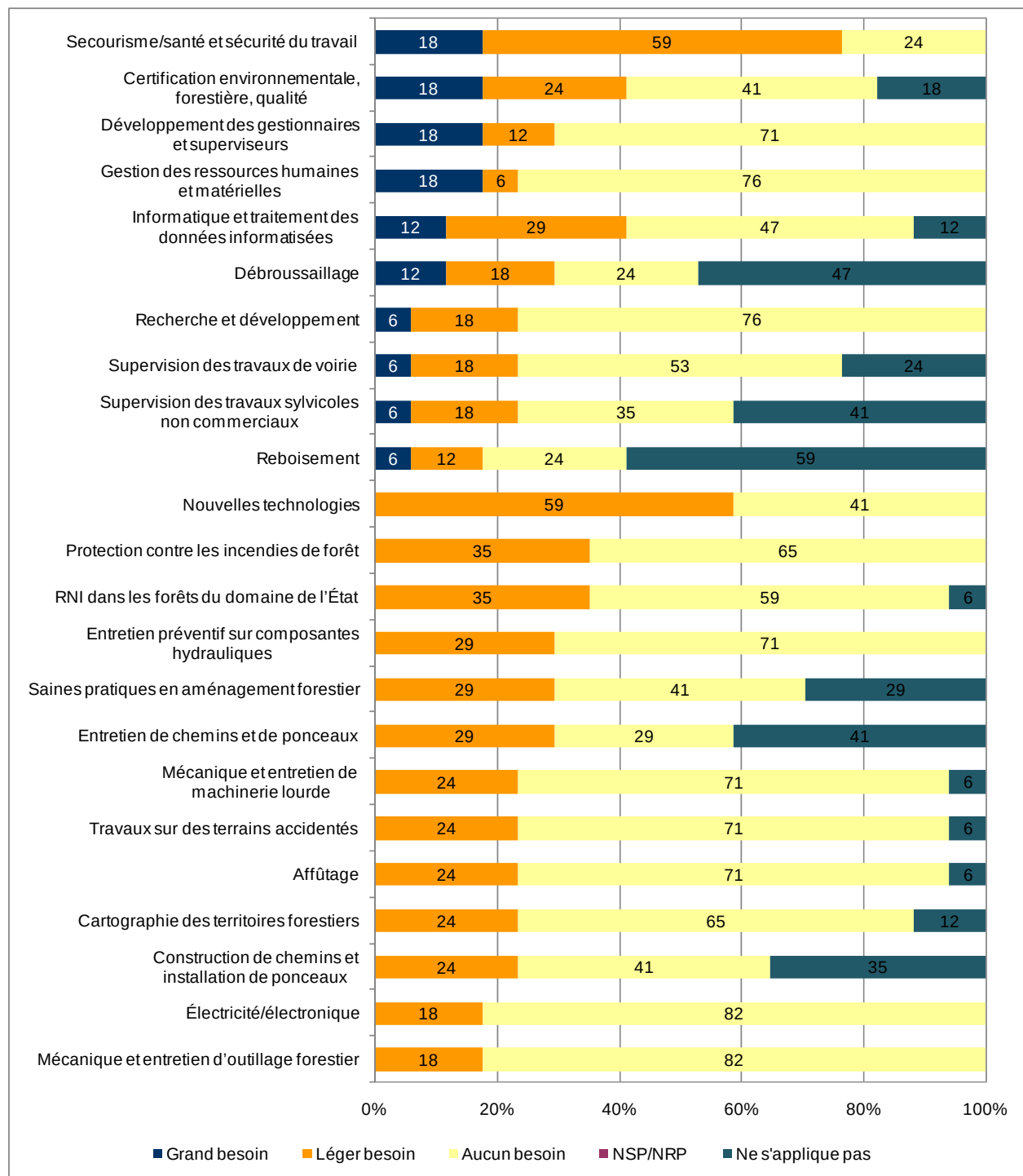
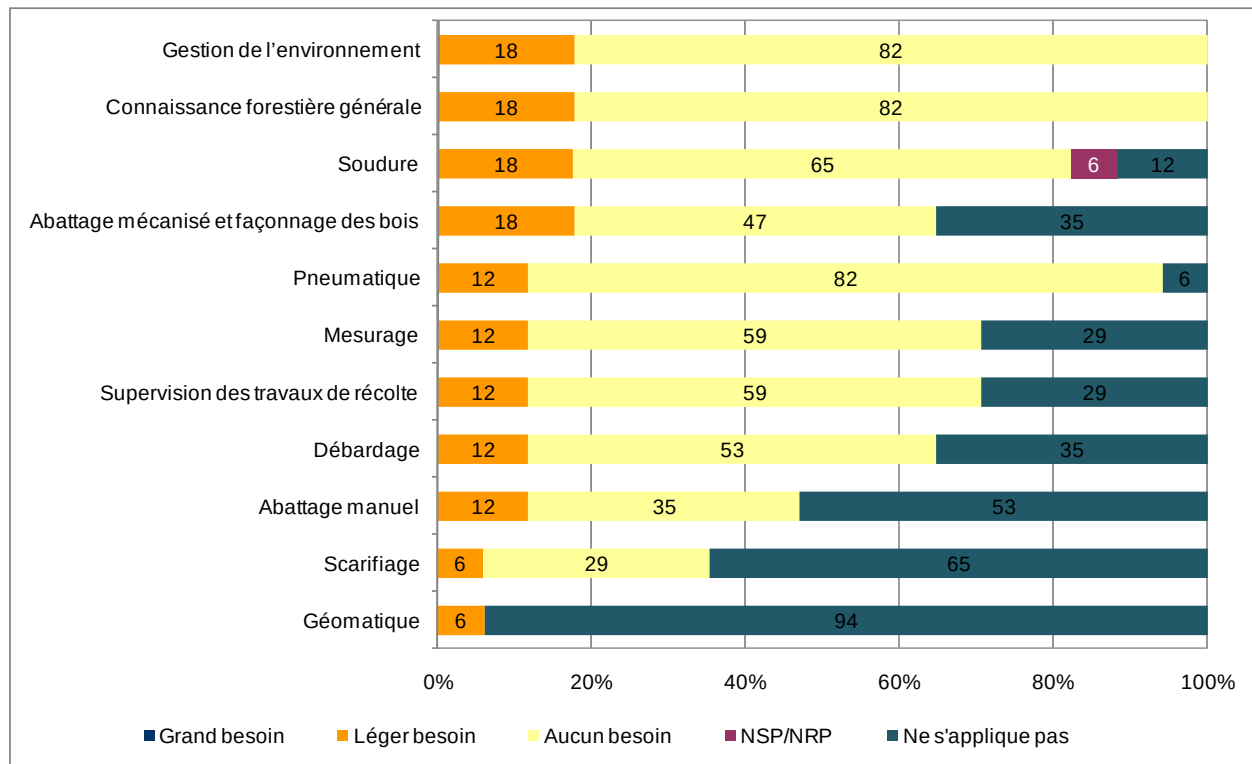


**FIGURE 38 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

D'ici le 31 décembre 2011, les besoins de formation (grands ou légers) identifiés par au moins un employeur sur cinq, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Secourisme/santé et sécurité du travail (76 %);
- Nouvelles technologies (59 %);
- Certification environnementale, forestière, qualité (41 %);
- Informatique et traitement des données informatisées (41 %);
- Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (35 %);
- Protection contre les incendies de forêt (35 %);
- Entretien de chemins et de ponceaux (29 %);
- Entretien préventif sur composantes hydrauliques (29 %);
- Débroussaillage (29 %);
- Formation des gestionnaires et des superviseurs (29 %);
- Saines pratiques en aménagement forestier (29 %);
- Travaux sur des terrains accidentés (24 %);
- Supervision des travaux de voirie (24 %);
- Construction de chemins et installation de ponceaux (24 %);
- Mécanique et entretien de machinerie lourde (24 %);
- Supervision des travaux sylvicoles non commerciaux (24 %);



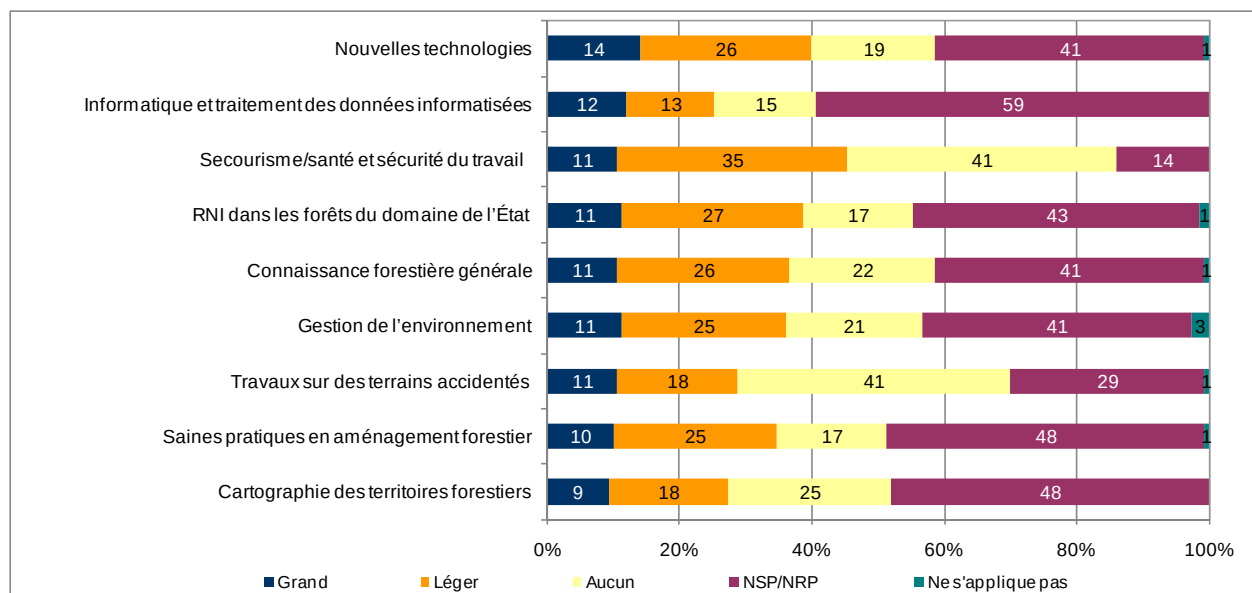
- Recherche et développement (24 %);
- Affûtage (24 %);
- Gestion des ressources humaines et matérielles (24 %);
- Cartographie des territoires forestiers (24 %).

Les besoins de formation qui ont le plus souvent été identifiés comme majeurs par les employeurs concernés, par ordre de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Gestion des ressources humaines et matérielles (18 %);
- Secourisme/santé et sécurité du travail (18 %);
- Formation des gestionnaires et des superviseurs (18 %);
- Certification environnementale, forestière, qualité (18 %);
- Débroussaillage (12 %);
- Informatique et traitement des données informatisées (12 %);
- Supervision des travaux sylvicoles non commerciaux (6 %);
- Supervision des travaux de voirie (6 %);
- Recherche et développement (6 %);
- Reboisement (6 %).

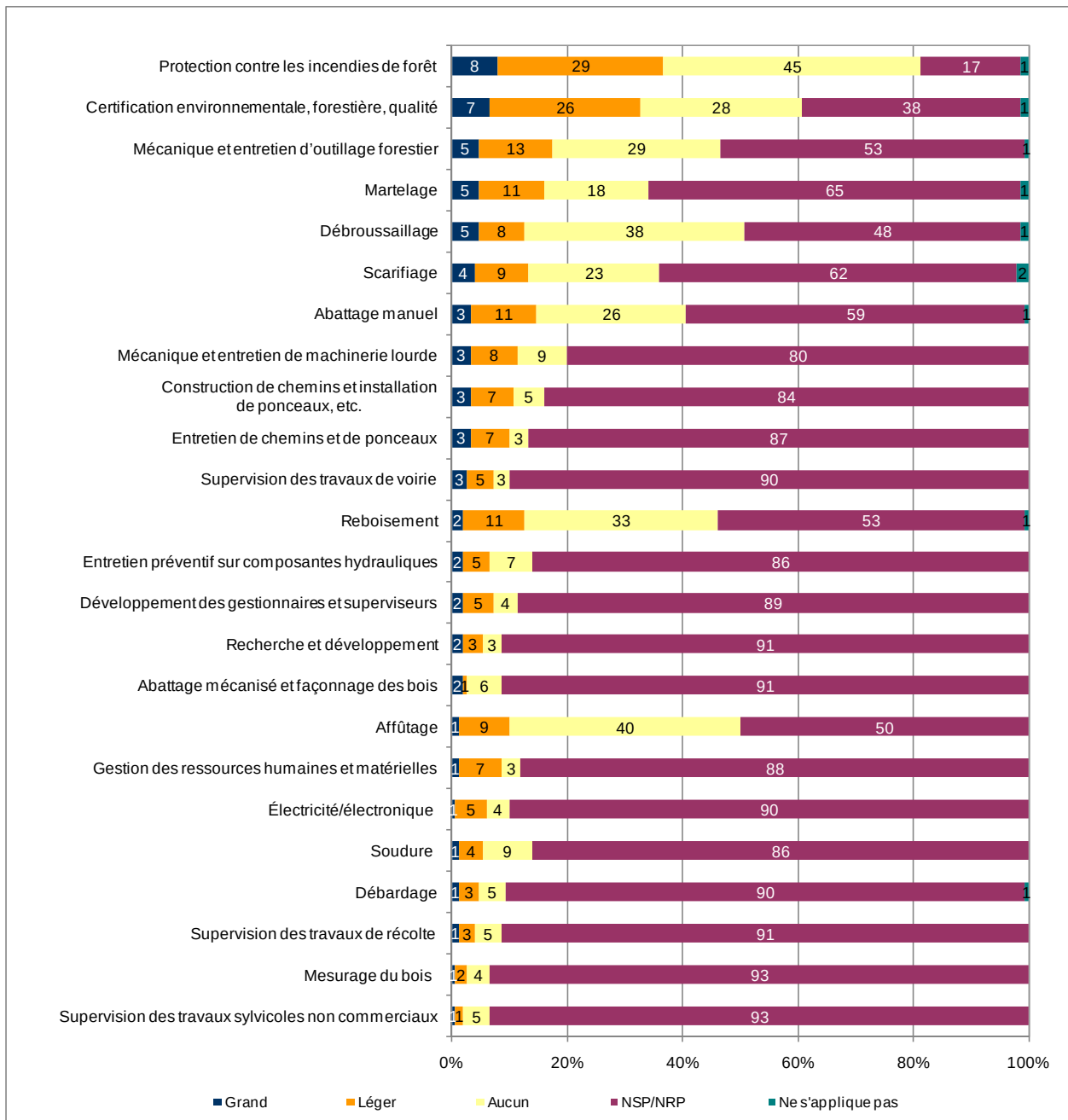
Les travailleurs ont également été interrogés sur les domaines pour lesquels ils ressentent des besoins de formation de même que sur l'intensité de leurs besoins. La figure suivante présente la répartition des travailleurs<sup>200</sup> selon cette information.

**FIGURE 39**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



<sup>200</sup> Incluant les travailleurs pour qui le domaine de formation n'est pas applicable.

**FIGURE 39 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les domaines pour lesquels des besoins de formation, grands ou légers, sont identifiés par une plus grande proportion de travailleurs sont les suivants :

- Secourisme/santé et sécurité du travail (45 %);
- Nouvelles technologies (40 %);
- Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (aménagement, voirie, etc.) (39 %);
- Protection contre les incendies de forêt (37 %);
- Connaissances forestières générales (37 %);
- Gestion de l'environnement (36 %);
- Saines pratiques en aménagement (35 %);
- Certification environnementale, forestière, qualité (33 %);
- Travaux en terrains accidentés (29 %);
- Cartographie des territoires forestiers (27 %);
- Informatique et traitement des données informatisées (25 %).

Les principaux domaines pour lesquels les travailleurs ont le plus fréquemment déclaré avoir de grands besoins de formation sont les suivants :

- Nouvelles technologies (14 %);
- Informatique et traitement des données informatisées (12 %);
- Gestion de l'environnement (11 %);
- Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (aménagement, voirie, etc.) (11 %);
- Secourisme/santé et sécurité du travail (11 %);
- Connaissances forestières générales (11 %);
- Travaux en terrains accidentés (11 %);
- Saines pratiques en aménagement (10 %).

---

### 6.3.3 REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

---

Dans la région de la Côte-Nord, les formations régulières pour les métiers et professions du secteur de l'aménagement forestier sont disponibles aux niveaux secondaire et collégial. Des programmes de formation continue, incluant des formations sur mesure et des services-conseils aux entreprises, existent également.

Les formations menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) en lien avec l'aménagement forestier sont offertes par le Centre de formation professionnelle de Forestville.

Ce centre d'études professionnelles propose les formations régulières (DEP) suivantes :

- Abattage et façonnage des bois;
- Aménagement de la forêt;
- Classement des bois débités;
- Conduite de machinerie lourde en voirie forestière;
- Travail sylvicole.

Seul un programme de niveau collégial est offert sous la formule alternance travail-études (ATE). Le Cégep de Baie-Comeau offre également un programme de formation technique menant au diplôme d'études collégiales (DEC) dans le domaine de la technologie forestière.

Les programmes de formation continue sont principalement offerts par le Centre de formation professionnelle A.W. Gagné et portent notamment sur la mécanique d'entretien et le soudage-assemblage. De plus, le Centre de formation professionnelle de Forestville est en mesure d'offrir des services aux entreprises de la région. Il s'agit de formations sur mesure, sous la forme de cours adaptés à la clientèle. Les domaines ciblés sont l'aménagement de la forêt, la récolte de la matière ligneuse de façon traditionnelle (scie mécanique, débusqueuse) ou avec la nouvelle technologie (abatteuse multifonctionnelle et porteur autochargeur), l'entretien et la réparation de têtes multifonctionnelles, l'opération d'un système informatisé de gestion des données (GPS) et l'opération de scies mécaniques et de débroussailleuses.

De plus, la formation des employés qui sont déjà en entreprise est également possible par l'entremise du programme d'apprentissage en milieu de travail (compagnonnage) d'Emploi-Québec. Le programme vise certains travailleurs, dont les abatteurs manuels, les affûteurs, les classeurs de bois débités, les mécaniciens d'engins de chantier et les ouvriers sylvicoles débroussilleurs. Un certificat de qualification professionnelle est octroyé à la fin du programme et son titulaire est inscrit au Registre de compétences<sup>201</sup> du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

---

#### 6.3.4 ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

---

Au total, 24 % des établissements (4 établissements) ont eu recours à des programmes de formation continue offerts par les établissements d'enseignement ou autres organismes au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête (n = 17). Ces formations sont données, entre autres par le Centre de formation professionnelle de Forestville et par Aqua-Urgence inc. de Forestville. Trois établissements sur quatre se disent satisfaits des services reçus (n = 4).

Quant aux employeurs qui n'ont pas eu recours à des programmes de formation continue au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête, la plupart ont affirmé n'avoir pas eu besoin de former des employés.

---

### 6.4 GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES

---

La gestion des ressources humaines chez les établissements du secteur de l'aménagement forestier se fait majoritairement par le propriétaire, le directeur ou le superviseur pour qui la gestion des ressources humaines n'est pas l'activité principale (70 %)(n = 17). Seulement 12 % des établissements ont à leur emploi une personne dont les tâches touchent essentiellement la gestion des ressources humaines. De plus, 18 % des établissements ont affirmé ne pas avoir de responsable des ressources humaines.

---

<sup>201</sup> Le Registre de compétence renferme les normes professionnelles ainsi que les compétences qui ont été reconnues à des travailleurs.

Pour près de la moitié des établissements (41 %), la gestion des ressources humaines occupe moins de 10 % du temps de travail de la personne qui en est responsable, alors que pour un peu plus du quart (29 %), la gestion des ressources humaines représente 10 % à 25 % de son temps. Dans peu de cas (6 %), la gestion des ressources humaines occupe plus de 50 % du temps de la personne attitrée. Enfin, 6 % des employeurs interrogés ne savent pas le temps consacré à la gestion des ressources humaines au sein de l'établissement.

Les activités de formation des travailleurs sont essentiellement organisées par les personnes responsables de la gestion des ressources humaines (directeur, propriétaire ou responsable des ressources humaines). Les besoins de formation sont généralement identifiés par la direction ou les propriétaires. Dans certains cas, ces besoins sont plutôt identifiés par les travailleurs ou par le biais des contremaîtres et des superviseurs. De plus, quelques entreprises ont déclaré ne pas s'être dotées de moyens précis pour identifier les besoins de formation.

---

## 6.5 ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

---

---

### 6.5.1 PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS

---

Les répondants ont identifié les principaux avantages dont leur établissement dispose pour se démarquer des concurrents et leurs principaux désavantages concurrentiels.

Les avantages concurrentiels mentionnés sont les suivants (par ordre décroissant de fréquence) :

- Type d'entreprise favorisant le sentiment d'appartenance et le travail d'équipe (coopérative, petite entreprise)
- Qualité de la main-d'œuvre (spécialisée, expérimentée, disponible, motivée, fiable)
- Intégration des activités de récolte et de sciage
- Qualité des travaux et des services, de même que le respect des échéanciers
- Marchés uniques

Les principaux désavantages concurrentiels identifiés par les établissements interrogés sont les suivants (par ordre décroissant de fréquence) :

- Main-d'œuvre (manque de formation, pénurie, difficultés d'attraction et de rétention en raison des conditions de travail)
- Équipement moins productif
- Conditions de terrain difficiles
- Dépendance des marchés
- Coûts de transport élevés dus à la situation géographique

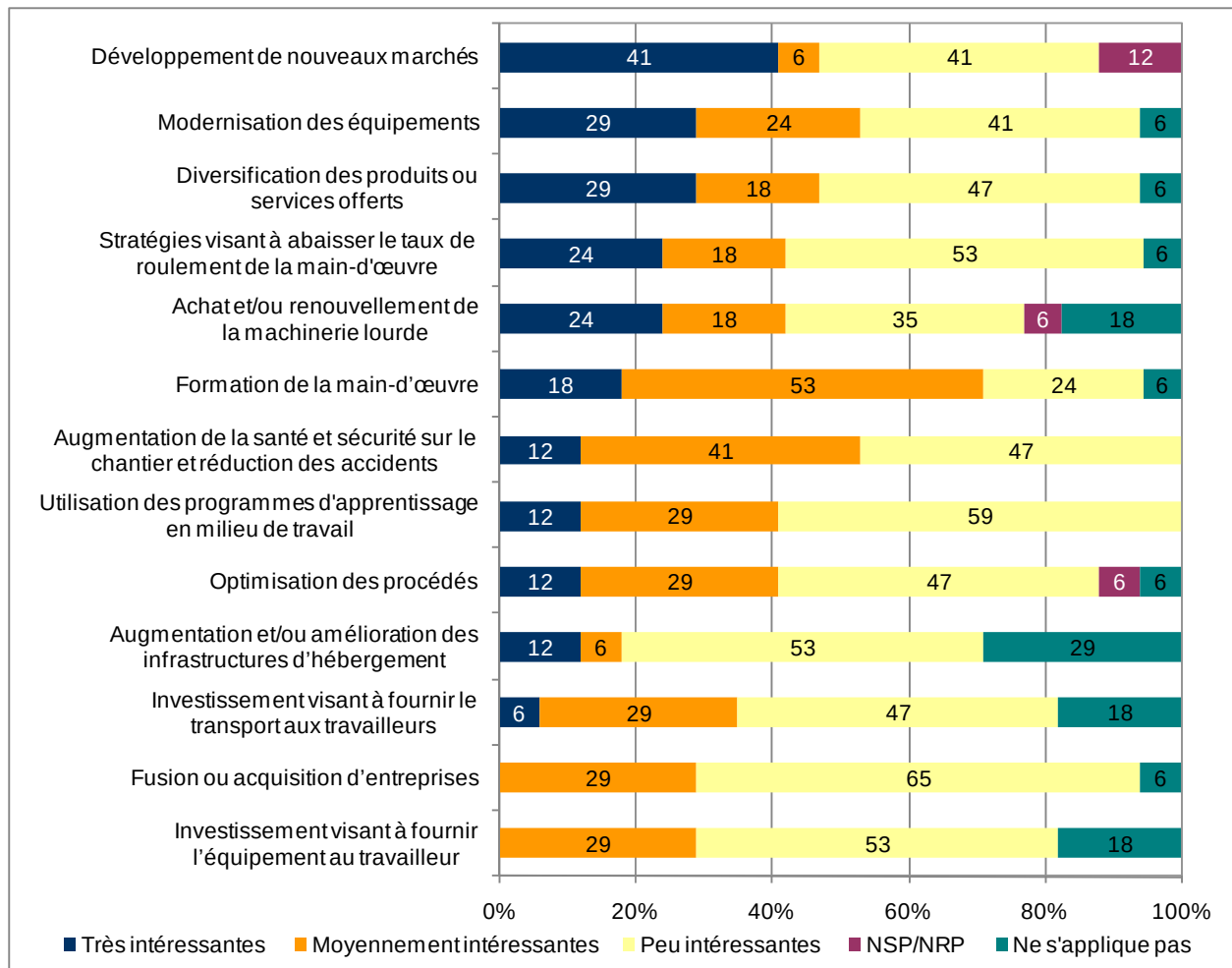
## 6.5.2 FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

| FORCES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | FAIBLESSES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Noyau de main-d'œuvre expérimentée et fidèle</li> <li>▪ Niveau élevé de satisfaction au travail</li> <li>▪ Présence du CFP de Forestville</li> <li>▪ Entreprises de petite taille, donc flexibles</li> <li>▪ Intérêt de plusieurs travailleurs de devenir des entrepreneurs</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Main-d'œuvre faiblement scolarisée</li> <li>▪ Coût élevé de transport</li> <li>▪ Main-d'œuvre faiblement attachée au secteur et à la région</li> <li>▪ Image du secteur défavorable au recrutement de la main-d'œuvre</li> <li>▪ Métiers peu valorisés</li> <li>▪ Conditions de travail en forêt perçues comme étant plus ardues dans la région</li> <li>▪ Travail souvent saisonnier</li> <li>▪ Bassin de main-d'œuvre limité par le vieillissement et le déclin de la population régionale</li> <li>▪ Main-d'œuvre disponible dans la région peu scolarisée</li> <li>▪ Difficulté d'attraction et de rétention des jeunes travailleurs</li> <li>▪ Dépendance du secteur de la transformation du bois</li> <li>▪ Travailleurs nombreux à avoir leur domicile permanent à l'extérieur de la région</li> <li>▪ Absence de programmes de formation spécialisés de niveau collégial ou universitaire en aménagement forestier dans la région</li> <li>▪ Établissements peu nombreux à avoir des projets de développement</li> <li>▪ Besoin de modernisation des équipements</li> </ul> |
| OPPORTUNITÉS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | MENACES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présence d'une jeune population autochtone formant un bassin de main-d'œuvre potentiel</li> <li>▪ Possibilité de diversification des activités et des clientèles</li> <li>▪ Possibilité de s'associer aux Innus pour certaines activités (entretien des chemins, transport de bois, etc.)</li> <li>▪ Stratégie d'utilisation du bois dans la construction au Québec</li> <li>▪ Renouvellement du régime forestier</li> <li>▪ Plan d'action québécois pour la valorisation de la biomasse</li> <li>▪ Programme de maintien de l'accessibilité aux terres du domaine de l'État à vocations faunique et multi-ressource</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fluctuation du prix du carburant</li> <li>▪ Concurrence des projets hydro-électriques pour la main-d'œuvre, et surtout la relève</li> <li>▪ Ralentissement de l'économie mondiale et incertitude quant à la reprise</li> <li>▪ Baisses des activités en raison des difficultés des industries de la première transformation du bois</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

### 6.5.3 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

L'opinion des employeurs sur différentes stratégies possibles pour améliorer la situation de l'entreprise est présentée à la figure 40.

**FIGURE 40**  
**STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 17)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les stratégies jugées très intéressantes par au moins un employeur sur dix afin d'améliorer la situation de l'entreprise sont les suivantes :

- le développement de nouveaux marchés (41 %);
- la modernisation des équipements (29 %);
- la diversification des produits ou des services offerts (29 %);
- l'achat ou le renouvellement de la machinerie lourde (24 %);
- les stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre (24 %);



- la formation de la main-d'œuvre (18 %);
- l'augmentation ou l'amélioration des infrastructures d'hébergement (12 %);
- l'utilisation des programmes d'apprentissage en milieu de travail (12 %);
- l'augmentation de la santé et de la sécurité sur le chantier et la réduction des accidents (12 %);
- l'optimisation des procédés (12 %).

---

## 6.6 PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

---

### TRAVERSER LA CRISE

Les établissements en aménagement forestier de la Côte-Nord ont généralement des sources de revenus peu diversifiées. Pour la plupart, ces revenus sont largement tributaires de la vigueur des industries de la première transformation du bois. En raison de cette relation intime avec l'industrie du sciage, la baisse de la possibilité forestière en forêt publique et surtout la stagnation de la demande pour le bois du Québec ont eu pour effet d'entraîner un ralentissement des activités d'aménagement forestier.

Malgré ce recul, certains établissements ont réussi à tirer leur épingle du jeu grâce à des acquisitions apportant de nouveaux contrats ou une diversification de leurs activités, mais aussi grâce à des subventions gouvernementales, notamment pour la voirie forestière. Par contre, les établissements anticipant encore une baisse des revenus d'ici 2011 attribuent cette diminution aux crises économique et forestière, à la diminution de la possibilité de récolte, à l'arrêt temporaire d'usines dans la région, ainsi qu'à la diminution de certaines activités.

Par conséquent, l'avenir demeure incertain pour bon nombre d'établissements en aménagement forestier de la Côte-Nord. Pour ces établissements, le principal défi à relever est sans contredit de survivre jusqu'à la reprise des marchés. Certains pourront y arriver avec leurs ressources internes uniquement, alors que des mesures de soutien et des interventions sur l'environnement externe permettraient à d'autres d'en faire autant. Notamment, les mesures visant à stimuler la demande, à valoriser l'utilisation de la biomasse forestière, et à faciliter l'accessibilité au crédit ont été mentionnées par les établissements consultés.

### DIVERSIFIER L'OFFRE ET LES MARCHÉS

La spécialisation des activités et surtout la clientèle restreinte des établissements du secteur rendent les établissements en aménagement forestier vulnérables aux aléas de la filière bois. Pour cette raison, le développement de nouveaux marchés et la diversification des activités sont perçus comme des stratégies intéressantes par plusieurs.

Pour relever ce défi, plusieurs avenues pourraient être explorées du côté de l'offre de services forestiers pour des clients appartenant à d'autres filières, soit la construction de chemins, la vente de bois de chauffage, la fabrication de granules de bois à partir de résidus, etc. Enfin, certains proposent aussi de s'associer aux Innus pour certaines activités, comme l'entretien des chemins et le transport de bois.

Ces changements entraîneront des besoins de formation et de financement pour l'achat de machineries adaptées, de même que des besoins en recherche et développement. Par ailleurs, l'innovation pourrait être favorisée chez les entreprises par les initiatives visant à favoriser le réseautage et les activités de partage de connaissances.

### COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Environ le tiers des établissements affirment avoir fait face à des difficultés de recrutement majeures en 2008. Malgré la récession économique, les besoins de recrutement de personnel demeurent présents. En effet, plus de la moitié des établissements interrogés prévoyaient devoir embaucher des travailleurs avant la fin de l'année 2011. De plus, près de la moitié de ces postes à combler seront nouvellement créés. Par ailleurs, la nature cyclique de l'industrie forestière permet d'anticiper une accélération du rythme des activités lors de la reprise du marché américain de l'habitation, entraînant un regain des besoins de main-d'œuvre des établissements en aménagement forestier de la Côte-Nord.

En 2008, plus de la moitié des établissements ont mentionné le recrutement de personnel comme problématique associée à la main-d'œuvre. En effet, la relève semble être très rare, notamment pour les postes d'ouvriers sylvicoles (débroussailliers, reboiseurs). Les difficultés de recrutement s'expliquent par l'insécurité du secteur, les conditions difficiles en forêt, d'autant plus ardues dans la région de la Côte-Nord, l'éloignement de la région, et la concurrence engendrée par les projets hydro-électriques, qui attirent de plus en plus de main-d'œuvre, notamment de jeunes.

Les problématiques de roulement de personnel sont également courantes dans le secteur. En 2008, plus de la moitié des établissements interrogés ont éprouvé de telles problématiques, surtout pour les postes d'ouvriers sylvicoles. Environ le quart des répondants jugent que les stratégies visant à abaisser le roulement de la main-d'œuvre seraient très intéressantes pour améliorer la situation de leur entreprise.

Par ailleurs, la crise économique qui s'achève provoque une amplification des problématiques de rétention préexistantes chez les établissements en aménagement forestier de la région, qui risquent de s'étendre également à la main-d'œuvre d'expérience. Les perspectives incertaines de l'industrie forestière et les conditions de travail peu compétitives favorisent le départ d'une partie des travailleurs vers d'autres secteurs d'activité. À cet égard, plus de la moitié des travailleurs interrogés lors de l'enquête affirment qu'ils laisseraient le secteur de l'aménagement forestier si on leur offrait un emploi à conditions semblables dans un autre domaine.

Finalement, le vieillissement démographique permet d'anticiper une aggravation des difficultés de remplacement de la main-d'œuvre au cours des deux prochaines décennies. Déjà en 2008, les difficultés liées à la disponibilité et à la qualité de la relève représentaient la principale problématique majeure des établissements interrogés.

En somme, en raison des difficultés de rétention et de l'insuffisance de la relève, il est probable que les problématiques de recrutement s'accroissent au moment de la reprise et persistent en raison du vieillissement. Des efforts importants devront donc être consentis par les établissements en aménagement forestier de la Côte-Nord afin de disposer des effectifs nécessaires pour reprendre avec succès leurs activités.

### AMÉLIORER L'IMAGE DU SECTEUR ET VALORISER LES MÉTIERS

Souvent perçue comme nuisible à l'environnement ou sans perspective d'emploi, l'industrie forestière souffre d'une image négative qui entraîne des difficultés de recrutement et une chute dramatique des inscriptions aux programmes de formation en aménagement forestier. Cette mauvaise perception du secteur par le public s'observe sur la Côte-Nord comme dans le reste du Québec. Indirectement, ce problème d'image pourrait également avoir une incidence sur les choix des conseillers et décideurs de diverses instances (conseillers en orientation, politiciens, administrateurs des établissements d'enseignement, etc.), en les incitant à prioriser d'autres secteurs au détriment du secteur forestier.

Par ailleurs, les métiers en aménagement forestier sont peu valorisés, surtout les métiers manuels tels que celui d'ouvrier sylvicole. Des efforts importants ont été consacrés à la reconnaissance professionnelle de ces travailleurs au cours de la dernière décennie par l'intermédiaire du programme de compagnonnage. Néanmoins, beaucoup de travail reste à accomplir à cet égard. Encore aujourd'hui, bon nombre d'employeurs n'exigent aucun diplôme lors de l'embauche pour ces postes. Parmi les travailleurs interrogés, plus du tiers ne détiennent aucun diplôme, et plus de la moitié ne possèdent aucun diplôme ou certificat en lien avec le secteur de l'aménagement forestier. Cette réalité concourt à la perception générale qu'on peut s'improviser travailleur forestier et donc à ternir l'image des métiers de la forêt.

Pour plusieurs des employeurs interrogés, le capital humain constitue le principal atout de leur établissement. D'autres identifient le manque de main-d'œuvre comme leur principal désavantage concurrentiel. En misant sur le capital humain et en contribuant à la rétention des travailleurs et à l'attraction de la relève, la valorisation permet de prendre appui sur une des plus grandes forces des établissements du secteur et de minimiser les faiblesses qui y sont associées.

Bref, pour favoriser l'essor du secteur, le contexte actuel exige un redoublement des efforts pour valoriser ses travailleurs et redorer son image publique.

#### ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ

Plusieurs facteurs limitent la productivité des entreprises du secteur et nuisent à la rentabilité des entreprises et aux conditions de travail, soit le roulement de personnel, le manque de formation de la main-d'œuvre, la désuétude des équipements, la durée du temps de transport, etc. Entre autres, la modernisation des équipements, l'achat ou le renouvellement de la machinerie lourde, les stratégies visant à abaisser le roulement de la main-d'œuvre, l'optimisation des procédés, et la bonification de la qualification et des compétences permettraient aux établissements de relever le défi d'accroître la productivité.

## 7. DIAGNOSTIC DU SECTEUR DU TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS

### 7.1 DÉFINITION DU SECTEUR À L'ÉTUDE

On entend par *secteur du transport des produits forestiers*, l'ensemble des établissements à but lucratif, actifs ou en situation de fermeture temporaire en 2008, qui correspondent aux classes canadiennes « 484223 Transport local par camion de produits forestiers », « 484233 Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances ». De plus, les établissements de la catégorie « 115310 Activités de soutien à la foresterie » du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007 dont les revenus proviennent principalement du transport de billes en forêt (dans les limites de l'exploitation forestière) ont également été considérés comme inclus dans le secteur du transport de produits forestiers. Dans les pages qui suivent l'appellation *secteur* fait référence à cette définition.

Ces trois classes identifiées par un code à six chiffres sont comprises dans les groupes « Transport par camion de marchandises spéciales » et « Activités de soutien à la foresterie » identifiés respectivement par les codes à quatre chiffres 4842 et 1153, comme l'illustre le tableau suivant :

TABLEAU 147  
CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES  
ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN  
(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %)

| GROUPE DU SCIAN À<br>4 CHIFFRES |                                                         | CLASSES NATIONALES DU SCIAN CANADA 2007 |                                                                                          |                                             |     |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----|
| CODE                            | APPELLATION                                             | CODE                                    | APPELLATION                                                                              | ÉTABLISSEMENTS DE<br>L'UNIVERS<br>D'ENQUÊTE |     |
|                                 |                                                         |                                         |                                                                                          | NOMBRE                                      | %   |
| 4842                            | Transport par<br>camion de<br>marchandises<br>spéciales | 484223                                  | Transport local par camion de produits<br>forestiers                                     | 22                                          | 92  |
|                                 |                                                         | 484233                                  | Transport par camion de produits<br>forestiers sur de longues distances                  |                                             |     |
| 1153                            | Activités de<br>soutien à la<br>foresterie              | 115310                                  | Transport de billes en forêt (c.-à-d., dans<br>les limites de l'exploitation forestière) | 2                                           | 8   |
| TOTAL                           |                                                         |                                         |                                                                                          | 24                                          | 100 |

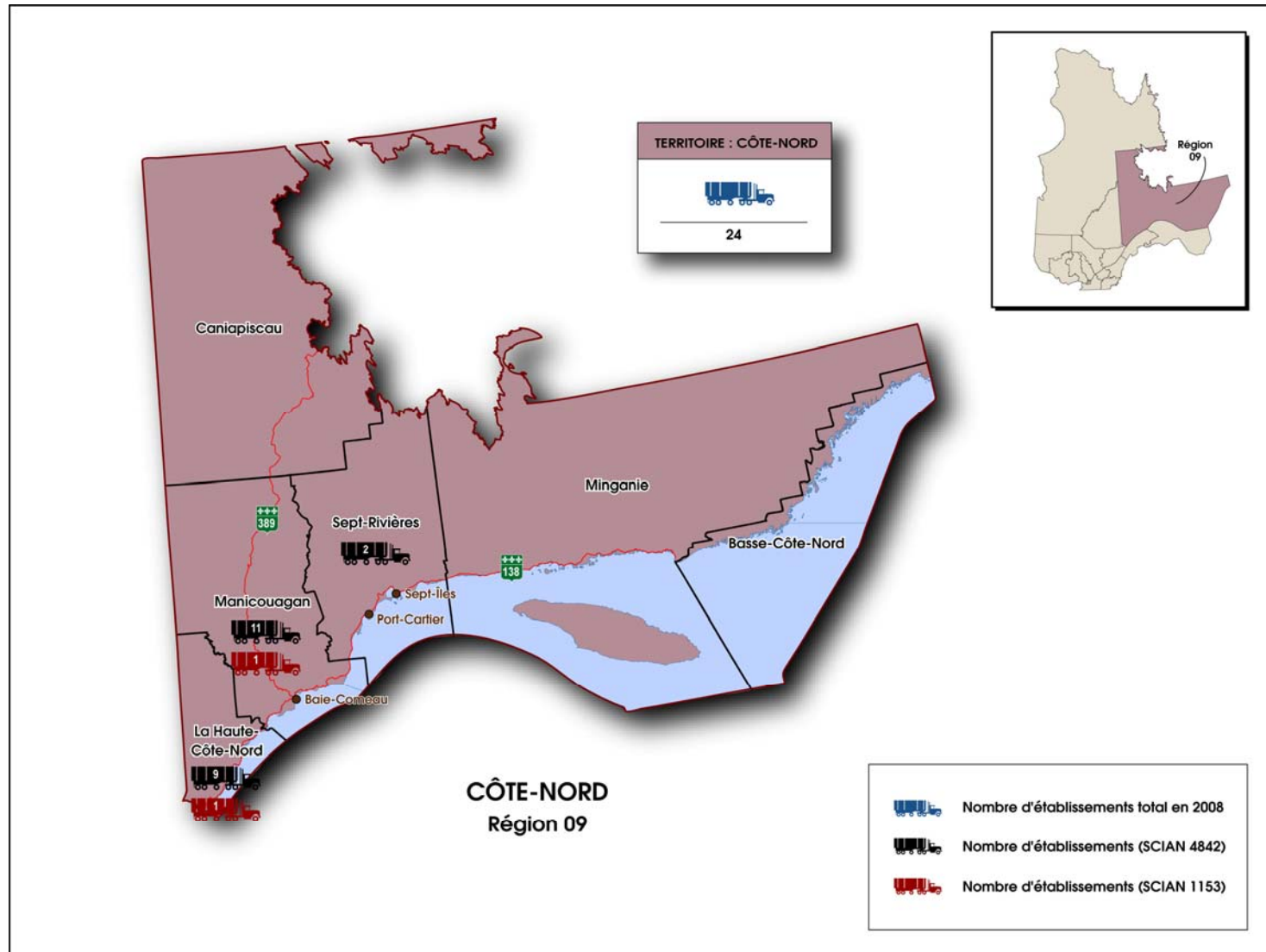
Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec 2008

### 7.2 PORTRAIT DU SECTEUR

En 2008, le secteur du transport de produits forestiers dans la région de la Côte-Nord comptait 24 établissements, qui employaient 131 travailleurs.

FIGURE 41

ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DU TRANSPORT DES PRODUITS FORESTIERS – CÔTE-NORD



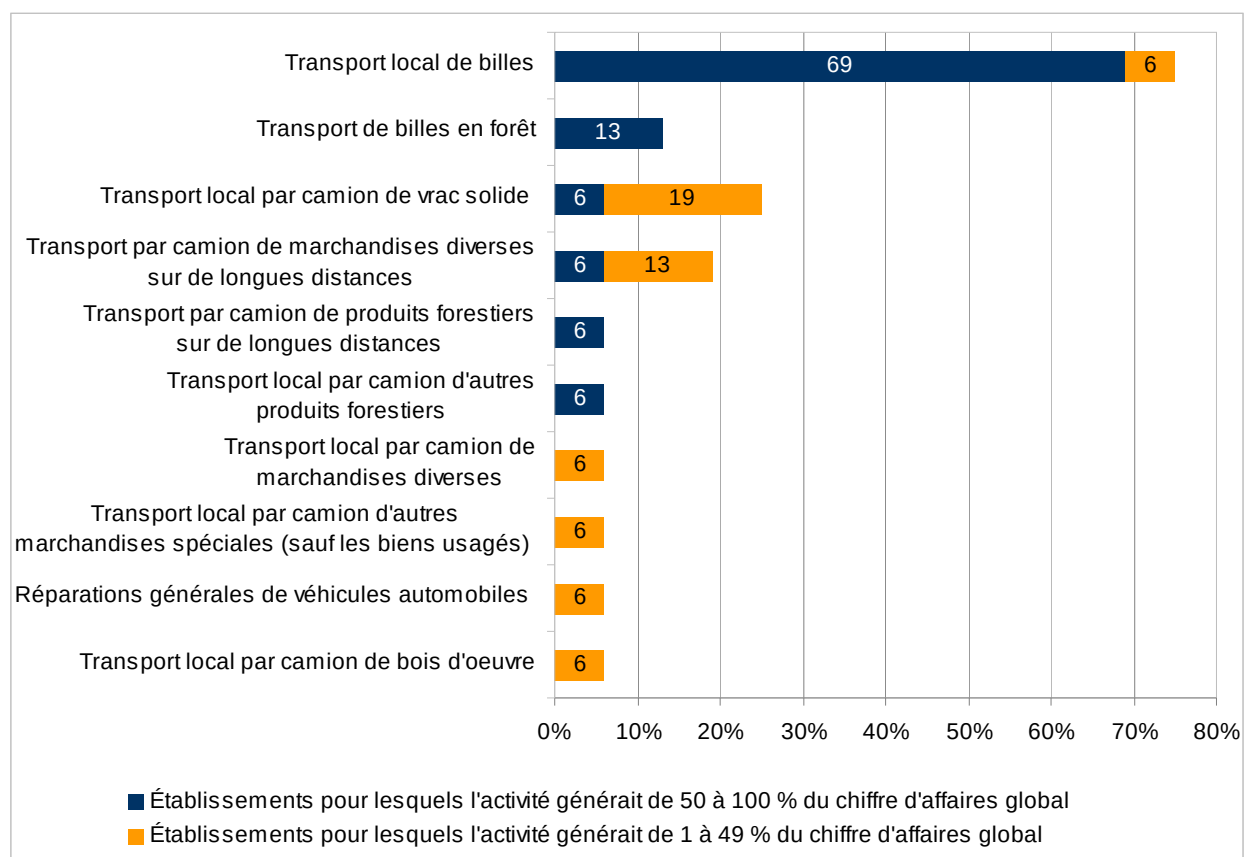
Sources des données : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

## 7.2.1 ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS

### 7.2.1.1 ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008

La figure 42 présente, pour chacune des activités sources de revenus en 2008, la proportion des établissements interrogés ayant déclaré des revenus attribuables à cette activité de même que l'importance de celle-ci en termes de contribution au chiffre d'affaires global de l'établissement.

**FIGURE 42**  
**ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES**  
**ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

En 2008, les activités qui ont contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements du secteur, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont :

- le transport local de billes (75 %);
- le transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances (19 %);
- le transport local par camion de vrac solide (19 %);
- le transport de billes en forêt (c'est-à-dire dans les limites de l'exploitation forestière) (13 %).



Dans une moindre mesure, les autres activités sources de revenus sont :

- le transport local par camion de bois d'œuvre (6 %);
- le transport local par camion d'autres produits forestiers (6 %), comme le transport de copeaux, sciures ou planures ou le transport de billes de bois à pâte;
- le transport par camion de produits forestiers sur de longues distances (6 %);
- le transport local par camion d'autres marchandises spéciales (6 %);
- le transport local par camion d'autres marchandises diverses (6 %);
- les réparations générales de véhicules automobiles (6 %).

#### 7.2.1.2 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT

Le niveau de diversification des activités par établissement est variable. En 2008, les activités de 44 % des établissements correspondaient à une seule classe du SCIAN à 6 chiffres, celles de 45 % à deux classes et celles de 6 % à trois classes. De plus, les activités secondaires des établissements sont généralement incluses dans le secteur du transport. Huit établissements ont des activités de transport, autres que le transport forestier (transport de gravier, d'anodes). Un seul établissement a son activité secondaire à l'extérieur du secteur forestier.

#### 7.2.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS

##### 7.2.2.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS

Le tableau 148 présente la répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur nombre de travailleurs.

**TABLEAU 148**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE**  
**SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2008<sup>202</sup>**  
**(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)**

| NOMBRE D'EMPLOYÉS<br>EN 2008 | TOTAL |
|------------------------------|-------|
| 1 à 4                        | 15    |
| 5 à 19                       | 8     |
| 20 à 49                      | 1     |
| TOTAL                        | 24    |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Tous les établissements de l'univers d'enquête dont le nombre d'employés est connu se classent dans la catégorie des petits établissements, puisqu'ils employaient entre 0 et 49 personnes en 2008. Les deux tiers d'entre eux comptaient moins de 5 employés et un seul en comptait 20 ou plus.

<sup>202</sup> Le nombre de travailleurs à l'emploi de l'établissement en 2008 a été validé par l'équipe de recherche de DDM pour tous les établissements ayant participé à l'étude.



### 7.2.3 CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE

#### 7.2.3.1 CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008

Le tableau 149 met en évidence la répartition des établissements en fonction de leur chiffre d'affaires de 2008.

**TABLEAU 149**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008         | (%)        |
|------------------------------------|------------|
| Moins de 250 000 \$                | 6          |
| Entre 250 000 \$ et 499 999 \$     | 56         |
| Entre 500 000 \$ et 999 999 \$     | 25         |
| Entre 1 000 000 \$ et 1 999 999 \$ | 6          |
| Entre 2 000 000 \$ et 4 999 999 \$ | 6          |
| <b>TOTAL (n = 16)</b>              | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, le chiffre d'affaires des établissements interrogés se situait à moins de 250 000 \$ pour 6 % d'entre eux, entre 250 000 \$ et 999 999 \$ pour 81 % et entre 1 000 000 \$ et 5 M\$ pour les 13 % restants.

#### 7.2.3.2 MASSE SALARIALE EN 2008

Le tableau 150 présente la distribution des établissements interrogés selon leur masse salariale en 2008.

**TABLEAU 150**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| MASSE SALARIALE EN 2008            | (%)        |
|------------------------------------|------------|
| Moins de 100 000 \$                | 44         |
| Entre 100 000 \$ et 249 999 \$     | 31         |
| Entre 250 000 \$ et 499 999 \$     | 19         |
| Entre 500 000 \$ et 749 999 \$     | -          |
| Entre 750 000 \$ et 999 999 \$     | 6          |
| Entre 1 000 000 \$ et 1 999 999 \$ | -          |
| <b>TOTAL (n = 16)</b>              | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Un peu moins de la moitié des établissements (44 %) avaient une masse salariale de moins de 100 000 \$ en 2008. De plus, la masse salariale variait entre 100 000 \$ et 249 999 \$ pour près du tiers (31 %) des établissements, entre 250 000 \$ et 499 999 \$ pour 19 % d'entre eux et entre

750 000 \$ et 999 999 \$ pour 6 %. Aucun établissement n'a déclaré de masse salariale d'un million ou plus de dollars.

#### 7.2.4 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

Le tableau 151 présenté ci-dessous fournit l'information relative à la localisation des établissements de l'univers d'enquête.

**TABLEAU 151**  
**LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE**  
**(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)**

| MRC                | NOMBRE<br>D'ÉTABLISSEMENTS | % DES<br>ÉTABLISSEMENTS |
|--------------------|----------------------------|-------------------------|
| La Haute-Côte-Nord | 10                         | 42                      |
| Manicouagan        | 12                         | 50                      |
| Sept-Rivières      | 2                          | 8                       |
| TOTAL              | 24                         | 100                     |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

La MRC de Manicouagan compte la plus grande proportion d'établissements en transport de produits forestiers dans la région de la Côte-Nord (50 %). Elle est suivie des MRC de La Haute-Côte-Nord (42 %) et enfin, Sept-Rivières (8 %).

#### 7.2.5 ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS

La distribution des établissements interrogés en fonction de leur âge est présentée au tableau 152.

**TABLEAU 152**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| ÂGE            | TOTAL |
|----------------|-------|
| Moins de 9 ans | 50    |
| 10 à 19 ans    | 31    |
| 20 à 29 ans    | 6     |
| 30 et plus     | 6     |
| NSP            | 6     |
| TOTAL (n = 16) | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Les établissements du secteur sont établis majoritairement depuis moins de 9 ans (50 %) et ont en moyenne 16 ans d'existence. Près du tiers (31 %) des établissements sont âgés de 10 à 19 ans et 6 % de 20 à 29 ans. Seulement 6 % d'entre eux existent depuis plus de 30 ans. Enfin, l'âge n'a pu être déterminé pour 6 % des établissements.

## 7.2.6 EMPLOI

### 7.2.6.1 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR GROUPE DU SCIAN ET CLASSES DU SCIAN

Les emplois générés par les établissements de l'univers d'enquête sont présentés au tableau 153, selon les groupes du SCIAN.

**TABLEAU 153**  
**RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008**  
**PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN**  
**(NOMBRE ET % DES EMPLOIS)**

| GROUPE DU SCIAN                                       | CLASSE DU SCIAN                                                                                                                       | TOTAL  |     |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|
|                                                       |                                                                                                                                       | NOMBRE | %   |
| 4842 - Transport par camion de marchandises spéciales | 484223 - Transport local par camion de produits forestiers                                                                            | 124    | 95  |
|                                                       | 484233 - Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances                                                         | 4      | 3   |
| 1153 - Activités de soutien à la foresterie           | 115310 - Activités de soutien à la foresterie - Transport de billes en forêt (c.-à-d., dans les limites de l'exploitation forestière) | 3      | 2   |
| TOTAL                                                 |                                                                                                                                       | 131    | 100 |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les établissements du groupe 4842 généraient près de la totalité (98 %) des emplois du secteur en 2008 (principalement 95% pour les établissements du groupe 484223), tandis que ceux du groupe 1153 employaient seulement 2 % des travailleurs du secteur.

### 7.2.6.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIES DE POSTE

L'enquête auprès des employeurs a permis d'évaluer la proportion d'emplois du secteur selon les catégories de poste. Cette proportion a été estimée sur la base des 108 T4 produits en 2008 par les 16 établissements interrogés. La méthode utilisée a pour effet de surestimer l'importance des catégories de poste où le roulement de personnel est élevé. Cette répartition est présentée par regroupement dans le tableau 154 et en détail dans le tableau 155.

**TABLEAU 154**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**  
**(% DES T4 PRODUITS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE <sup>203</sup> | T4 PRODUITS EN 2008 (%) |
|----------------------------------------------------|-------------------------|
| 1 Gestion et supervision                           | 9                       |
| 2 Vente et marketing                               | -                       |
| 3 Soutien administratif                            | 4                       |
| 4 Soutien technique                                | 9                       |
| 5 Production et manutention                        | 5                       |
| 6 Transport                                        | 73                      |
| 7 Autres                                           | -                       |
| <b>TOTAL (n = 16)</b>                              | <b>100</b>              |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Sur la base du nombre de T4 produits en 2008, on estime que les postes en transport constituent près des trois quarts des emplois du secteur pour les établissements interrogés (73 %). Les postes de gestion et supervision représentent 9 % des emplois, tandis que les postes de soutien technique et de production et manutention totalisent 9 % et 5 % respectivement. Les postes de soutien administratif représentent, pour leur part, 4 % des emplois et aucun poste en vente et marketing n'est dénombré.

**TABLEAU 155**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008**  
**PAR CATÉGORIE DE POSTE**

| CATÉGORIES DE POSTE <sup>204</sup>                                     | T4 PRODUITS EN 2008 (%) |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Conducteurs de camions (transport de produits forestiers)              | 68                      |
| Personnel de direction                                                 | 9                       |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                       | 9                       |
| Conducteurs de camions (autre que le transport de produits forestiers) | 6                       |
| Conducteurs d'équipements lourds                                       | 5                       |
| Employés de soutien administratif                                      | 4                       |
| <b>TOTAL</b>                                                           | <b>100</b>              |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : Le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

Chez les établissements interrogés, les postes de conducteurs de camions représentaient 74 % des emplois occupés en 2008. Plus spécifiquement, 68 % des postes occupés étaient en transport de produits forestiers. Les autres postes comptaient pour moins de 10 % des emplois.

<sup>203</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

<sup>204</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

---

### 7.2.6.3 DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI

---

Les principales catégories d'emploi associées au secteur sont définies ci-dessous. Pour plus de précisions, l'annexe 3 présente les concordances entre les catégories de poste utilisées dans la présente étude et les codes de la classification nationale des professions (CNP), de même que des exemples d'appellations d'emplois pour chacune des catégories.

#### CONDUCTEURS DE CAMIONS

Les travailleurs du secteur classés dans cette catégorie conduisent des camions lourds pour le transport de marchandises. Ils travaillent pour des entreprises ou sont des travailleurs autonomes.

#### MÉCANICIENS D'ÉQUIPEMENTS LOURDS

Les mécaniciens d'équipements lourds réparent, recherchent la cause des problèmes, remettent en état et entretiennent l'équipement mobile lourd nécessaire aux travaux de construction, de transport, d'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazière, de manutention, d'aménagement paysager, de défrichement, d'agriculture et autres travaux semblables. Un certificat de qualification est obligatoire au Québec.

En ce qui concerne le secteur plus spécifiquement, les principales tâches des mécaniciens des véhicules lourds routiers consistent à effectuer l'entretien des camions, à diagnostiquer les défauts à l'aide d'un ordinateur et à effectuer les réparations incluant le remplacement des composantes.

#### CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENTS LOURDS

Les conducteurs d'équipements lourds manoeuvrent des machines lourdes telles que des excavatrices, des bulldozers, des tracteurs ou des chargeuses à grappin pour creuser, déplacer, charger de la terre aux cours de travaux de construction ou pour débroussailler avant d'effectuer l'exploitation forestière. Les conducteurs d'équipements lourds travaillent pour des compagnies forestières, dans des entreprises de construction ainsi que pour des entrepreneurs d'équipements lourds.

---

## 7.2.7 PROFIL DES TRAVAILLEURS

---

### 7.2.7.1 NIVEAU DE SCOLARITÉ

---

Les travailleurs interrogés (n=29) détiennent majoritairement un diplôme d'études secondaires ou professionnelles (59 %) et environ un travailleur sur trois n'a pas obtenu de diplôme. La proportion des travailleurs ayant affirmé détenir un diplôme postsecondaire est de 7 %. De plus, les travailleurs interrogés qui n'ont pas de diplôme se retrouvent majoritairement (90 %) dans la catégorie de poste qui inclut les conducteurs.

### 7.2.7.2 SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR

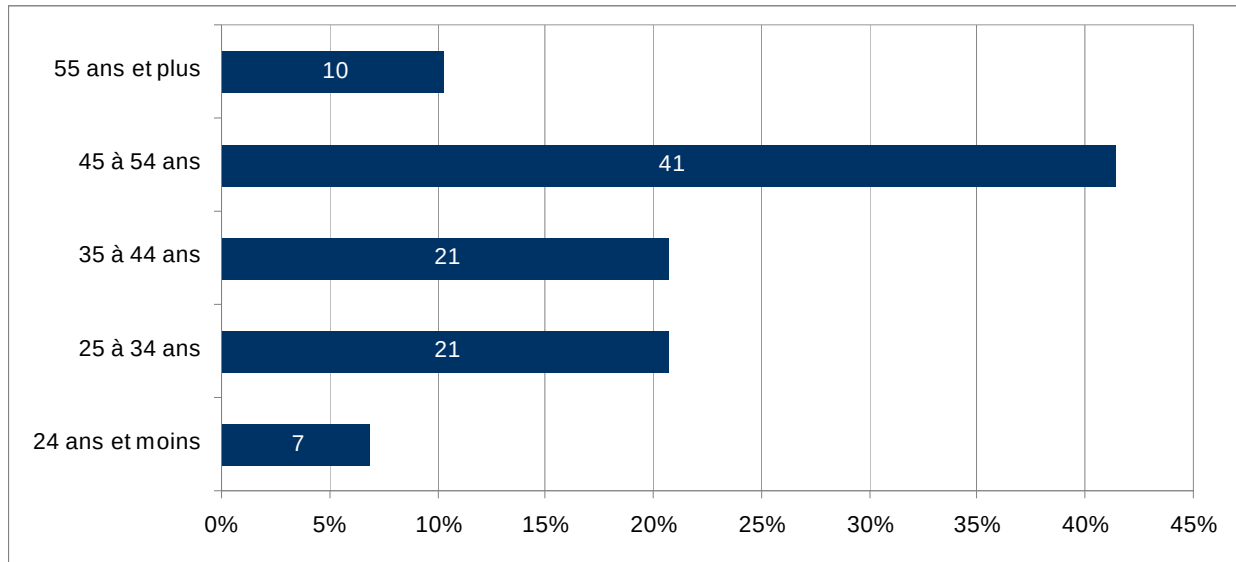
---

La plupart des travailleurs interrogés ne possèdent pas de diplôme ou certificat en lien avec le secteur. En effet, seulement 28 % des travailleurs interrogés possèdent un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur. Les principaux diplômes ou certificats en lien avec le secteur obtenus par les travailleurs interrogés sont le DEP en transport par camion et le permis de conduite de véhicules lourds.

### 7.2.7.3 ÂGE

L'âge des travailleurs du secteur du transport de produits forestiers a été traité à la fois par l'enquête auprès des employeurs et celle auprès des travailleurs. La figure 43 illustre la proportion de travailleurs par tranche d'âge établie selon l'année de naissance des travailleurs interrogés.

**FIGURE 43**  
**PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Parmi les 29 travailleurs interrogés, 10 % d'entre eux ont 55 ans et plus et deux travailleurs interrogés sur cinq sont âgés de 45 ans et plus (41 %). De plus, 14 % des travailleurs sont âgés de 25 à 34 ans, 21 % de 35 à 44 ans, alors que seulement 7 % sont âgés de 24 ans et moins.

### 7.2.7.4 INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER

Selon l'information recueillie au moyen de l'enquête, il semble que les travailleurs du secteur soient nombreux à prévoir une retraite d'ici 5 ans. En effet, 100 % des 29 travailleurs interrogés ont affirmé avoir l'intention de se retirer d'ici 5 ans.

### 7.2.7.5 SEXE

Les travailleurs interrogés sont des hommes presque qu'exclusivement. Effectivement, parmi les 29 travailleurs interrogés, 28 étaient des hommes.

### 7.2.7.6 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS

Le nombre d'années d'expérience des travailleurs du secteur varie. Effectivement, parmi les travailleurs interrogés, près de la moitié d'entre eux (45 %) possèdent moins de 10 ans

d'expérience au sein du secteur, 34 % ont de 10 à 25 ans d'expérience, alors que 21 % d'entre eux ont plus de 25 ans d'expérience.

---

#### 7.2.7.7 FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

---

Dans l'ensemble, les travailleurs interrogés semblent peu fidèles à leur employeur actuel, puisqu'en moyenne, ils n'ont acquis que 6 des 14 années d'expérience de travail dans le secteur auprès de leur employeur actuel.

---

#### 7.2.7.8 LIEU DE RÉSIDENCE

---

Les travailleurs interrogés demeurent dans la région dans une proportion de 97 %.

---

#### 7.2.7.9 LIEU DE NAISSANCE

---

Le secteur ne compte aucun travailleur né à l'extérieur du Canada. En effet, parmi les répondants, 100 % sont nés au Canada.

---

#### 7.2.7.10 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR

---

Le tableau suivant fait la synthèse des caractéristiques exposées dans les pages précédentes. Il présente le profil type du travailleur en transport de produits forestiers.



**TABLEAU 156**  
**PROFIL DU TRAVAILLEUR EN TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS EN 2008,**  
**PAR GROUPE DU SCIAN (n = 29)**

| CARACTÉRISTIQUES                                      | 4842 (n = 29) |
|-------------------------------------------------------|---------------|
| <b>NIVEAU DE SCOLARITÉ – PLUS HAUT DIPLOME OBTENU</b> |               |
| Secondaire 5 ou DEP                                   | 59 %          |
| Collégial                                             | 7 %           |
| Universitaire                                         | -             |
| Aucun                                                 | 34 %          |
| <b>ÂGE (MOYENNE)</b>                                  |               |
| Travailleurs                                          | 43 ans        |
| Conducteurs                                           | 44 ans        |
| <b>SEXE</b>                                           |               |
| Hommes                                                | 97 %          |
| Femmes                                                | 3 %           |
| <b>EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET FIDÉLITÉ (MOYENNE)</b>    |               |
| En transport de produits forestiers                   | 14 ans        |
| Chez l'employeur                                      | 6 ans         |
| <b>INTENTION DE DÉPART À LA RETRAITE</b>              |               |
| Pense se retirer d'ici 5 ans                          | 100 %         |
| <b>NÉ AU CANADA</b>                                   |               |
| Travailleurs nés au Canada                            | 100 %         |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : Échantillon de faible taille non représentatif.

Les travailleurs interrogés sont des hommes presque exclusivement âgés en moyenne de 43 ans. La plupart d'entre eux détiennent un diplôme de niveau secondaire (59 %), aucun n'a obtenu de diplôme universitaire, 7 % seulement ont reçu une formation de niveau collégial et 34 % n'ont aucun diplôme. Ils sont plutôt expérimentés et peu fidèles à leur employeur, chez qui ils ont acquis 6 des 14 années d'expérience qu'ils détiennent en transport de produits forestiers. De plus, 100 % des travailleurs interrogés pensent se retirer d'ici 5 ans. Par ailleurs, tous les travailleurs sont nés au Canada.

## 7.2.8 CONDITIONS DE TRAVAIL

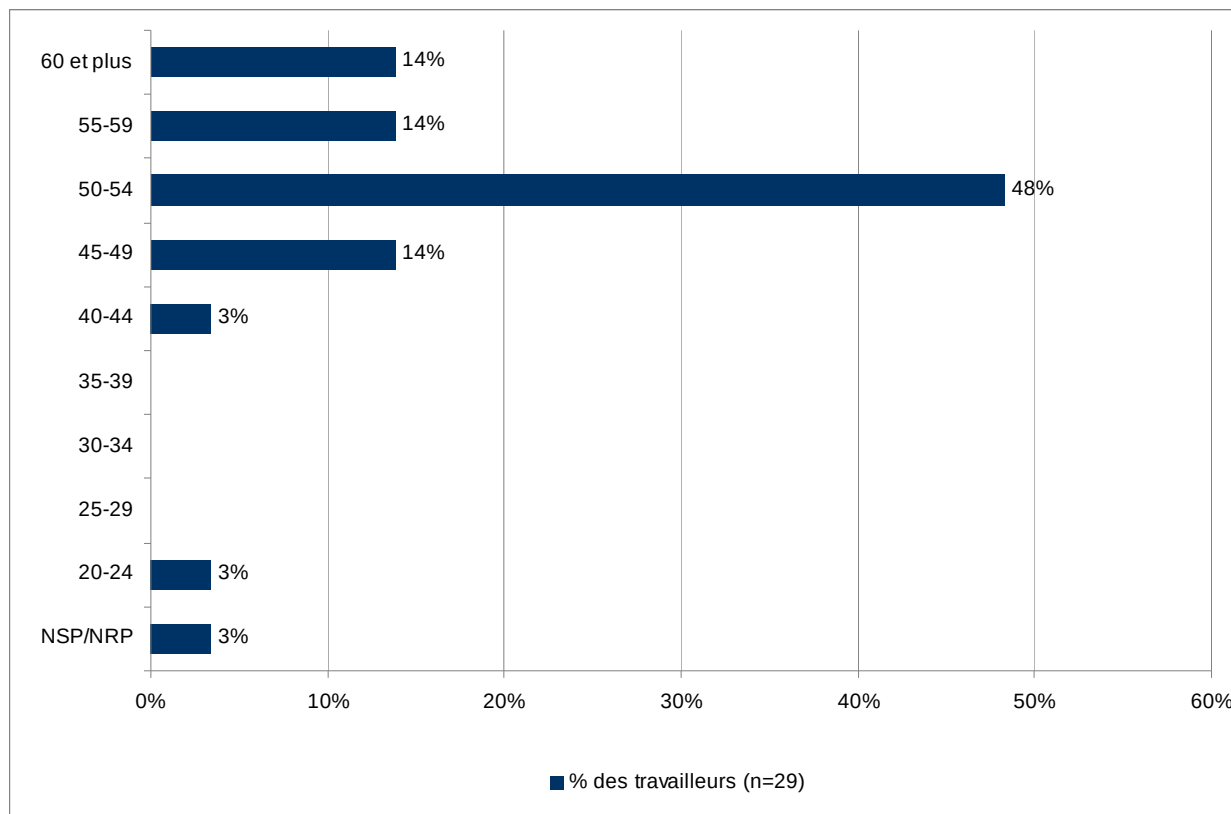
### 7.2.8.1 TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit n'est pas rare chez les travailleurs en transport de produits forestiers, puisque plus des trois quarts (79 %) des travailleurs interrogés ont travaillé après 22 heures en 2008 (n = 29).

### 7.2.8.2 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE

La figure 44 illustre la répartition des travailleurs selon le nombre moyen d'heures qu'ils ont travaillées par semaine lorsque la production était à son maximum en 2008.

**FIGURE 44**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR**  
**SEMAINE, LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les longues semaines de travail sont caractéristiques du travail dans le secteur du transport forestier. En effet, lorsque la production était à son maximum en 2008, la semaine de travail moyenne comptait entre 50 et 54 heures pour près de la moitié des travailleurs interrogés (48 %). Pour la même période, 28 % des travailleurs effectuaient des semaines de 55 heures et plus, alors que seulement 6 % d'entre eux travaillaient moins de 45 heures par semaine. La semaine de travail, pour les travailleurs interrogés, comptait en moyenne 51 heures.

#### 7.2.8.3 NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE

Le nombre de semaines de travail effectuées en 2008 par les travailleurs du secteur du transport des produits forestiers est résumé au tableau 157.

**TABLEAU 157**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**

| NOMBRE DE SEMAINES<br>DE TRAVAIL | %          |
|----------------------------------|------------|
| Moins de 20 semaines             | 14         |
| 20 à 39 semaines                 | 24         |
| 40 semaines et plus              | 59         |
| NSP/NRP                          | 3          |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, la majorité des 29 travailleurs interrogés ont travaillé 40 semaines et plus (59 %) et 24 % d'entre eux, entre 20 et 39 semaines. Par ailleurs, 14 % des travailleurs ont travaillé moins de 20 semaines. L'année de travail pour les travailleurs interrogés compte en moyenne 36 semaines.

#### 7.2.8.4 SALAIRE ANNUEL

L'information relative aux salaires annuels de 2008 des travailleurs en transport des produits forestiers est présentée au tableau 158.

**TABLEAU 158**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**

| SALAIRE                   | %<br>(n = 29) |
|---------------------------|---------------|
| 10 000 \$ et moins        | 7             |
| Entre 10 001 et 20 000 \$ | 3             |
| Entre 20 001 et 30 000 \$ | 7             |
| Entre 30 001 et 40 000 \$ | 41            |
| Entre 40 001 et 50 000 \$ | 31            |
| Entre 50 001 et 60 000 \$ | 10            |
| <b>TOTAL</b>              | <b>100</b>    |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Selon l'information recueillie, 72 % des travailleurs avaient un salaire annuel entre 30 000 \$ et 50 000 \$, 17 % faisaient moins de 30 000 \$, tandis que 10 % des travailleurs touchaient un salaire entre 50 000 \$ et 60 000 \$ en 2008.

---

#### 7.2.8.5 MODE DE RÉMUNÉRATION

---

Près des trois quarts (72 %) des travailleurs interrogés reçoivent un salaire horaire. Par ailleurs, 17 % d'entre eux ont un salaire hebdomadaire, 6 % sont rémunérés au rendement et 3 % reçoivent un salaire hebdomadaire avec bonus.

---

#### 7.2.8.6 AVANTAGES SOCIAUX

---

Seulement 10 % des travailleurs interrogés affirment recevoir des avantages sociaux autres que ceux prévus par la loi tels que des assurances collectives.

---

#### 7.2.8.7 ALLOCATIONS POUR ÉQUIPEMENT

---

Plus de la moitié des travailleurs interrogés (52 %) reçoivent une allocation pour des équipements de sécurité comme un casque, des lunettes et des bottes. Également, la même proportion reçoit une telle allocation pour leur équipement de travail composé de gants, de vêtements ou d'outils divers.

---

#### 7.2.8.8 DURÉE DES DÉPLACEMENTS

---

Chez les travailleurs interrogés, le travail dans le secteur du transport de produits forestiers implique une absence du domicile d'une durée très variable. Effectivement, dans 34 % des cas, les travailleurs s'absentent pour une journée et 23 % le font pour plus d'une journée à plus de cinq jours. De plus, 3 % des travailleurs s'absentent du domicile pour une période de 6 mois, alors que d'autres profitent d'un horaire régulier (28 %).

---

#### 7.2.8.9 SYNDICALISATION

---

La majorité des travailleurs interrogés (59 %) sont syndiqués.

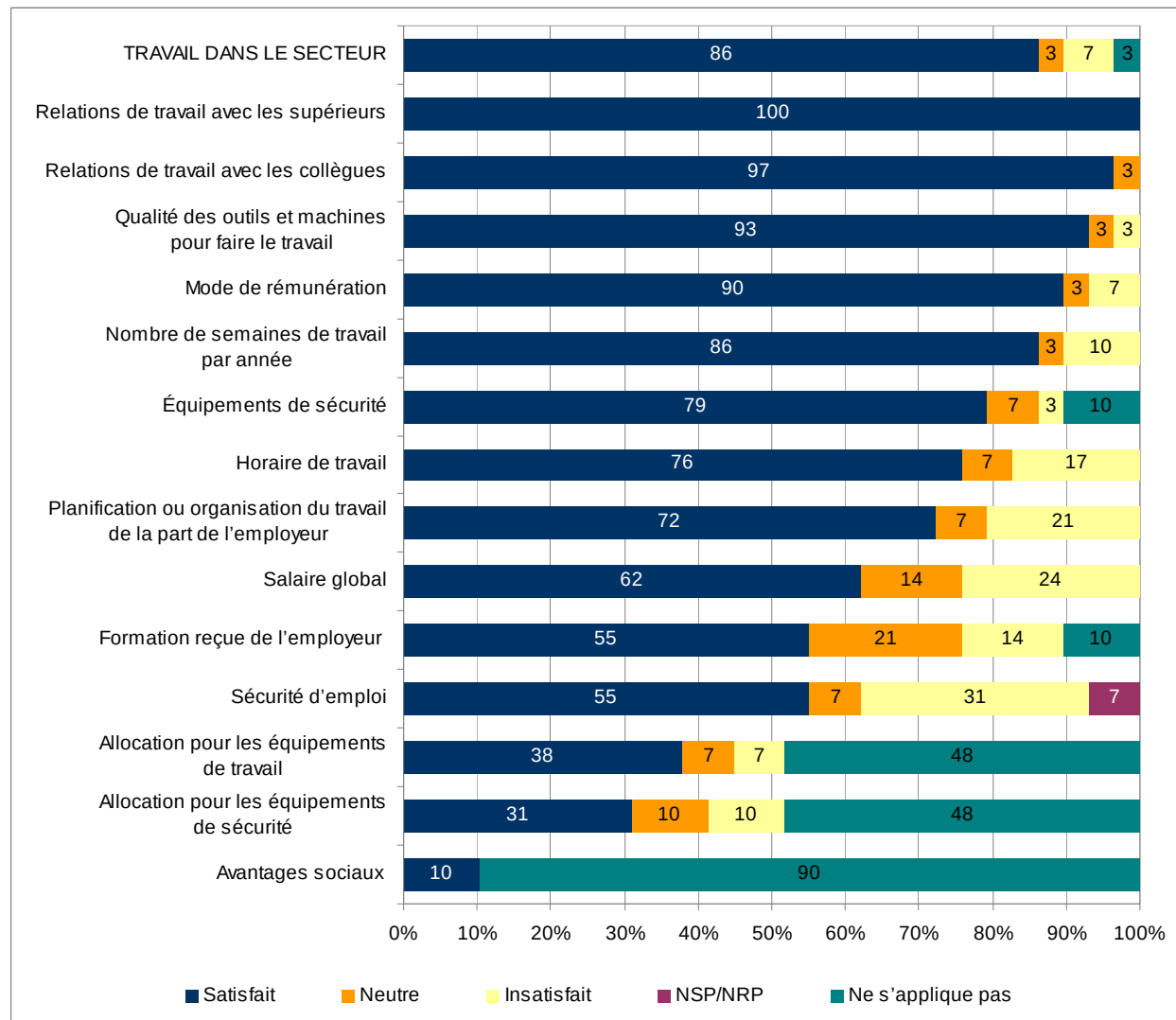
---

#### 7.2.8.10 SATISFACTION AU TRAVAIL

---

Le niveau de satisfaction des travailleurs envers différents éléments de leur travail est illustré à la figure 45.

**FIGURE 45**  
**DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs interrogés sont généralement satisfaits de leur travail (86 %). Néanmoins, 7 % en sont insatisfaits. Les éléments pour lesquels la proportion de travailleurs satisfaits est la plus élevée sont :

- les relations de travail avec les supérieurs (100 %);
- les relations de travail avec les collègues (97 %);
- la qualité des outils et des machines pour faire le travail (93 %);
- le mode de rémunération (90 %);
- le nombre de semaines de travail par année (86 %);
- l'équipement de sécurité (79 %);
- l'horaire de travail (76 %).

De plus, il a été demandé aux travailleurs interrogés de nommer un ou plusieurs éléments qui les rendaient satisfaits de leur travail. Les éléments nommés sont le travail dans le secteur en général, le plein air et les bonnes relations de travail.

Malgré la satisfaction globale de la plupart des travailleurs, une minorité d'entre eux éprouvent de l'insatisfaction à l'égard de certains aspects de leur emploi. Les éléments qui engendrent de l'insatisfaction de la part des travailleurs sont :

- l'horaire de travail irrégulier;
- la sécurité d'emploi;
- la mauvaise planification du travail de la part de l'employeur;
- la durée de l'absence du domicile indéterminée;
- la conduite de nuit;
- les vacances et les jours fériés non rémunérés.

## 7.2.9 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

### 7.2.9.1 ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI

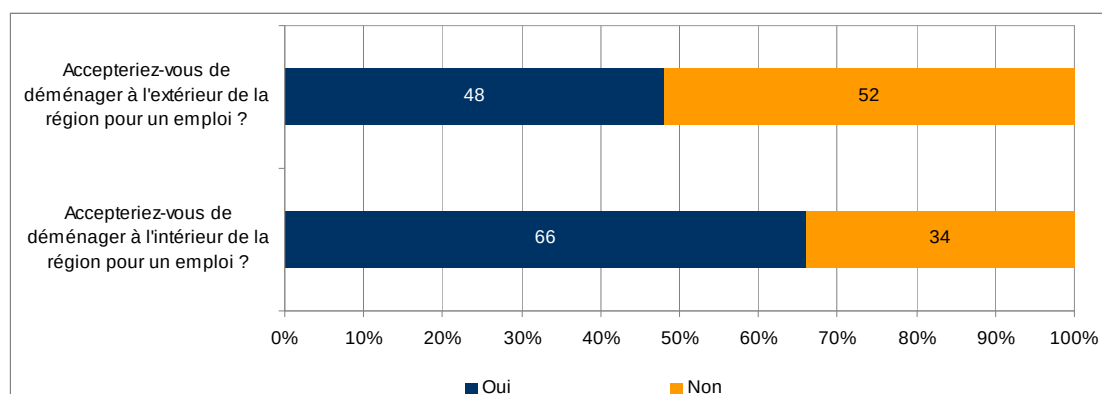
Près des trois quarts des travailleurs (72 %) interrogés accepteraient de déménager pour un emploi. Cependant, certains le feraient seulement sous certaines conditions (41 %). Les conditions mentionnées par les travailleurs dépendent des éléments suivants :

- Salaire
- Sécurité d'emploi
- Conditions de travail

Les travailleurs semblent démontrer un certain attachement pour la région puisque 66 % d'entre eux sont disposés à déménager à l'intérieur de la région pour un emploi, alors que seulement 48 % de ceux-ci y consentiraient à l'extérieur de la région. Les régions de destination privilégiées par ces travailleurs sont les régions administratives de la Capitale-Nationale, du Bas-Saint-Laurent et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

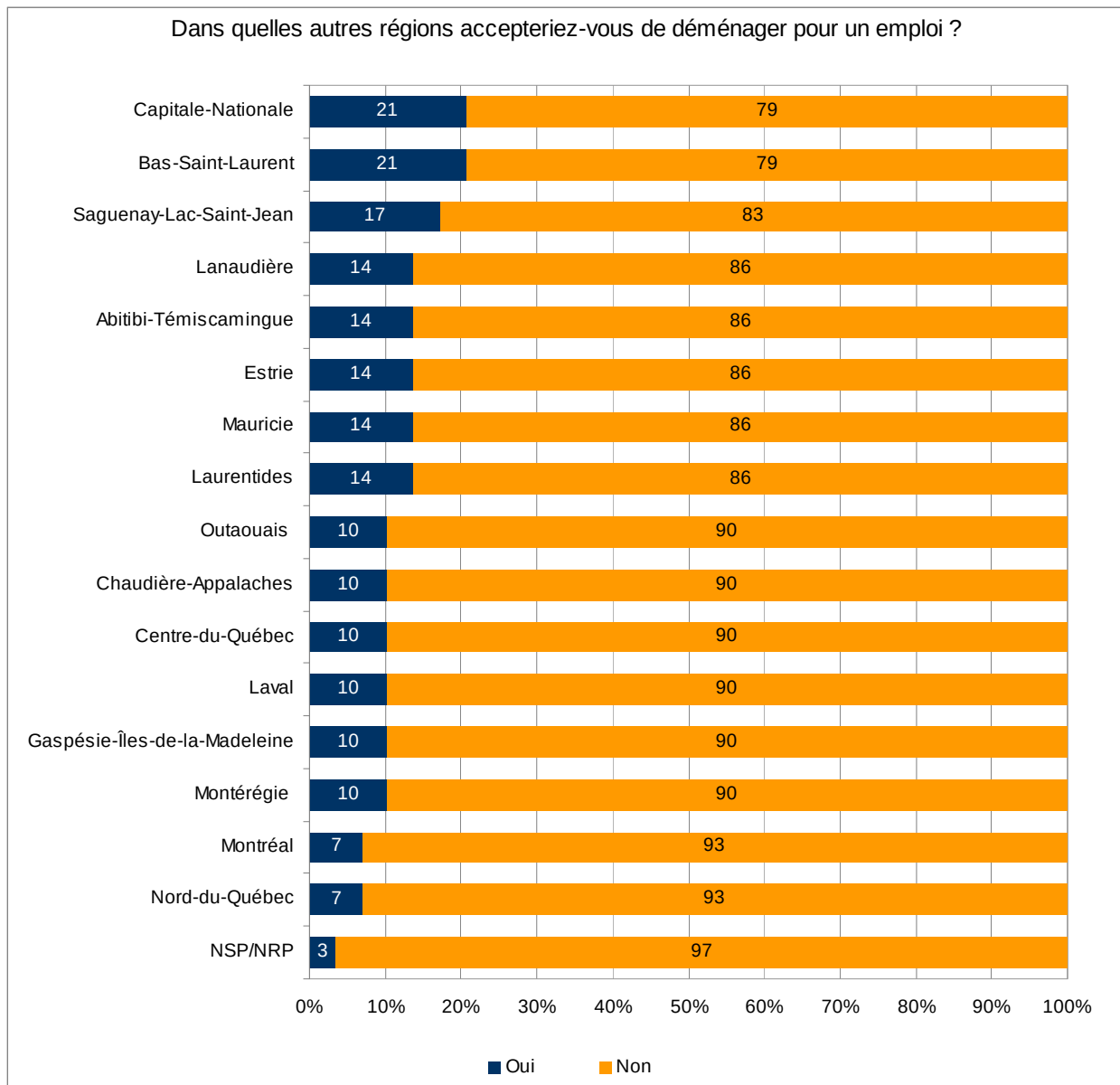
La figure suivante compare la mobilité des travailleurs à l'intérieur de la région administrative de la Côte-Nord et à l'extérieur de la région.

**FIGURE 46**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

FIGURE 47  
MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE  
(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009



### 7.2.9.2 APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR

**TABLEAU 159**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR PERCEPTION**  
**DE LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**

| CONSIDÉREZ-VOUS DÉTENIR LES QUALITÉS POUR DEVENIR ENTREPRENEUR? | %   |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| Oui                                                             | 38  |
| Non                                                             | 55  |
| Peut-être                                                       | 7   |
| TOTAL (n = 29)                                                  | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Selon l'information obtenue, 38 % des travailleurs estiment détenir les qualités nécessaires pour devenir entrepreneur.

**TABLEAU 160**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DÉSIR DE DEVENIR DES ENTREPRENEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**

| JE CONSIDÉRERAI DEVENIR ENTREPRENEUR DANS LE SECTEUR FORESTIER SI LES CONDITIONS LE PERMETTAIENT | TOTAL |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Plutôt d'accord                                                                                  | 59    |
| Plutôt en désaccord                                                                              | 41    |
| TOTAL (n = 29)                                                                                   | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Plus de la moitié des travailleurs (59 %) envisageraient de devenir des entrepreneurs si les conditions le permettaient. Ces conditions sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- Sécurité d'emploi
- Stabilité du marché
- Prix du bois
- Conditions salariales
- Contrats

### 7.2.10 MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

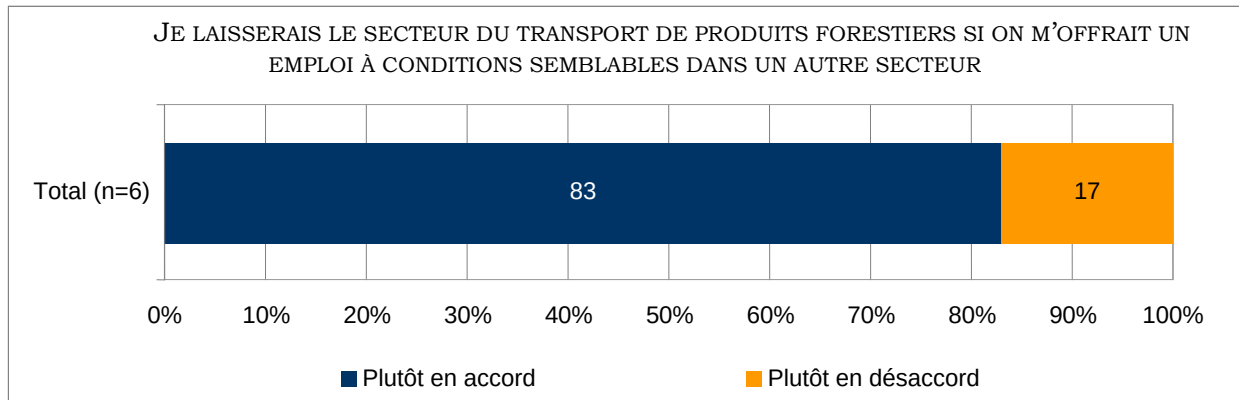
#### 7.2.10.1 MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL EN 2008

Sept des huit travailleurs ayant travaillé chez plus d'un employeur en 2008 l'ont fait dans des secteurs autres que le transport de produits forestiers. Pour ces travailleurs, les secteurs de l'aménagement forestier et du transport de produits autres que forestiers ont généré les revenus les plus importants.

#### 7.2.10.2 ATTACHEMENT AU SECTEUR

La figure 48 illustre l'attachement au secteur du transport des produits forestiers des travailleurs qui y œuvraient au moment de l'enquête.

**FIGURE 48**  
**ATTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AU SECTEUR DU TRANSPORT DE PRODUITS FORESTIERS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 6)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En général, les travailleurs interrogés semblent ne pas être attachés au secteur du transport de produits forestiers puisque si on leur offrait un emploi à des conditions semblables, la plupart des travailleurs interrogés (83 %) quitteraient le secteur.

Les raisons mentionnées pour justifier le choix d'abandonner le secteur sont :

- le manque de travail;
- l'insatisfaction au niveau des possibilités d'avancement;
- l'insatisfaction à l'égard de la stabilité d'emploi (difficultés du secteur);
- l'insatisfaction à l'égard de l'horaire de travail.

#### 7.2.10.3 INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI

Dans l'éventualité où ils perdraient leur poste, la plupart des travailleurs interrogés (n = 29) chercheraient un autre emploi. Plus de la moitié de ceux-ci (57 %) affirment qu'ils chercheraient cet emploi dans un secteur autre que celui du transport de produits forestiers.

#### 7.2.10.4 ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

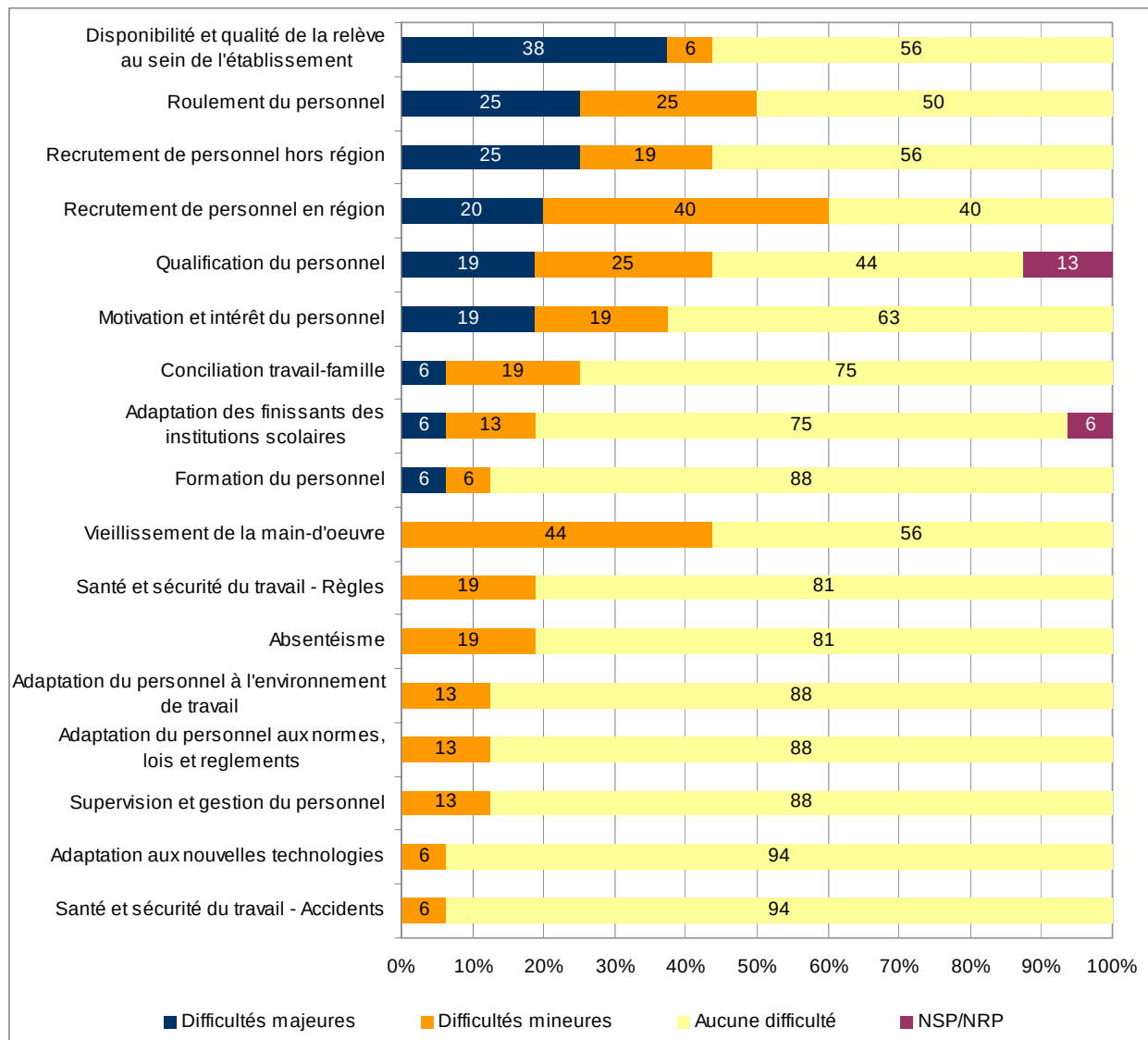
La majorité des travailleurs interrogés (86 %) se disent disposés à travailler après 22 heures (n = 29).

## 7.2.11 PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

### 7.2.11.1 PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS

La figure 49 illustre certaines difficultés éprouvées par les employeurs en 2008.

**FIGURE 49**  
**PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

En 2008, les problématiques mineures ou majeures rencontrées par plus du tiers des employeurs interrogés, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont :

- le recrutement de personnel en région (60 %);
- le roulement de personnel (50 %);

- la qualification du personnel (44 %);
- le vieillissement de la main-d'œuvre (44 %);
- le recrutement de personnel hors région (44 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (44 %);
- la motivation et l'intérêt du personnel (38 %).

Au moins 20 % des établissements ont signalé avoir éprouvé des difficultés majeures en ce qui concerne les éléments suivants :

- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (38 %);
- le recrutement de personnel hors région (25 %);
- le roulement de personnel (25 %);
- le recrutement de personnel en région (20 %).

Le recrutement et le roulement de personnel semblent être particulièrement problématiques chez les employeurs du secteur. Certains employeurs expliquent ces difficultés par la qualité de vie médiocre des personnes qui travaillent dans ce secteur d'activité. Plusieurs employeurs ont également mentionné que le recrutement de personnel est d'autant plus difficile que la main-d'œuvre disponible est peu qualifiée. De plus, les compagnies d'assurances sont exigeantes en ce qui concerne l'expérience des nouveaux chauffeurs. Ainsi, certains employeurs ont décidé d'offrir des formations à l'interne, notamment en mécanique, pour pallier le manque de formation. Par ailleurs, bien que les jeunes soient perçus par les employeurs comme moins fiables et moins motivés, ils maîtrisent davantage les nouvelles technologies et sont moins réfractaires aux bonnes habitudes de conduite.

#### 7.2.11.2 POSTES DIFFICILES À POURVOIR

Le tableau suivant présente, pour chacun des postes pour lesquels les employeurs ont identifié des postes à pourvoir en 2008, la répartition des établissements selon leur difficulté à combler leurs besoins de main-d'œuvre.

**TABLEAU 161**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DIFFICULTÉ À**  
**COMBLER LEURS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| POSTES À POURVOIR EN 2008                               | COMBLÉS<br>DIFFICILE-<br>MENT | COMBLÉS<br>FACILE-<br>MENT | NON<br>COMBLÉS | NA <sup>205</sup> | TOTAL<br>(n = 16) |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| Conducteur de camion (transport de produits forestiers) | 31                            | 31                         | -              | 38                | 100               |
| Mécanicien d'équipements lourds                         | 13                            | 6                          | -              | 81                | 100               |
| Conducteur d'équipements lourds                         | 6                             | -                          | -              | 94                | 100               |
| Employé de soutien administratif                        | -                             | -                          | 6              | 94                | 100               |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

<sup>205</sup> NA : non applicable. Pour un établissement donné, la question est non applicable lorsque la catégorie de poste ne se trouve pas normalement dans l'établissement ou que l'employeur a déclaré ne pas avoir eu de besoin à combler pour cette catégorie en 2008.

Les trois quarts des établissements interrogés ont eu des postes à combler en 2008. Ces postes concernaient les conducteurs de camions, les mécaniciens d'équipements lourds, les conducteurs d'équipements lourds et le personnel de soutien administratif. Les postes ont tous été pourvus, pour certains difficilement, à l'exception du poste d'employé de soutien administratif, qui n'a pas été comblé. Sept des seize établissements interrogés (44 %) ont affirmé avoir eu de la difficulté à pourvoir à un ou plusieurs postes en 2008.

## 7.2.12 SOUS-TRAITANCE

Dans le cadre de leurs activités, les trois quarts des établissements ont régulièrement fait affaire avec des sous-traitants ou des travailleurs autonomes au cours des douze mois précédant l'enquête (n = 16). Principalement, il s'agissait de sous-traitance de spécialité en mécanique ou en comptabilité. Le tableau suivant présente plus en détail les domaines des activités réalisées de même que la part de travail confiée en sous-traitance.

**TABLEAU 162**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFIÉE**  
**EN SOUS-TRAITANCE PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| DOMAINE              | % DES ÉTABLISSEMENTS CONFIAINT RÉGULIÈREMENT L'ACTIVITÉ EN SOUS-TRAITANCE | % DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DE TRAVAIL CONFIÉ EN SOUS-TRAITANCE |             |              |         |    |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|---------|----|
|                      |                                                                           | MOINS DE 25 %                                                          | 25 % À 75 % | PLUS DE 75 % | NSP/NRP | NA |
| Mécanique            | 56                                                                        | 19                                                                     | 25          | 6            | -       | 50 |
| Comptabilité         | 19                                                                        | -                                                                      | -           | 19           | -       | 81 |
| Transport            | 13                                                                        | 6                                                                      | -           | -            | -       | 94 |
| Autres (non précisé) | 8                                                                         | 6                                                                      | -           | -            | -       | 94 |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Le tableau suivant présente la répartition des établissements selon la part du travail confiée en sous-traitance en 2008. On remarque que les établissements confient généralement moins de 25 % du travail en sous-traitance (69 %).

**TABLEAU 163**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PART DU TRAVAIL CONFIÉE**  
**EN SOUS-TRAITANCE EN 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| EN 2008, QUELLE EST, EN POURCENTAGE, LA PART DU TRAVAIL QUE VOUS CONFIEZ À DES SOUS-TRAITANTS OU DES TRAVAILLEURS AUTONOMES? | %   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 0 %                                                                                                                          | 19  |
| Plus de 0 % et moins de 25 %                                                                                                 | 50  |
| 25 % à 49 %                                                                                                                  | 13  |
| 50 % ou plus                                                                                                                 | -   |
| NSP/NRP (> 0 %)                                                                                                              | 19  |
| TOTAL                                                                                                                        | 100 |

Note : Le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

En général, les établissements ne prévoient pas d'accroissement ni de diminution de la sous-traitance entre 2008 et 2009.

### 7.2.13 BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

La majorité des établissements du secteur (69 %) affirment que leurs équipements doivent être modernisés (n = 16). Les besoins déclarés concernent le renouvellement habituel des camions et remorques.

Les établissements affirmant avoir des besoins de modernisation (n = 11) ont estimé le montant des investissements requis d'ici décembre 2010 entre 5 000 \$ et 1 500 000 \$ par établissement, pour un total de 3 965 000 \$, une valeur médiane de 200 000 \$ et une moyenne de 360 455 \$. La réalisation de ces investissements se fera possiblement d'ici le 31 décembre 2010 en totalité pour presque la moitié (46 %) des établissements ayant exprimé ces besoins. Par contre, 9 % des établissements ne pensent réaliser ses investissements qu'en partie et 9 % d'entre eux également ne croient pas les réaliser. Par contre, 36 % des établissements ne pouvaient se prononcer sur la question au moment de l'enquête (n = 4).

### 7.2.14 UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION

Le tableau suivant présente la répartition des établissements selon leur estimation de l'utilisation de leur capacité de production en 2008.

TABLEAU 164  
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'UTILISATION  
DE LEUR CAPACITÉ DE PRODUCTION EN 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)

| NIVEAU DE PRODUCTION | %   |
|----------------------|-----|
| 0 à 25 %             | 6   |
| 25 à 50 %            | 13  |
| 50 à 75 %            | 31  |
| 75 % ou plus         | 50  |
| TOTAL(n = 16)        | 100 |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

La moitié des établissements (50 %) estimaient opérer à plus de 75 % de leur capacité de production en 2008. De plus, 31 % jugeaient utiliser entre 50 % et 75 % de cette capacité, 13 % croyaient l'utiliser entre 25 % et 50 % et 6 % estimaient opérer à moins de 25 %.

### 7.2.15 TENDANCES DES REVENUS

#### 7.2.15.1 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008

La répartition des établissements interrogés selon la tendance générale de leurs revenus entre 2004 et 2008 est présentée au tableau 165.

**TABLEAU 165**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS**  
**REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| TENDANCE              | TOTAL      |
|-----------------------|------------|
| Décroissance          | 50         |
| Stabilité             | 31         |
| Croissance            | 19         |
| <b>TOTAL (n = 16)</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008, les revenus de 50 % des établissements interrogés ont décliné, alors qu'ils sont demeurés stables pour près du tiers (31 %) d'entre eux et ont augmenté pour 19 % tout au long de cette période.

#### 7.2.15.2 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011

Le tableau 166 indique la tendance générale anticipée par les établissements à l'égard de l'évolution de leurs revenus entre 2009 et 2011.

**TABLEAU 166**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS**  
**REVENUS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| TENDANCE              | TOTAL      |
|-----------------------|------------|
| Décroissance          | 44         |
| Stabilité             | 38         |
| Croissance            | 13         |
| NSP                   | 6          |
| <b>TOTAL (n = 16)</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : Le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

D'ici 2011, peu d'établissements interrogés anticipent une croissance de leurs revenus (13 %), tandis qu'un peu plus du tiers d'entre eux (38 %) prévoient une stabilité et près de la moitié (44 %) pensent voir leurs revenus décroître. Un établissement ne sait pas qu'elle sera la tendance de ses revenus.

#### 7.2.15.3 VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2008 ET 2009

Pour l'année 2009, 13 % des établissements seulement prévoyaient une hausse de leur chiffre d'affaires, 56 % anticipaient une stabilité, alors que 19 % croyaient connaître une baisse (n = 16). De plus, 12 % des établissements ne pouvaient juger de la variation de leur chiffre d'affaires en 2009.



## 7.2.16 TENDANCE DES BÉNÉFICES

### 7.2.16.1 TENDANCE GÉNÉRALE DES BÉNÉFICES DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008

Le tableau suivant présente la tendance générale des bénéfices pour la période 2004-2008.

**TABLEAU 167**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE**  
**LEURS BÉNÉFICES DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| TENDANCE       | TOTAL |
|----------------|-------|
| Décroissance   | 63    |
| Stabilité      | 31    |
| Croissance     | 6     |
| TOTAL (n = 16) | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Entre 2004 et 2008, seulement 6 % des établissements interrogés ont connu une croissance générale de leurs bénéfices, alors que 63 % connaissaient une décroissance et 31 %, une stabilité.

### 7.2.16.2 TENDANCE GÉNÉRALE DES BÉNÉFICES DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011

La répartition des établissements selon la tendance générale de leurs bénéfices anticipés pour la période 2009 à 2011 est présentée au tableau suivant.

**TABLEAU 168**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE**  
**LEURS BÉNÉFICES DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| TENDANCE       | TOTAL |
|----------------|-------|
| Décroissance   | 31    |
| Stabilité      | 50    |
| Croissance     | 13    |
| NSP            | 6     |
| TOTAL (n = 16) | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : Le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2011, 13 % des établissements interrogés estiment qu'ils connaîtront une croissance de leurs bénéfices, tandis que 31 % croient qu'ils verront leurs bénéfices diminuer et 50 % espèrent une stabilité. Un établissement n'était pas en mesure d'estimer la tendance de ses bénéfices d'ici 2011.

---

### 7.2.16.3 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS ET DES BÉNÉFICES – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS POUR LES DEUX PÉRIODES

---

La crise forestière, la hausse du prix du carburant au cours des dernières années, l'augmentation des charges d'exploitation, la fermeture temporaire ou permanente de certaines usines et la diminution du prix de la tonne de bois transportée expliquent la décroissance des revenus et des bénéfices dans le secteur du transport de bois.

Peu nombreux sont ceux qui gardent l'espoir de voir une reprise du secteur d'ici 2011. Le seul établissement anticipant une croissance de revenus pour la prochaine période l'attribue à ses activités de transport en vrac, qui compenseront possiblement la baisse anticipée dans le secteur du transport de produits forestiers.

---

### 7.2.17 TENDANCES DES EMPLOIS

---

---

#### 7.2.17.1 TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008

---

La tendance générale de l'évolution du nombre d'emplois entre 2004 et 2008 pour les établissements est présentée au tableau 170.

TABLEAU 170  
TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS  
DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2008  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)

| VARIATION ANTICIPÉE | TOTAL |
|---------------------|-------|
| Décroissance        | 19    |
| Stabilité           | 81    |
| TOTAL (n = 16)      | 100   |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Des établissements interrogés, 81 % sont demeurés stables pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008. De plus, le nombre d'emplois a diminué pour 19 % d'entre eux.

---

#### 7.2.17.2 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009

---

Les prévisions quant à la variation anticipée du nombre d'emplois entre 2008 et 2009 sont présentées au tableau 171.

**TABLEAU 171**  
**VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS**  
**ENTRE 2008 ET 2009**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| VARIATION ANTICIPÉE   | TOTAL      |
|-----------------------|------------|
| Décroissance          | 13         |
| Stabilité             | 63         |
| Croissance            | 13         |
| NSP                   | 13         |
| <b>TOTAL (n = 16)</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : Le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

Au moment de l'enquête, la majorité (63 %) des établissements interrogés prévoyaient que le nombre d'emplois demeurerait stable en 2009 par rapport à 2008. Seulement 13 % des établissements entrevoyaient la possibilité d'une croissance du nombre d'emplois et 13 % également ont déclaré que le nombre d'emplois devrait diminuer. Dans l'ensemble, les 16 établissements du secteur interrogés ont estimé pour 2009 une perte totale équivalant à 6 % des emplois de 2008.

#### 7.2.17.3 TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011

La tendance générale anticipée de l'évolution du nombre d'emplois entre 2009 et 2011 par les établissements est présentée au tableau 169.

**TABLEAU 169**  
**TENDANCE GÉNÉRALE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS**  
**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

| VARIATION ANTICIPÉE | TOTAL      |
|---------------------|------------|
| Décroissance        | 19         |
| Stabilité           | 75         |
| NSP/NRP             | 6          |
| <b>TOTAL</b>        | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : Le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011, 75 % des établissements interrogés anticipent une stabilité du nombre d'emplois alors que 19 % prévoient une décroissance.

#### 7.2.17.4 TENDANCE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente la tendance anticipée du nombre d'emplois par les employeurs pour chacune des catégories d'emploi.

**TABLEAU 172**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DE LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT**  
**ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>DITES-MOI SI VOUS PRÉVOYEZ QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS<br>DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT SERA EN DÉCROISSANCE,<br>STABLE OU EN CROISSANCE ENTRE LE<br>1 <sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET LE 31 DÉCEMBRE 2011 | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |        |                       |     |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|-----------------------|-----|-----|
|                                                                                                                                                                                                                                          | EN<br>DÉCROIS-<br>SANCE                            | STABLE | EN<br>CROIS-<br>SANCE | NSP | NA  |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers                                                                                                                                                     | -                                                  | 6      | -                     | -   | 94  |
| Conducteurs de camion (autre que le transport de produits forestiers)                                                                                                                                                                    | -                                                  | 75     | -                     | -   | 25  |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                                                                                                                                                 | 6                                                  | 88     | -                     | -   | 6   |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                                                                                                                                         | -                                                  | 38     | 6                     | -   | 56  |
| Électricien, électrotechnicien, électromécanicien                                                                                                                                                                                        | -                                                  | 75     | -                     | -   | 25  |
| Employés de soutien administratif                                                                                                                                                                                                        | -                                                  | 75     | -                     | -   | 25  |
| Gardiens de sécurité                                                                                                                                                                                                                     | -                                                  | 6      | -                     | -   | 94  |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                                                                                                                                              | -                                                  | -      | -                     | -   | 100 |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                                                                                                                                         | -                                                  | 94     | -                     | -   | 6   |
| Personnel de direction                                                                                                                                                                                                                   | -                                                  | 94     | -                     | -   | 6   |
| Personnel de supervision                                                                                                                                                                                                                 | -                                                  | 50     | -                     | -   | 50  |
| Répartiteurs et opérateurs radio                                                                                                                                                                                                         | -                                                  | 75     | -                     | -   | 25  |
| Soudeurs                                                                                                                                                                                                                                 | -                                                  | 88     | -                     | -   | 13  |
| Techniciens en génie civil                                                                                                                                                                                                               | -                                                  | -      | 6                     | -   | 94  |

À la lecture du tableau, on constate que pour toutes les catégories applicables, la plupart des employeurs prévoient une stabilité du nombre d'emplois du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011. Une croissance des effectifs est anticipée pour les conducteurs d'équipements lourds (6 % des établissements) et les techniciens en génie civil (6 %). À l'inverse, une décroissance est anticipée pour les conducteurs de camion (transport de produits forestiers) (6 % des établissements).

7.2.17.5 PRÉVISIONS DU NOMBRE DE POSTES COUPÉS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 ET  
31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

TABLEAU 173  
PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES QUI SERONT COUPÉS  
DANS LEUR ÉTABLISSEMENT ENTRE LE MOMENT DE L'ENQUÊTE ET  
LE 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI  
(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS SUPPRIMER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                                 |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>206</sup><br>(NOMBRE DE POSTES COUPÉS) |                   |                   |                   |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
|                                                                                                                  | UN<br>POSTE<br>OU<br>PLUS                          | NSP<br>OU<br>NRP <sup>207</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>208</sup> | ANNUELS                                                           |                   | SAISONNIERS       |                   | TOTAL |
|                                                                                                                  |                                                    |                                 |                                  | TC <sup>209</sup>                                                 | TP <sup>210</sup> | TC <sup>211</sup> | TP <sup>212</sup> |       |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers                             | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Conducteurs de camion (autre que le transport de produits forestiers)                                            | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                         | 6                                                  | -                               | 94                               | 2                                                                 |                   |                   |                   | 2     |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                 | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Électricien, électrotechnicien, électromécanicien                                                                | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Employés de soutien administratif                                                                                | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Gardiens de sécurité                                                                                             | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                      | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                 | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Personnel de direction                                                                                           | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Personnel de supervision                                                                                         | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Répartiteurs et opérateurs radio                                                                                 | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Soudeurs                                                                                                         | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| Techniciens en génie civil                                                                                       | -                                                  | -                               | 100                              |                                                                   |                   |                   |                   |       |
| TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)                                                                         | 6                                                  | -                               | 94                               | 2                                                                 |                   |                   |                   | 2     |

<sup>206</sup> Somme des estimations fournies par les répondants. Il est important de noter que certains établissements interrogés ne pouvaient se prononcer sur la question. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul. Pour les catégories d'emploi où les prévisions n'ont pas été quantifiées par les répondants (celles pour lesquelles le pourcentage de réponses égales à NSP ou NRP est supérieur à 0 %), il est possible que le nombre total de postes devant être coupés d'ici le 31 décembre 2011 apparaissant dans le tableau soit sous-estimé.

<sup>207</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre prévu de postes coupés. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>208</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun poste coupé pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de suppression de postes anticipée.

<sup>209</sup> TC : Temps complet

<sup>210</sup> TP : Temps partiel

<sup>211</sup> TC : Temps complet

<sup>212</sup> TP : Temps partiel

D'après les informations recueillies au moment de l'enquête, 1 établissement prévoyait supprimer un ou plusieurs postes avant la fin de l'année 2011. Au total, le nombre de suppressions anticipées par les 16 établissements interrogés qui ont fourni une estimation s'élève à 2 postes, ce qui correspond à 2 % des emplois dans ces établissements en 2009. Il s'agit de postes annuels à temps complet de conducteurs de camion (transport de produits forestiers).

#### 7.2.17.6 POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, la répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non avoir des postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011.

**TABLEAU 174**  
**RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON**  
**AVOIR DES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011,**  
**PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>PRÉVOYEZ-VOUS AVOIR DES POSTES À COMBLER<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | OUI<br>% | NSP<br>% | NON OU<br>NA<br>% |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------------------|
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers                            | -        | -        | 100               |
| Conducteurs de camion (autre que le transport de produits forestiers)                                           | -        | -        | 100               |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                        | 6        | -        | 94                |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                | 6        | -        | 94                |
| Électricien, électrotechnicien, électromécanicien                                                               | -        | -        | 100               |
| Employés de soutien administratif                                                                               | -        | -        | 100               |
| Gardiens de sécurité                                                                                            | -        | -        | 100               |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                     | -        | -        | 100               |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                | -        | -        | 100               |
| Personnel de direction                                                                                          | -        | -        | 100               |
| Personnel de supervision                                                                                        | -        | -        | 100               |
| Répartiteurs et opérateurs radio                                                                                | -        | -        | 100               |
| Soudeurs                                                                                                        | -        | -        | 100               |
| Techniciens en génie civil                                                                                      | 6        | -        | 94                |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                 | <b>6</b> | <b>-</b> | <b>94</b>         |

Comme l'indique le tableau ci-dessus, un seul des employeurs prévoit avoir des postes à pourvoir au cours de la période. Les catégories pour lesquelles des besoins sont anticipés sont :

- Conducteurs de camion (transport de produits forestiers) (6 %)
- Conducteurs d'équipements lourds (6 %)
- Techniciens en génie civil (6 %)

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, la somme des estimations des employeurs du nombre de postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011.

**TABLEAU 175**  
**ESTIMATION DES EMPLOYEURS DU NOMBRE DE POSTES À POURVOIR**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI<br>SUIVANTES, COMBIEN DE POSTES PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR À POURVOIR<br>D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                              |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>213</sup><br>(NOMBRE DE POSTES) |    |             |    |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------|----|-------------|----|----------|
|                                                                                                                                      | UN<br>POSTE<br>OU<br>PLUS                          | NSP OU<br>NRP <sup>214</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>215</sup> | ANNUELS                                                    |    | SAISONNIERS |    | TOTAL    |
|                                                                                                                                      |                                                    |                              |                                  | TC                                                         | TP | TC          | TP |          |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers                                                 | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Conducteurs de camion (autre que le transport de produits forestiers)                                                                | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                                             | 6                                                  | -                            | 94                               | 1                                                          |    |             |    | 1        |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                                     | 6                                                  | -                            | 94                               | 2                                                          |    |             |    | 2        |
| Électricien, électrotechnicien, électromécanicien                                                                                    | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Employés de soutien administratif                                                                                                    | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Gardiens de sécurité                                                                                                                 | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                                          | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                                     | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Personnel de direction                                                                                                               | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Personnel de supervision                                                                                                             | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Répartiteurs et opérateurs radio                                                                                                     | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Soudeurs                                                                                                                             | -                                                  | -                            | 100                              |                                                            |    |             |    |          |
| Techniciens en génie civil                                                                                                           | 6                                                  | -                            | 94                               | 1                                                          |    |             |    | 1        |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                                      | <b>6</b>                                           | <b>-</b>                     | <b>94</b>                        | <b>4</b>                                                   |    |             |    | <b>4</b> |

La somme des estimations des 16 répondants s'étant prononcés sur le nombre de postes à pourvoir pour la période s'élève à 4 postes. Toutes les embauches prévues sont des postes annuels à temps complet.

<sup>213</sup> Somme des estimations fournies par les répondants. Il ne s'agit pas d'une projection pour l'ensemble des établissements du secteur. De plus, il est important de noter que, bien que certains établissements interrogés aient affirmé qu'ils prévoyaient avoir des postes à pourvoir, ils ne pouvaient quantifier leur besoin. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul. Pour les catégories d'emploi où les prévisions n'ont pas été quantifiées par les répondants (celles pour lesquelles le pourcentage de réponses égales à NSP ou NRP est supérieur à 0 %), il est donc possible que le nombre total de postes à pourvoir apparaissant dans le tableau soit sous-estimé.

<sup>214</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre prévu de postes à combler. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>215</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun poste à pourvoir pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de besoin anticipé.



Les employeurs interrogés ont identifié le type de recrutement qu'ils pensent utiliser pour les postes à pourvoir du moment de l'enquête au 31 décembre 2011. Le tableau suivant présente le nombre de postes qui seront pourvus selon les prévisions des employeurs par type de recrutement, soit par mutation interne, par liste de rappel ou à l'externe.

**TABLEAU 176**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS DU TYPE DE RECRUTEMENT UTILISÉ**  
**POUR LES POSTES À POURVOIR DU MOMENT DE L'ENQUÊTE**  
**AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)**

| PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS PAR MUTATION INTERNE,<br>PAR LISTE DE RAPPEL, À L'EXTERNE? | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>216</sup><br>(NOMBRE DE POSTES <sup>217</sup> ) |                    |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------|
|                                                                                                     | EXTERNE                                                                    | LISTE DE<br>RAPPEL | MUTATION<br>INTERNE |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers                |                                                                            |                    |                     |
| Conducteurs de camion (autre que le transport de produits forestiers)                               |                                                                            |                    |                     |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                            | 1                                                                          |                    |                     |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                    | 2                                                                          |                    |                     |
| Électricien, électrotechnicien, électromécanicien                                                   |                                                                            |                    |                     |
| Employés de soutien administratif                                                                   |                                                                            |                    |                     |
| Gardiens de sécurité                                                                                |                                                                            |                    |                     |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois         |                                                                            |                    |                     |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                    |                                                                            |                    |                     |
| Personnel de direction                                                                              |                                                                            |                    |                     |
| Personnel de supervision                                                                            |                                                                            |                    |                     |
| Répartiteurs et opérateurs radio                                                                    |                                                                            |                    |                     |
| Soudeurs                                                                                            |                                                                            |                    |                     |
| Techniciens en génie civil                                                                          | 1                                                                          |                    |                     |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                     | <b>4</b>                                                                   |                    |                     |

À la lumière du tableau ci-dessus, on constate que les employeurs semblent croire que tous les postes à pourvoir déclarés le seront par recrutement externe.

<sup>216</sup> Somme des estimations de tous les répondants ayant fourni une estimation. Il est important de noter que, bien que certains établissements interrogés aient affirmé qu'ils prévoyaient avoir des postes à combler, ils ne pouvaient quantifier leur besoin. La valeur de « 0 » a alors été utilisée pour le calcul.

<sup>217</sup> Sans distinction que le poste soit à temps plein ou à temps partiel, annuel ou saisonnier.

7.2.17.7 PRÉVISIONS DU NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES CRÉÉS DU MOMENT DE L'ENQUÊTE  
AU 31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Le tableau suivant présente, pour chacune des catégories d'emploi, les prévisions des employeurs interrogés concernant le nombre de nouveaux postes créés dans leur établissement.

**TABLEAU 177**  
**PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS CONCERNANT LA CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES**  
**DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI**  
**(NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)**

| POUR CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOI,<br>PARMI LES POSTES À COMBLER D'ICI 2011,<br>COMBIEN SONT DES NOUVEAUX POSTES? | RÉPARTITION DES RÉPONSES<br>(% DES ÉTABLISSEMENTS) |                              |                                  | SOMME DES ESTIMATIONS <sup>218</sup><br>(NOMBRE DE NOUVEAUX POSTES) |          |             |          |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------|-------------|----------|----------|
|                                                                                                                      | UN<br>NOUVEAU<br>POSTE OU<br>PLUS                  | NSP OU<br>NRP <sup>219</sup> | AUCUN<br>OU<br>NA <sup>220</sup> | ANNUELS                                                             |          | SAISONNIERS |          | TOTAL    |
|                                                                                                                      |                                                    |                              |                                  | TC                                                                  | TP       | TC          | TP       |          |
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers                                 | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Conducteurs de camion (autre que le transport de produits forestiers)                                                | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Conducteurs de camion (transport de produits forestiers)                                                             | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                                                     | 6                                                  | -                            | 94                               | 2                                                                   | -        | -           | -        | 2        |
| Électricien, électrotechnicien, électromécanicien                                                                    | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Employés de soutien administratif                                                                                    | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Gardiens de sécurité                                                                                                 | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois                          | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                                                     | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Personnel de direction                                                                                               | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Personnel de supervision                                                                                             | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Répartiteurs et opérateurs radio                                                                                     | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Soudeurs                                                                                                             | -                                                  | -                            | 100                              | -                                                                   | -        | -           | -        | -        |
| Techniciens en génie civil                                                                                           | 6                                                  | -                            | 94                               | 1                                                                   | -        | -           | -        | 1        |
| <b>TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)</b>                                                                      | <b>6</b>                                           | <b>-</b>                     | <b>94</b>                        | <b>3</b>                                                            | <b>-</b> | <b>-</b>    | <b>-</b> | <b>3</b> |

À la lecture du tableau ci-dessus, on constate que les 16 établissements interrogés prévoyaient, au moment de l'enquête, la création de trois postes annuels à temps complet. Il s'agit de postes de conducteurs d'équipements lourds et de techniciens en génie civil.

<sup>218</sup> Somme des estimations fournies par les 16 répondants. Il ne s'agit pas d'une projection pour l'ensemble du secteur.

<sup>219</sup> Pourcentage des répondants qui n'ont pas fourni d'estimation du nombre de nouveaux postes. C'est-à-dire ceux qui ont choisi de ne pas répondre à la question ou qui ont répondu « je ne sais pas ».

<sup>220</sup> Pourcentage des répondants qui ont répondu qu'ils ne prévoyaient aucun nouveau poste pour la catégorie d'emploi, peu importe que ce soit parce que la catégorie d'emploi n'est pas applicable à l'établissement ou parce qu'il n'y a pas de création de postes anticipée.

7.2.17.8 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE POSTES DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU  
31 DÉCEMBRE 2011 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

TABLEAU 178  
VARIATION DU NOMBRE DE POSTES DANS LES 12 ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS  
DU MOMENT DE L'ENQUÊTE AU 31 DÉCEMBRE 2011, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI  
ET PERSPECTIVES POUR LES 25 ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE  
(NOMBRE DE POSTES) (n = 16 ÉTABLISSEMENTS)

| CATÉGORIES D'EMPLOI                                                                            | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>16 ÉTABLISSEMENTS<br>DE L'ÉCHANTILLON <sup>221</sup> | VARIATION TOTALE<br>ESTIMÉE POUR LES<br>25 ÉTABLISSEMENTS<br>DE L'UNIVERS<br>D'ENQUÊTE <sup>222</sup> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager<br>et au nettoyage travaux légers        | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Conducteurs de camion (autre que le transport de<br>produits forestiers)                       | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Conducteurs de camion (transport de produits<br>forestiers)                                    | - 1                                                                                          | - 2                                                                                                   |
| Conducteurs d'équipements lourds                                                               | + 4                                                                                          | + 6                                                                                                   |
| Électricien, électrotechnicien, électromécanicien                                              | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Employés de soutien administratif                                                              | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Gardiens de sécurité                                                                           | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et<br>réceptionnaires dans la transformation du bois | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                               | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Personnel de direction                                                                         | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Personnel de supervision                                                                       | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Répartiteurs et opérateurs radio                                                               | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Soudeurs                                                                                       | -                                                                                            | -                                                                                                     |
| Techniciens en génie civil                                                                     | + 2                                                                                          | + 3                                                                                                   |
| TOTAL (TOUTES LES CATÉGORIES CONFONDUES)                                                       | + 5                                                                                          | + 8                                                                                                   |

Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

D'après les informations recueillies auprès des employeurs, le nombre total de postes disponibles dans les 16 établissements interrogés devrait augmenter au total de 5 postes, ce qui représente environ 5 % des emplois dans ces établissements en 2009. D'après ce scénario, des gains nets pourraient être observés dans certaines catégories, soit :

- Conducteurs d'équipements lourds (+ 4 postes dans les 16 établissements interrogés)
- Techniciens en génie civil (+ 2 postes)

Toutefois, d'après ce scénario, une perte nette pourrait être observée chez les conducteurs de camion (transport de produits forestiers) (-1 poste).

<sup>221</sup> La variation totale du nombre de postes dans les 16 établissements interrogés a été calculée d'après les estimations fournies par les répondants. Ces données sont présentées dans les tableaux 169 à 175. La variation du nombre de postes a alors été estimée à « 0 » pour les établissements n'ayant pas fourni d'estimation (réponse = NSP ou NRP).

<sup>222</sup> La variation totale du nombre de postes pour l'univers d'enquête a été estimée à partir de la projection des résultats obtenus pour les établissements interrogés.

Il est à noter que ce portrait global est basé sur les estimations fournies par les 16 établissements interrogés. Par conséquent, il ne s'agit pas d'un bilan exhaustif pour le secteur du transport de produits forestiers de la Côte-Nord. Si on considère que l'échantillon est représentatif de l'ensemble des établissements de l'univers d'enquête, la projection de ces résultats permet d'estimer une augmentation des emplois totaux pour le secteur à l'étude pour cette même période de l'ordre de 8 postes. Cette augmentation prévue entre le moment de l'enquête (2009) et le 31 décembre 2011 ferait suite à une baisse des effectifs évaluée à 6 % entre 2008 et 2009<sup>223</sup>. Selon ces estimations, et sans tenir compte des éventuelles fermetures d'établissements, le nombre total d'emplois au 31 décembre 2011 dans les 25 établissements du secteur transport des produits forestiers de la Mauricie s'élèverait à environ 133.

---

#### 7.2.18 PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

---

La moitié des établissements interrogés prévoient développer de nouveaux services de transport d'ici décembre 2011. Ces nouveaux services concernent le transport en vrac, notamment pour les travaux d'infrastructure du ministère des Transports du Québec, mais aussi pour les travaux de construction de barrages.

Près de la moitié des établissements anticipent une croissance de la demande pour les services offerts d'ici décembre 2011 et un peu moins du quart des établissements (19 %) croient que cette croissance se fera pour le transport du bois.

Dans l'ensemble, 63 % des établissements comptent profiter d'occasions de développement. Outre l'amélioration du contexte économique, les établissements ont proposé la mise en place des mesures suivantes pour leur permettre de mieux profiter de ces occasions :

- Financement, soutien à l'investissement;
- Nouveaux services, nouveaux projets;
- Augmentation des travaux d'infrastructure.

Outre ces mesures, les employeurs exigeront une formation appropriée et de l'expérience des conducteurs, en plus de rechercher des opérateurs compétents.

---

#### 7.2.19 EXIGENCES D'EMBAUCHE

---

Voici les exigences d'embauche des employeurs pour les postes à pourvoir d'ici décembre 2011. Aucun diplôme n'est exigé pour les conducteurs de camions, tandis que les conducteurs d'équipements lourds doivent détenir un diplôme d'études professionnelles et les techniciens en génie civil, un diplôme d'études collégiales.

Tous les employeurs exigent de posséder de l'expérience dans le domaine. L'expérience de travail exigée varie d'un à cinq ans selon le poste et l'établissement interrogé. Ainsi, les postes de conducteurs de camions et de conducteurs d'équipements lourds nécessitent plus de trois ans d'expérience tandis que les postes en génie civil requièrent d'un à trois ans.

Les employeurs du secteur exigent généralement que les candidats possèdent les compétences de base (lire, écrire, etc.).

---

<sup>223</sup> Lorsque la production est à son maximum. Sous-traitants exclus, propriétaires et cadres inclus.

## 7.2.20 DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

La durée de la formation ou de l'accompagnement nécessaire pour l'accomplissement des tâches requises avec un niveau de productivité acceptable est d'un à six mois.

## 7.3 FORMATION

### 7.3.1 FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR

Selon l'information recueillie, il semble que les travailleurs du secteur soient peu nombreux à avoir reçu une formation de la part de leur employeur. En effet, parmi les 29 travailleurs interrogés, seulement 2 ont reçu au moins une formation. Outre l'entraînement à de nouvelles tâches, les formations reçues par ces employés touchent les normes et la réglementation, le secourisme ou la santé et sécurité du travail, et les technologies et techniques de travail.

### 7.3.2 BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS

Les employeurs ont été interrogés sur les besoins de formation de leurs travailleurs d'ici le 31 décembre 2011. Pour chacun des domaines examinés, les besoins de formation ont été évalués en fréquence et en intensité.

La figure 50 met en évidence les besoins de formation des travailleurs identifiés par les employeurs pour qui le domaine est applicable.

**FIGURE 50**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**

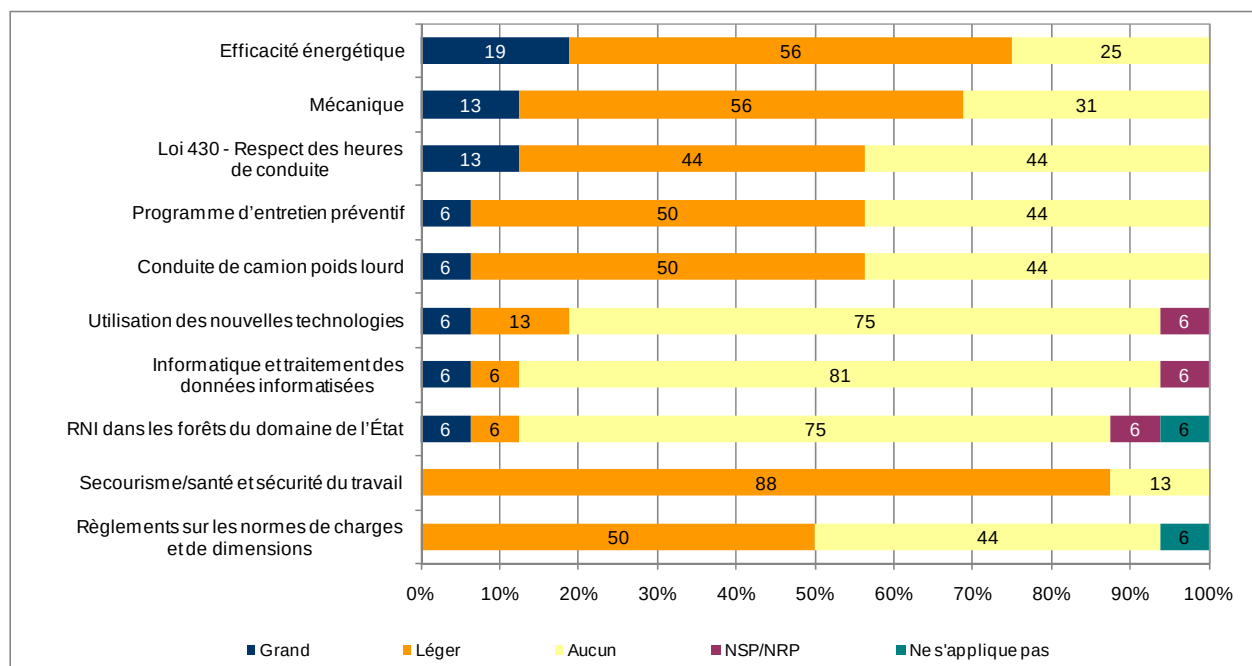
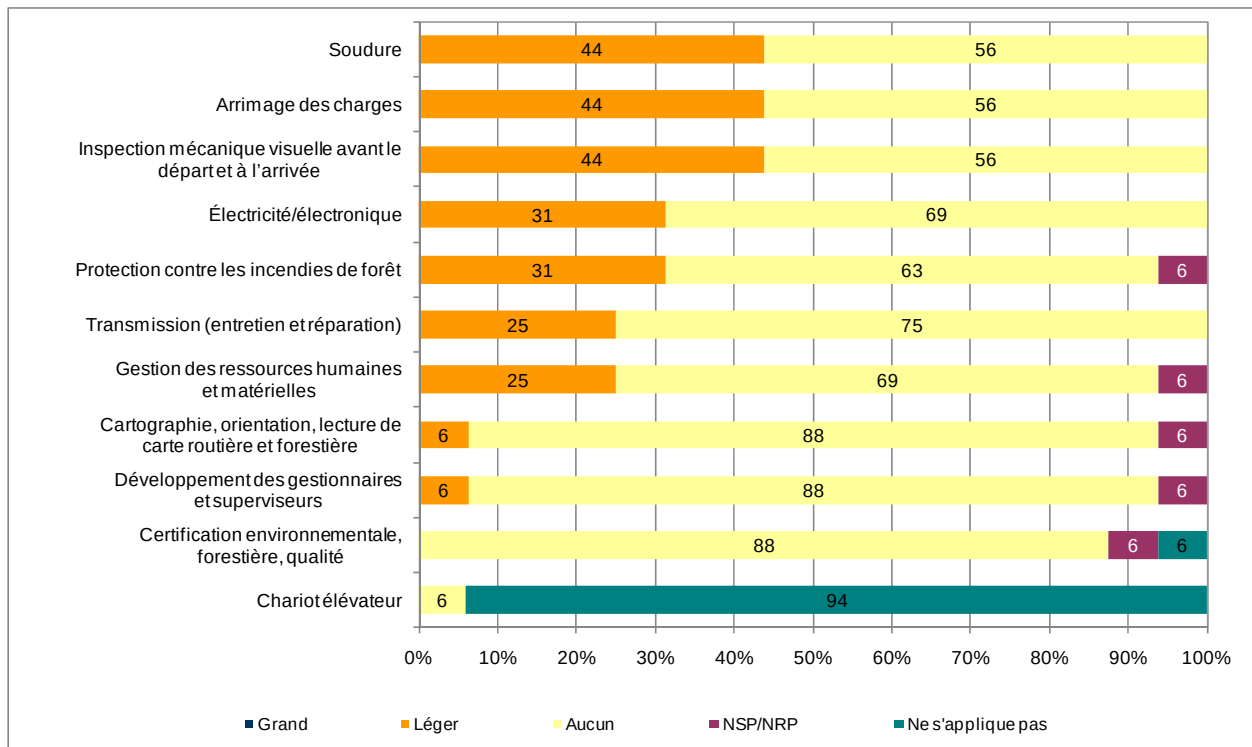


**FIGURE 50 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 SELON LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

D'ici le 31 décembre 2011, les besoins de formation (grands ou légers) identifiés par 50 % ou plus des employeurs pour qui le domaine est applicable, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Secourisme/santé et sécurité du travail (88 %);
- Efficacité énergétique (75 %);
- Mécanique (69 %);
- Programme d'entretien préventif (56 %);
- Loi 430 – respect des heures de conduite (56 %);
- Conduite de camion poids lourd (56 %);
- Règlements sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI) (50 %);
- Arrimage des charges (44 %);
- Inspection mécanique visuelle avant le départ et à l'arrivée (44 %);
- Soudure (44 %).

Les besoins de formation qui ont le plus souvent été identifiés comme majeurs par les employeurs concernés, par ordre de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Efficacité énergétique (19 %);
- Mécanique (13 %);

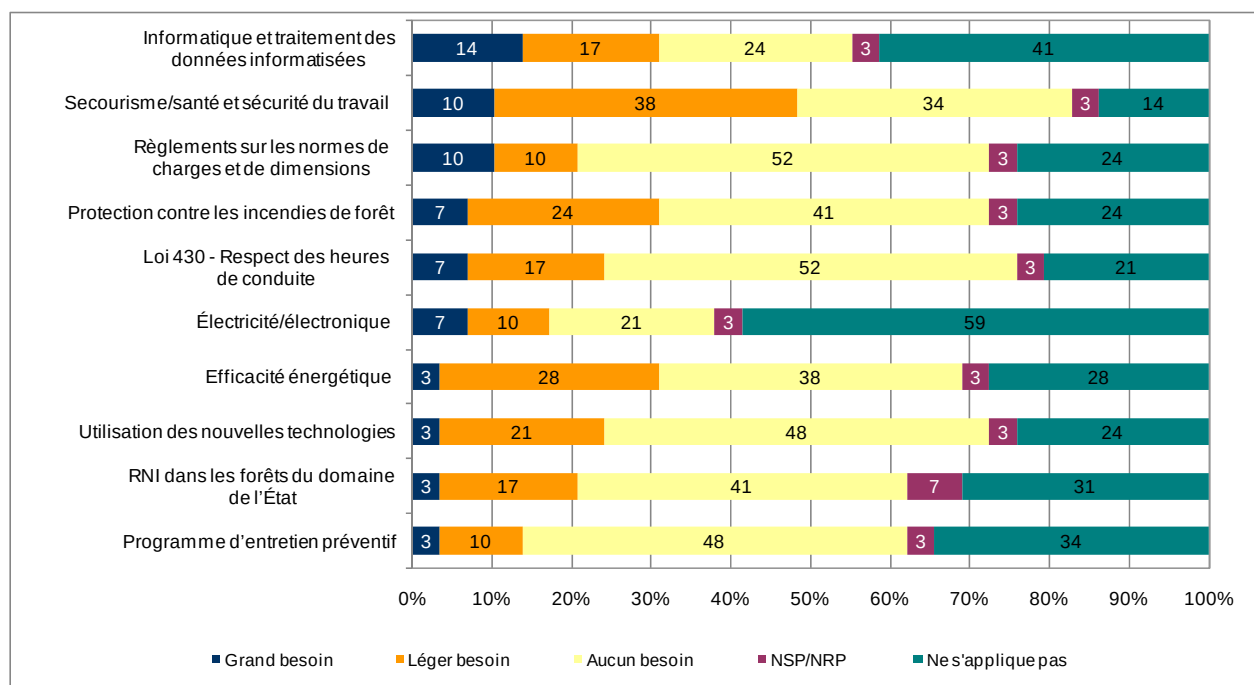
- Loi 430 – Respect des heures de conduite (13 %);
- Programme d'entretien préventif (13 %);
- Conduite de camion poids lourd (6 %);
- Informatique et traitement des données informatisées (6 %);
- Utilisation des nouvelles technologies (6 %);
- Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI) (6 %).

Pour leur part, les travailleurs interrogés éprouvent des besoins de formation à des degrés divers. Les domaines pour lesquels une plus grande proportion de travailleurs interrogés ont déclaré de grands besoins de formation sont les suivants :

- Informatique et traitement des données informatisées;
- Réglementation sur les normes de charges et de dimensions;
- Secourisme ou santé et sécurité au travail;
- Électricité et électronique;
- Protection contre les incendies de forêt;
- Loi 430 sur le respect des heures de conduite.

La figure suivante présente, pour chaque domaine, la proportion de travailleurs<sup>224</sup> affirmant ressentir un besoin de formation de même que l'intensité de ce besoin.

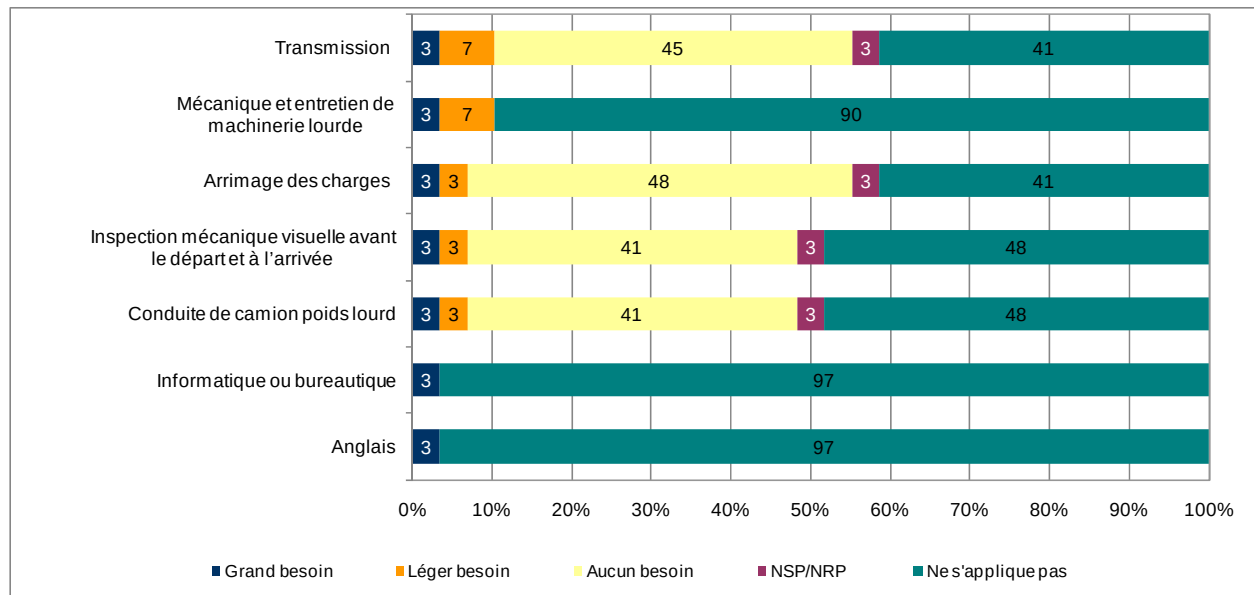
**FIGURE 51**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**



<sup>224</sup> Incluant les travailleurs pour qui le domaine de formation n'est pas applicable (n=155).



**FIGURE 51 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 29)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

### 7.3.3 REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

Dans la région de la Côte-Nord, aucun programme ne vise spécifiquement le métier de conducteur de camion. Les formations menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) les plus apparentées avec les divers métiers qu'on trouve dans le secteur du transport de produits forestiers sont offertes par le Centre de formation professionnelle A.W. Gagné. Ce dernier propose des programmes dans les domaines suivants :

- Soudage-montage;
- Mécanique d'engins de chantier.

Des programmes de formation continue, incluant des formations sur mesure et des services-conseils aux entreprises, existent également. Tout comme pour la formation régulière, aucun programme ne vise spécifiquement le métier de conducteur de camion.

Le Centre de formation professionnelle A.W. Gagné offre des formations en mécanique d'engins de chantier et soudage-montage. De plus, le Centre de formation professionnelle de Baie-Comeau est en mesure d'offrir des services aux entreprises de la région. Ces services incluent la formation sur mesure, l'évaluation d'acquis scolaires et extrascolaires et le suivi après formation. Ce service personnalisé pourrait être utilisé par les établissements en transport de produits forestiers de la région.

La revue des programmes de formation disponibles dans la région de la Côte-Nord soulève quelques faits marquants. D'abord, l'offre de formation disponible en lien avec le transport des produits forestiers est limitée, pour la formation régulière comme pour la formation continue. Ensuite, elle ne comporte aucun programme de formation propre au secteur.

---

#### 7.3.4 ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

---

Au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête, aucun établissement n'a fait affaire avec des institutions d'enseignement pour la formation continue de ses employés (n = 16). Les établissements disent ne pas avoir de besoins pour justifier le fait de ne pas avoir recours à des établissements d'enseignement. Certains établissements ont mentionné qu'ils profitaient des formations offertes par d'autres établissements. Comme le plus souvent, il s'agit d'établissements avec un petit nombre d'employés, la formation se réalise à l'interne, sous la forme de compagnonnage.

---

### 7.4 GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES

---

La gestion des ressources humaines chez les établissements du secteur du transport de produits forestiers se fait majoritairement par le propriétaire ou le directeur général, pour qui la gestion des ressources humaines n'est pas l'activité principale (94 %) (n = 16). Un établissement n'a pu déterminer à qui incombe la gestion des ressources humaines.

Pour plus de la moitié des établissements (69 %), la gestion des ressources humaines occupe moins de 10 % du temps de travail de la personne responsable. Pour le quart d'entre eux, cette gestion requiert entre 10 et 25 % de son temps, tandis que pour 6 % des établissements seulement, elle occupe plus de 50 % (n = 16).

Les activités de formation des travailleurs sont organisées par la personne responsable de la gestion des ressources humaines, soit le propriétaire ou le directeur général.

---

### 7.5 ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

---

---

#### 7.5.1 PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS

---

Les répondants ont identifié les principaux avantages dont leur établissement dispose pour se démarquer des concurrents et leurs principaux désavantages concurrentiels.

Les avantages concurrentiels mentionnés sont les suivants (par ordre décroissant de fréquence des mentions) :

- Économie énergétique et réduction des frais d'exploitation;
- Diversité des activités (divers types de transport ou main-d'œuvre compétente tant en transport de produits forestiers qu'en aménagement forestier);
- Expertise des chauffeurs;
- Légèreté des équipements;
- Habitudes de conduite adéquates;
- Fiabilité du service offert.

Les principaux désavantages concurrentiels identifiés par les établissements interrogés sont (par ordre décroissant de fréquence des mentions) :

- Conditions de terrain;
- Équipements désuets;
- Manque de polyvalence des équipements;
- Difficultés à s'adapter aux normes du transport.

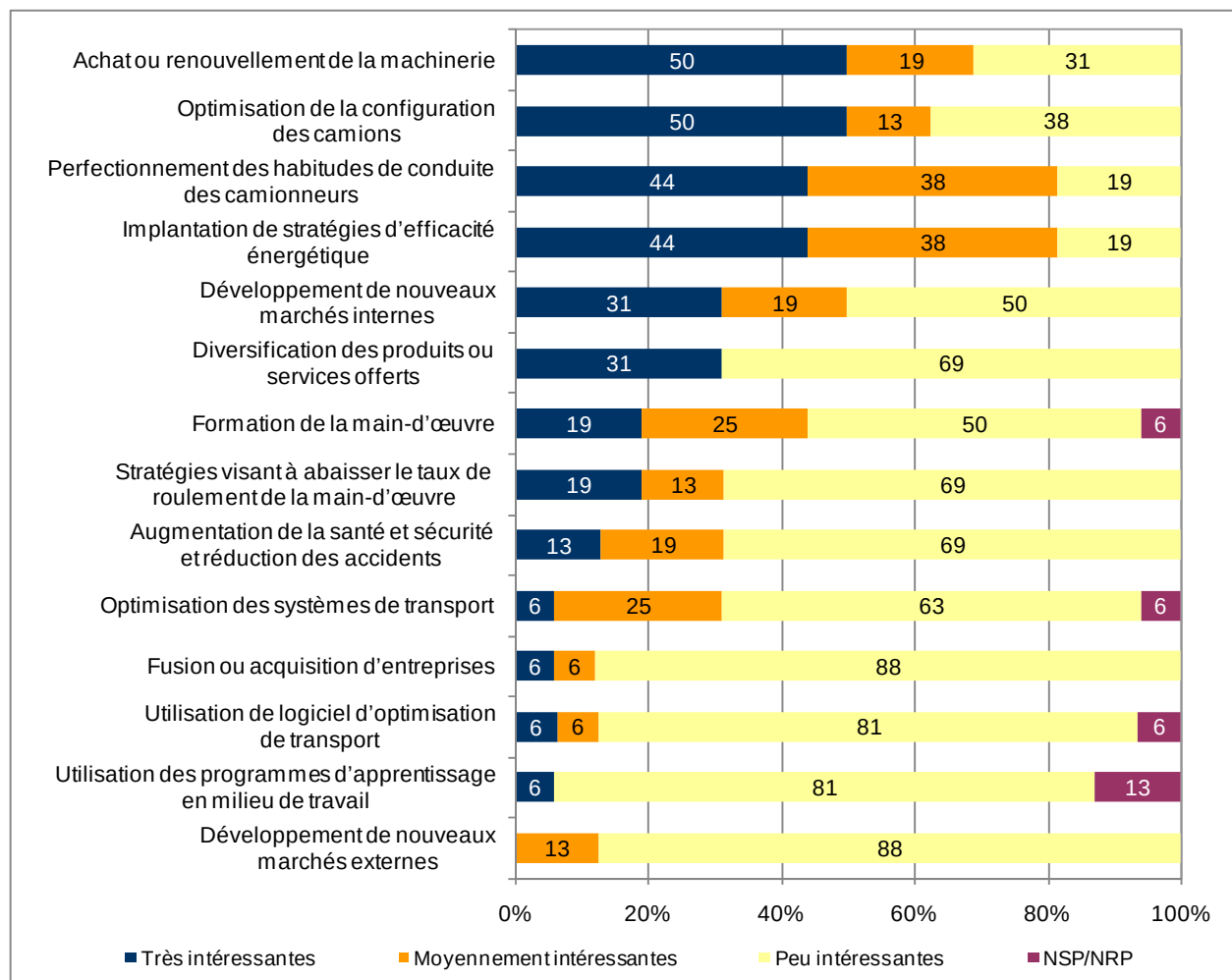
### 7.5.2 FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

| FORCES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | FAIBLESSES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Noyau de main-d'œuvre expérimentée et fidèle</li> <li>▪ Niveau élevé de satisfaction au travail</li> <li>▪ Flexibilité des entreprises</li> <li>▪ Diversité des activités pour certains établissements</li> </ul>                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Main-d'œuvre faiblement scolarisée</li> <li>▪ Difficulté d'attraction et de rétention de la relève</li> <li>▪ Bassin de main-d'œuvre limité par le vieillissement et le déclin de la population régionale</li> <li>▪ Main-d'œuvre disponible dans la région peu scolarisée</li> <li>▪ Absence de programmes de formation propres au secteur dans la région</li> <li>▪ Dépendance élevée envers le secteur de la transformation du bois</li> <li>▪ Besoin de modernisation des équipements</li> </ul> |
| OPPORTUNITÉS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | MENACES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présence d'une jeune population autochtone formant un bassin de main-d'œuvre potentiel</li> <li>▪ Possibilité d'accroître l'efficacité énergétique</li> <li>▪ Politique de valorisation de la biomasse (demande pour le transport de la biomasse)</li> <li>▪ Stratégie d'utilisation du bois dans la construction au Québec</li> <li>▪ Renouvellement du régime forestier</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hausse des coûts du carburant</li> <li>▪ Décroissance de la population régionale</li> <li>▪ Concurrence d'autres types de transports pour la main-d'œuvre</li> <li>▪ Ralentissement de l'économie mondiale et incertitude quant à la reprise</li> <li>▪ Baisse des activités de récolte forestière et de la demande pour le transport de produits forestiers</li> </ul>                                                                                                                              |

### 7.5.3 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

L'opinion des employeurs sur différentes stratégies possibles pour améliorer la situation de l'entreprise est présentée à la figure 52.

**FIGURE 52**  
**STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS) (n = 16)**



Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Les stratégies jugées très intéressantes par au moins un employeur sur quatre afin d'améliorer la situation de l'entreprise sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- l'achat ou le renouvellement de la machinerie (50 %);
- l'optimisation de la configuration des camions (50 %);
- l'implantation de stratégies d'efficacité énergétique (44 %);
- le perfectionnement des habitudes de conduite des camionneurs (44 %);
- la diversification des produits ou des services offerts (31 %);
- le développement de nouveaux marchés internes (31 %).

---

## 7.6 PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

---

### TRAVERSER LA CRISE

Les établissements en transport des produits forestiers de la Côte-Nord ont généralement des sources de revenus peu diversifiées. Tout comme pour l'aménagement forestier, les revenus de la plupart de ces établissements sont largement tributaires de la vigueur des industries de la première transformation du bois. En raison de cette relation intime avec l'industrie du sciage, la baisse de la possibilité forestière en forêt publique et surtout la stagnation de la demande pour le bois ont eu pour effet d'entraîner un ralentissement des activités de transport des produits forestiers. De surcroît, la hausse du coût du carburant et la diminution du prix de la tonne de bois transportée les ont touchés au cours de la période précédant l'enquête.

Ces facteurs ont entraîné une décroissance des bénéfices pour plusieurs établissements. Plus de la moitié des établissements interrogés ont connu une décroissance de leurs bénéfices pour la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2008.

Au moment de l'enquête, l'avenir demeurerait incertain pour plusieurs établissements en transport des produits forestiers de la Côte-Nord, le maintien de leurs activités étant conditionnel à une reprise rapide de la croissance. Seulement un établissement anticipait une croissance de ses revenus d'ici 2011. Cet espoir était attribué aux activités de transport en vrac, qui compenseront possiblement la baisse anticipée dans le secteur du transport de produits forestiers. Pour les autres établissements, le principal défi à relever est sans contredit de survivre jusqu'à la reprise des marchés.

Certains établissements interrogés pourront y arriver avec leurs ressources internes uniquement et avec la création de nouveaux services. Pour d'autres, des mesures de soutien et des interventions sur l'environnement externe comme le soutien à l'investissement et l'augmentation des travaux d'infrastructure leur permettraient de mieux profiter des occasions de développement et d'améliorer leur situation financière.

### DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS ET DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX MARCHÉS

La dépendance des établissements en transport des produits forestiers envers la clientèle de l'industrie forestière les rend vulnérables dans le creux du cycle économique. Lorsque la demande pour les produits du bois s'effondre, les transporteurs peuvent difficilement se tourner vers d'autres marchandises en raison de la grande spécialisation de leurs équipements.

Pour le tiers des établissements interrogés, la diversification des produits ou des services offerts et le développement de nouveaux marchés internes sont des stratégies jugées très intéressantes qui permettraient d'améliorer la situation de leur entreprise. En effet, plusieurs établissements prévoient développer de nouveaux services de transport d'ici décembre 2011. Ces nouveaux services concernent le transport en vrac, notamment pour les travaux d'infrastructure du ministère des Transports du Québec, mais aussi pour les travaux de construction de barrages.

### COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En 2008, la plupart des établissements interrogés (60 %) ont connu des difficultés de recrutement d'intensités diverses. Pour plusieurs (25 %), ces difficultés sont qualifiées de majeures. Il est probable que le récent ralentissement des activités ait globalement entraîné une diminution temporaire des besoins de main-d'œuvre, masquant en partie l'ampleur de la problématique de recrutement, si on l'évaluait sur un plus long horizon.

Malgré le caractère exceptionnel de la crise forestière actuelle et les effets à long terme des ajustements structurels qu'elle entraîne, la nature cyclique de cette industrie permet d'anticiper une accélération du rythme des activités de récolte à la suite de la reprise du marché américain de l'habitation. Il s'en suivra un regain de la demande pour les services de transport de produits forestiers. En raison des besoins de main-d'œuvre que cette reprise entraînera, les difficultés de recrutement devraient s'amplifier par rapport au niveau évalué pour 2008, particulièrement pour les établissements qui ne seront pas parvenus à retenir leurs travailleurs pendant la période de ralentissement. La problématique de roulement de personnel affecte plusieurs établissements du secteur. En effet, en 2008, la moitié des établissements interrogés ont éprouvé des difficultés à cet égard. Néanmoins, il s'agit généralement de difficultés mineures qui s'observent essentiellement chez les jeunes camionneurs, alors que les travailleurs plus âgés sont généralement stables en emploi. Toutefois, l'ampleur de la crise forestière actuelle présente un risque de voir la problématique s'amplifier et s'étendre à la main-d'œuvre d'expérience. Les perspectives incertaines de l'industrie forestière pourraient favoriser le départ de certains travailleurs en quête de stabilité vers d'autres secteurs. En effet, en raison de la mobilité intersectorielle que permet le métier de camionneur, il est relativement aisé pour un conducteur d'expérience dans le transport des produits forestiers de satisfaire les exigences d'embauche d'une entreprise œuvrant dans le transport d'un autre type de marchandises ou de personnes.

Les employeurs expliquent les difficultés d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre notamment par les longues semaines de travail et dans certains cas, l'obligation de dormir en forêt, qui désintéresse plusieurs jeunes du métier. De nombreux employeurs ont également mentionné que le recrutement de personnel est d'autant plus difficile que la main-d'œuvre disponible est peu qualifiée. De plus, les compagnies d'assurance sont exigeantes en ce qui concerne l'expérience des nouveaux chauffeurs. Au moment de la reprise, la relève risque également d'être insuffisante pour combler les besoins de main-d'œuvre. Près de la moitié des établissements interrogés identifient des problématiques de disponibilité et de qualité de la relève au sein de leur établissement.

En outre, les difficultés du secteur pour assurer son renouvellement peuvent s'expliquer partiellement par des difficultés d'adaptation intergénérationnelle. En effet, les caractéristiques des emplois offerts semblent différer des aspirations de la nouvelle génération de travailleurs. À l'inverse, les caractéristiques de ces nouveaux travailleurs ne semblent pas répondre aux attentes des employeurs. Pour que chacun y trouve son compte, il faudra revoir les façons de faire afin d'adapter le milieu de travail et les méthodes de gestion des ressources humaines pour que les jeunes trouvent leur place au sein des établissements du secteur et qu'ils contribuent à son développement.

Finalement, le vieillissement et le déclin de la population permettent d'anticiper une aggravation des difficultés de remplacement de la main-d'œuvre au cours des deux prochaines décennies. En 2008 déjà, près de la moitié des établissements interrogés disaient éprouver des difficultés liées au vieillissement de la main-d'œuvre.

En somme, en raison des difficultés de rétention et de la problématique de relève, il est probable que les problèmes de recrutement s'accroissent au moment de la reprise et persistent en raison du vieillissement et du déclin démographique. Des efforts importants devront donc être consentis par les établissements en transport de produits forestiers de la Côte-Nord, en collaboration avec les intervenants concernés, afin d'assurer la disponibilité des effectifs nécessaires pour reprendre avec succès leurs activités.

### ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ ET DIMINUER LES COÛTS

L'accroissement de la productivité et la réduction des frais d'exploitation représentent certainement des défis prioritaires pour les établissements en transport de produits forestiers pour traverser la crise, assurer le développement de l'emploi dans le secteur et permettre des conditions de travail satisfaisantes. Les coûts de carburant constituent une part importante du budget d'exploitation des établissements du secteur. Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, on observe une tendance à la hausse des prix du carburant, qui ont atteint un sommet vertigineux en 2008. Pour ces raisons, la réduction des coûts de carburant est un enjeu important pour les établissements du secteur. Il n'est donc pas étonnant que près de la totalité des répondants voient un intérêt pour leur entreprise dans l'implantation d'une stratégie d'efficacité énergétique et que près de la moitié d'entre eux considèrent cette avenue très intéressante. Également, l'utilisation d'équipements plus performants permet des économies et des gains de productivité. Plus des trois quarts des établissements interrogés estiment que leur entreprise pourrait bénéficier de l'achat ou du renouvellement des équipements, et que l'optimisation de la configuration des camions serait bénéfique à leur entreprise. La formation de la main-d'œuvre et le perfectionnement des habitudes de conduite des camionneurs permettraient des gains supplémentaires en productivité et des réductions des coûts d'exploitation, notamment en facilitant l'usage de nouvelles technologies.



## 8. DIAGNOSTIC DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS

### 8.1 DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR À L'ÉTUDE

On entend par *secteur des pâtes et papiers*, l'ensemble des établissements qui, en 2008, étaient à but lucratif, actifs ou en situation de fermeture temporaire et correspondaient aux groupes « 3221 Usines de pâte à papier, de papier et de carton » et « 3222 Fabrication de produits en papier transformé » du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007. Dans les pages qui suivent l'appellation *secteur* fait référence à cette définition.

TABLEAU 179

CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES  
ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE EN 2008 SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN  
(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %)

| GROUPE DU SCIAN A<br>4 CHIFFRES |                                                 | CLASSES NATIONALES DU SCIAN CANADA 2007 |                                                              |                                                     |     |
|---------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----|
| CODE                            | APPELLATION                                     | CODE                                    | APPELLATION                                                  | ÉTABLISSEMENTS DE<br>L'UNIVERS<br>D'ENQUÊTE EN 2008 |     |
|                                 |                                                 |                                         |                                                              | NOMBRE                                              | %   |
| 3221                            | Usines de pâte à papier, de papier et de carton | 322111                                  | Usines de pâte mécanique                                     | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322112                                  | Usines de pâte chimique                                      | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322121                                  | Usines de papier (sauf le papier journal)                    | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322122                                  | Usines de papier journal                                     | 1                                                   | 100 |
|                                 |                                                 | 322130                                  | Usines de carton                                             | -                                                   | -   |
| 3222                            | Fabrication de produits en papier transformé    | 322211                                  | Fabrication de boîtes en carton ondulé et en carton compact  | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322212                                  | Fabrication de boîtes pliantes en carton                     | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322219                                  | Fabrication d'autres contenants en carton                    | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322220                                  | Fabrication de sacs en papier et de papier couché et traité  | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322230                                  | Fabrication d'articles de papeterie                          | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322291                                  | Fabrication de produits hygiéniques en papier                | -                                                   | -   |
|                                 |                                                 | 322299                                  | Fabrication de tous les autres produits en papier transformé | -                                                   | -   |
| TOTAL                           |                                                 |                                         |                                                              | 1                                                   | 100 |

Sources : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec 2008

Les définitions des classes du SCIAN<sup>225</sup> correspondant au secteur couvert s'énoncent ainsi :

#### 322111 USINES DE PÂTE MÉCANIQUE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer de la pâte à partir de n'importe quel matériau, par des méthodes mécaniques ou mi-chimiques.

<sup>225</sup> Site de Statistique Canada, consulté le 7 avril 2009.

Parmi les principaux produits de cette classe canadienne, notons la pâte mécanique (provenant de défibreur), la pâte thermomécanique (PTM) et la pâte mi-chimique.

#### 322112 USINES DE PÂTE CHIMIQUE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer de la pâte à partir de n'importe quel matériau, par des moyens chimiques.

La pâte kraft est une pâte chimique obtenue après traitement au sulfate ou à la soude.

Sont inclus les établissements qui transforment des déchets de papier en pâte.

#### 322121 USINES DE PAPIER (SAUF LE PAPIER JOURNAL)

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du papier autre que du papier journal et du carton. Sont inclus les établissements qui fabriquent du papier (sauf le papier journal) en combinaison avec la fabrication de pâte ou la transformation de papier.

#### 322122 USINES DE PAPIER JOURNAL

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du papier journal, y compris du papier d'impression de pâte mécanique.

Sont inclus les établissements qui fabriquent du papier journal en combinaison avec la pâte à papier.

#### 322130 USINES DE CARTON

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du carton. Sont inclus les établissements qui fabriquent du carton en combinaison avec la fabrication de pâte ou la transformation de carton.

#### 322211 FABRICATION DE BOÎTES EN CARTON ONDULÉ ET EN CARTON COMPACT

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer, à partir de carton acheté, des boîtes en carton ondulé et en carton compact, et d'autres produits semblables, comme les feuilles de carton ondulé.

#### 322212 FABRICATION DE BOÎTES PLIANTES EN CARTON

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des boîtes pliantes en carton à partir de carton acheté.

#### 322219 FABRICATION D'AUTRES CONTENANTS EN CARTON

Cette classe canadienne comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fabriquer, à partir de carton acheté, des contenants en carton tels que des boîtes montées, boîtes de conserve, fûts et récipients alimentaires hygiéniques. Y sont exclus les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du carton et à le transformer en contenants autres que ceux en carton ondulé et en carton compact ou les boîtes pliantes (322130, Usines de carton).

### 322220 FABRICATION DE SACS EN PAPIER ET DE PAPIER COUCHÉ ET TRAITÉ

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des sacs en papier, des produits en papier couché et traité ainsi que des produits en carton à partir de papier et d'autres matériaux souples achetés. Les produits de cette classe peuvent se composer d'une seule couche ou de plusieurs couches collées ensemble. Les produits contrecollés peuvent contenir uniquement des matériaux autres que le papier, comme des feuilles de plastique ou d'aluminium.

### 322230 FABRICATION D'ARTICLES DE PAPETERIE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des articles de papeterie dont on se sert pour écrire, pour faire du classement et pour d'autres usages semblables.

### 322291 FABRICATION DE PRODUITS HYGIÉNIQUES EN PAPIER

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer divers produits à base de papier hygiénique qu'ils achètent. Sont inclus les établissements dont l'activité principale est la fabrication de produits hygiéniques jetables en matière textile, tels que les tampons hygiéniques.

### 322299 FABRICATION DE TOUS LES AUTRES PRODUITS EN PAPIER TRANSFORMÉ

Cette classe canadienne comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits en papier transformé à partir de papier acheté. Sont inclus les établissements dont l'activité principale est la fabrication de produits moulés en pâte, tels que les boîtes d'oeufs.

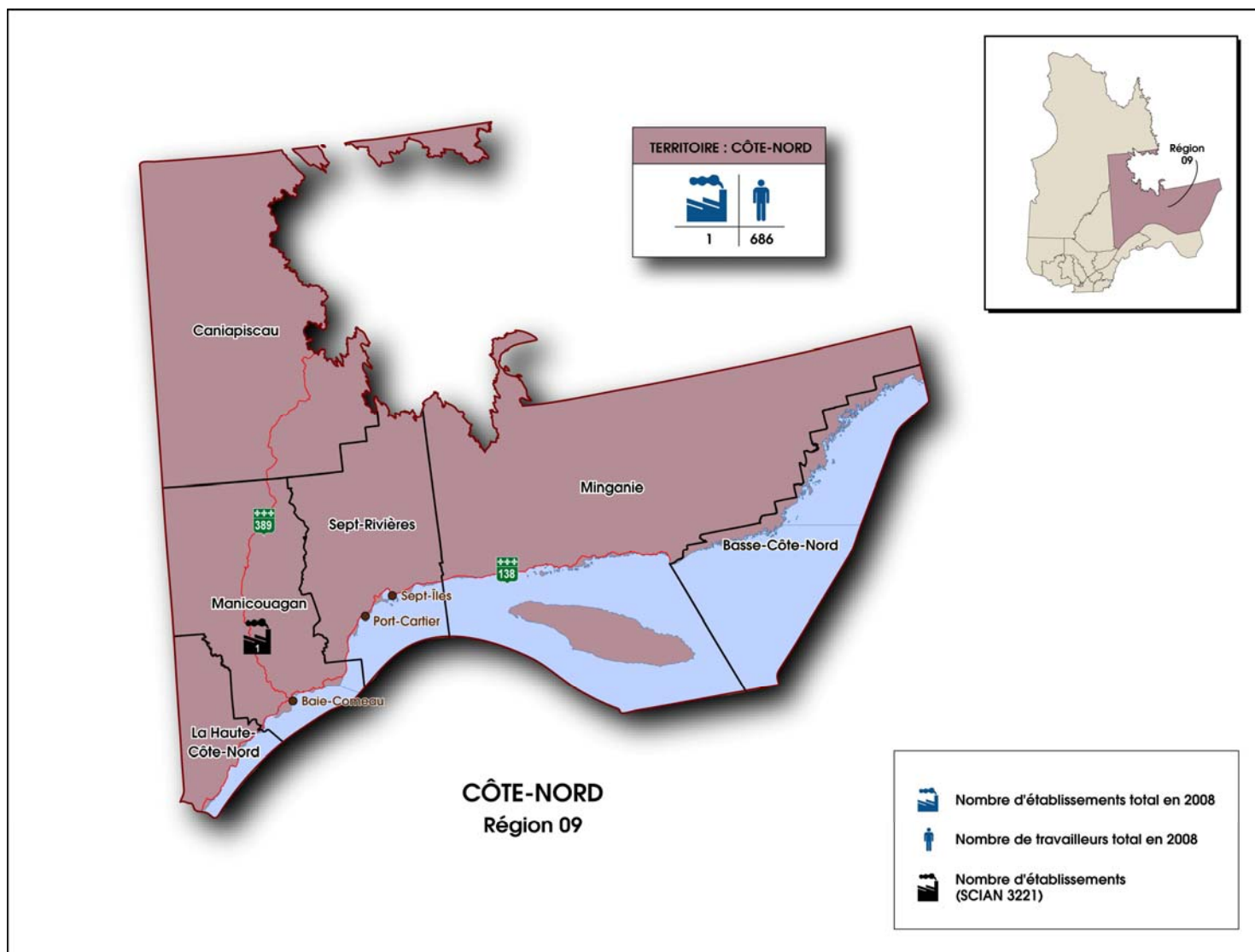
---

## 8.2 PORTRAIT DU SECTEUR

---

En 2008, le secteur des pâtes et papiers de la région de la Côte-Nord comptait un seul établissement, qui employait au total 686 travailleurs. La figure suivante fait ressortir la localisation de l'usine de pâtes et papiers sur la Côte-Nord.

FIGURE 53  
ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS – CÔTE-NORD



Sources des données : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 et Liste des industries et commerces, Emploi-Québec, 2008

---

## 8.2.1 ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS

---

---

### 8.2.1.1 ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2008

---

La seule activité qui a contribué aux revenus de l'établissement du secteur est la fabrication de papier journal (100 %).

---

### 8.2.1.2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE ET CLASSE DU SCIAN

---

L'établissement appartient à la catégorie du SCIAN « 3221 Usines de pâte à papier, de papier et de carton », plus spécifiquement au groupe du SCIAN à 6 chiffres « 322122 Usines de papier journal ».

---

### 8.2.1.3 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT

---

Les activités de l'établissement sont peu diversifiées puisque tous les revenus de l'établissement sont générés par la fabrication du papier journal.

---

## 8.2.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS

---

---

### 8.2.2.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE D'EMPLOYÉS

---

L'établissement employait 686 travailleurs en 2008. Il s'agit d'un grand établissement.

---

## 8.2.3 CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE

---

---

### 8.2.3.1 CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2008

---

Le chiffre d'affaires de 2008 est de plusieurs millions de dollars.

---

### 8.2.3.2 MASSE SALARIALE EN 2008

---

La masse salariale de l'établissement en 2008 est également de plusieurs millions de dollars.

---

## 8.2.4 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

---

L'établissement est situé dans la MRC de Manicouagan.

---

## 8.2.5 ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS

---

Selon l'information recueillie, l'établissement serait établi depuis 1937.

## 8.2.6 EMPLOI

### 8.2.6.1 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE

L'enquête auprès de l'employeur concerné a permis de faire ressortir la proportion des emplois du secteur selon les catégories des postes occupés. Cette répartition est présentée par regroupement au tableau 180 et en détail au tableau 181.

**TABLEAU 180**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2008**  
**PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE**  
**(% DES T4 PRODUITS EN 2008) (n = 1)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE | T4 PRODUITS EN<br>2008<br>(%) |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1 Gestion et supervision            | 15                            |
| 2 Vente et marketing                | -                             |
| 3 Soutien administratif             | 3                             |
| 4 Soutien technique                 | 25                            |
| 5 Production et manutention         | 57                            |
| 6 Transport                         | -                             |
| 7 Autres                            | < 1                           |
| <b>TOTAL (n = 1)</b>                | <b>100</b>                    |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Sur la base des 599 T4 produits en 2008, les postes de production et manutention constituent 57 % des emplois du secteur en 2008. De plus, les postes de soutien technique représentent 25 % des emplois, tandis que les postes de gestion et supervision, et soutien administratif totalisent respectivement 15 % et 3 % des emplois.

**TABLEAU 181**  
**RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS<sup>226</sup> DU SECTEUR EN 2008**  
**PAR CATÉGORIE DE POSTE**

| CATÉGORIES DE POSTE <sup>227</sup>                                                | T4 PRODUITS EN 2008 (%) |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers               | 26                      |
| Manutentionnaires                                                                 | 15                      |
| Opérateurs de machines dans la fabrication et la finition du papier               | 11                      |
| Personnel de direction                                                            | 10                      |
| Mécaniciens industriels                                                           | 8                       |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires               | 5                       |
| Électriciens, électrotechniciens et électromécaniciens                            | 5                       |
| Conducteurs de machines dans les usines de pâtes et papiers                       | 5                       |
| Surveillants dans la transformation des produits forestiers                       | 4                       |
| Employés de soutien administratif                                                 | 3                       |
| Plombiers                                                                         | 3                       |
| Contremaîtres d'usine                                                             | 1                       |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                                  | 1                       |
| Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser                           | 1                       |
| Ingénieurs spécialisés                                                            | 1                       |
| Opérateurs d'installations d'assainissement de l'eau et de traitement des déchets | 1                       |
| Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage                             | 1                       |
| <b>TOTAL</b>                                                                      | <b>100</b>              |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009  
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Chez l'établissement du secteur, les postes d'opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers représentent 26 % des emplois existants, ceux de manutentionnaires correspondent à 15 % et ceux d'opérateurs de machines dans la fabrication et la finition du papier comptent pour 11 %. Les autres catégories de poste représentent moins de 10 % de la main-d'œuvre du secteur.

#### 8.2.6.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS À TEMPS COMPLET ET À TEMPS PARTIEL AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'employés, incluant le propriétaire, ayant travaillé à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) dans l'établissement interrogé pendant la période la plus active des douze mois précédant l'enquête.

<sup>226</sup> Données calculées à partir du nombre de T4 produits en 2008. Par conséquent, le nombre d'emplois est surestimé pour les catégories de poste pour lesquelles le taux de roulement est plus élevé.

<sup>227</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.



**TABLEAU 182**  
**TRAVAIL À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL AU COURS DES DOUZE MOIS**  
**PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE**  
**(NOMBRE ET % D'EMPLOYÉS) (n = 1)**

| TYPE D'EMPLOI | TOTAL  |     |
|---------------|--------|-----|
|               | NOMBRE | %   |
| Temps plein   | 457    | 75  |
| Temps partiel | 150    | 25  |
| TOTAL (n = 1) | 607    | 100 |

Source : Enquête auprès des employeurs,  
DDM 2009

Selon l'information recueillie auprès de l'employeur du secteur, 75 % des emplois sont à temps complet.

#### 8.2.6.3 DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI

Les principales catégories d'emploi et certaines des catégories d'emploi spécialisé associées au secteur sont brièvement définies<sup>228</sup> ci-dessous. Pour plus de précisions, l'annexe 3 présente les concordances entre les catégories utilisées dans la présente étude et les codes de la classification nationale des professions (CNP), de même que des exemples d'appellations d'emplois pour chacune des catégories.

##### OPÉRATEURS DE MACHINES DANS LA FABRICATION ET LA FINITION DU PAPIER

« Les opérateurs de machines dans la fabrication et finition du papier font fonctionner du matériel et des machines, et aident les opérateurs au contrôle de la fabrication et de la finition du papier à produire, à coucher et à finir le papier. Ils travaillent dans des usines de pâtes et papiers. »

##### MÉCANICIENS INDUSTRIELS (MÉCANICIENS DE CHANTIER)

« Les mécaniciens industriels installent, entretiennent, recherchent la cause des pannes et réparent de la machinerie industrielle fixe ainsi que du matériel mécanique. »

##### OPÉRATEURS AU CONTRÔLE DE LA RÉDUCTION EN PÂTE DES PÂTES ET PAPIERS

« Les opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers manoeuvrent et surveillent le matériel et l'équipement multifonctionnel de commande pour le traitement du bois, des résidus de pâte, du papier recyclable et autres substances cellulosiques pendant la production de la pulpe. Ils travaillent dans des usines de pâtes et papiers. »

##### MANUTENTIONNAIRES

« Les manutentionnaires manipulent, déplacent, chargent et déchargent des matériaux à la main ou à l'aide de divers appareils de manutention. »

<sup>228</sup> Ressources humaines et développement des compétences Canada.

### SURVEILLANTS DANS LA TRANSFORMATION DES PRODUITS FORESTIERS

« Les surveillants dans la transformation des produits forestiers supervisent et coordonnent les activités des travailleurs des groupes de base et du groupe intermédiaire suivants : (9233) Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, (9234) Opérateurs/opératrices au contrôle de la fabrication du papier et du couchage, (9614) Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois et (943) Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé. »

### ÉLECTRICIENS, ÉLECTROTECHNICIENS ET ÉLECTROMÉCANICIENS

« Les électriciens industriels installent, entretiennent, mettent à l'essai, localisent et réparent du matériel électrique et des commandes électriques et électroniques connexes. »

« Les électromécaniciens entretiennent, mettent à l'essai, remettent à neuf et réparent des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion et d'autres dispositifs électriques. »

### MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES ET OPÉRATEURS DE MACHINES AUXILIAIRES

« Les mécaniciens de machines fixes et les opérateurs de machines auxiliaires utilisent et entretiennent divers types de machines fixes et auxiliaires afin de chauffer, d'éclairer et d'alimenter en énergie et en d'autres services utilitaires des bâtiments commerciaux, industriels et institutionnels et d'autres lieux de travail. »

### OPÉRATEURS D'INSTALLATION D'ASSAINISSEMENT DE L'EAU ET DE TRAITEMENT DES DÉCHETS

« Les opérateurs d'installations de l'assainissement de l'eau surveillent et font fonctionner des systèmes de contrôle informatisés et l'équipement connexe dans des usines comportant des fonctions de traitement et de filtration de l'eau, afin de régler le traitement et la distribution de l'eau. Les opérateurs du traitement des déchets surveillent et font fonctionner des systèmes de contrôle informatisés et l'équipement connexe dans des usines, afin de régler le traitement et l'élimination de l'eau et des résidus. »

---

## 8.2.7 PROFIL DES TRAVAILLEURS

---

### 8.2.7.1 SITUATION DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

---

Au moment de l'enquête, 90 % des travailleurs occupaient toujours le poste visé par l'entrevue (n = 135)<sup>229</sup>. Les autres travailleurs occupaient un autre poste dans le même établissement ou étaient dans une autre situation<sup>230</sup>.

### 8.2.7.2 NIVEAU DE SCOLARITÉ

---

Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur est mis en évidence aux tableaux 183 et 184.

---

<sup>229</sup> Postes occupés en 2008 selon les listes fournies par les employeurs.

<sup>230</sup> Sans emploi, retour aux études et congé de maladie

**TABLEAU 183**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS**  
**HAUT DIPLÔME OBTENU**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU | TOTAL      |
|--------------------------|------------|
| Universitaire            | 7          |
| Collégial                | 21         |
| Secondaire 5 ou DEP      | 65         |
| Aucun                    | 7          |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>   | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Le niveau de scolarité atteint par les travailleurs du secteur est assez élevé. En effet, seulement 7 % des travailleurs n'ont aucun diplôme. À titre comparatif, cette proportion était de 19 % pour l'ensemble des travailleurs de la Côte-Nord lors du recensement de 2006. De plus, 30 % des travailleurs du secteur détiennent un diplôme d'études postsecondaires. La plupart (65 %) des travailleurs ont néanmoins comme plus haut diplôme obtenu un diplôme d'études secondaires ou professionnelles.

**TABLEAU 184**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES<br>DE POSTE <sup>231</sup>             | UNIVERSITAIRE | COLLÉGIAL | SECONDAIRE<br>5 OU DEP | AUCUN    |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|------------------------|----------|
| 1, 2, 3 Gestion, administration et<br>vente <sup>1</sup> (n = 19) | 32            | 26        | 37                     | 5        |
| 4 Soutien technique (n = 46)                                      | 2             | 28        | 65                     | 4        |
| 5 Production et manutention<br>(n = 82)                           | 5             | 13        | 73                     | 9        |
| 6, 7 Transport et autres (n = 3)                                  | -             | 67        | 33                     | -        |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>                                            | <b>7</b>      | <b>21</b> | <b>65</b>              | <b>7</b> |

<sup>1</sup> Inclut les catégories de poste : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, la proportion de travailleurs possédant un diplôme postsecondaire était plus faible pour les regroupements de catégories de poste « Production et manutention » (18 %) et « Soutien technique » (30 %). Ainsi, les travailleurs appartenant à ces regroupements sont proportionnellement plus nombreux à avoir obtenu un diplôme du niveau secondaire comme plus haut diplôme obtenu (respectivement 73 % et 65 %). Par ailleurs, plus de la moitié des travailleurs du regroupement « Gestion, administration et vente » semble posséder un diplôme postsecondaire.

### 8.2.7.3 SCOLARITÉ EN LIEN AVEC LE SECTEUR

Le tableau suivant présente la proportion de travailleurs possédant un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur des pâtes et papiers.

<sup>231</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

**TABLEAU 185**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA POSSESSION D'UN DIPLÔME OU D'UN**  
**CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| DIPLOME OU CERTIFICAT EN LIEN<br>AVEC LE SECTEUR | %          |
|--------------------------------------------------|------------|
| Oui                                              | 29         |
| Non                                              | 71         |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>                           | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Plus du quart des travailleurs (29 %) possèdent un diplôme ou un certificat en lien avec le secteur des pâtes et papiers.

Les diplômes en lien avec le secteur que possèdent les travailleurs interrogés sont présentés au tableau suivant.

**TABLEAU 186**  
**PROPORTION DE TRAVAILLEURS SELON LE DIPLÔME OBTENU EN LIEN**  
**AVEC LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| NIVEAU         | DIPLOME OU CERTIFICAT EN LIEN AVEC LE SECTEUR         | %        |
|----------------|-------------------------------------------------------|----------|
| Secondaire     | Pâtes et papiers (opérations)                         | 42       |
|                | Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 4        |
|                | Technique d'usinage                                   | 2        |
|                | Soudage-montage                                       | 2        |
|                | Mécanique                                             | 2        |
|                | Classement des bois débités                           | 2        |
| Collégial      | Pâtes et papiers                                      | 9        |
|                | Instrumentation et contrôle                           | 4        |
|                | Technologie de l'électronique industrielle            | 4        |
|                | Technologie de maintenance industrielle               | 2        |
|                | Technique forestière                                  | 2        |
| Universitaire  | Baccalauréat en génie mécanique                       | 2        |
|                | Baccalauréat en aménagement forestier                 | 2        |
|                | Baccalauréat en génie électrique                      | 2        |
|                | Baccalauréat en génie chimique                        | 2        |
| Autre          | Carte de conduite                                     | 4        |
|                | Attestation de compétence en santé et sécurité        | 2        |
|                | Formation en chimie du bout humide                    | 2        |
| <b>NSP/NRP</b> |                                                       | <b>4</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : le total peut ne pas correspondre au pourcentage de travailleurs possédant un diplôme en lien avec le secteur du fait de la possibilité pour les travailleurs de posséder plus d'un diplôme.

Les travailleurs du secteur des pâtes et papiers qui ont acquis une formation en lien avec le secteur ont obtenu des diplômes variés. Le DEP en pâtes et papiers – opérations (42 %) et le DEC en pâtes et papiers (9 %) sont les plus fréquemment retrouvés.

#### 8.2.7.4 ÂGE

L'âge des travailleurs du secteur des pâtes et papiers a été traité à la fois par l'enquête auprès des employeurs et celle auprès des travailleurs.

Le tableau 187 présente la proportion des effectifs totaux de main-d'œuvre des établissements du secteur selon l'évaluation des employeurs, tandis que la figure 54 illustre la proportion de travailleurs, par tranche d'âge, établie selon l'année de naissance des travailleurs interrogés.

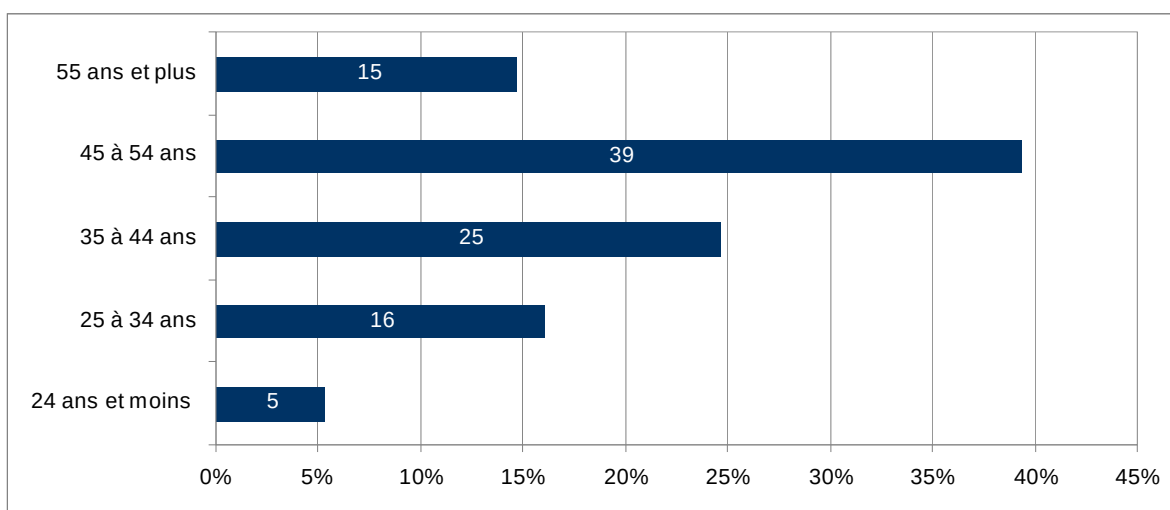
**TABLEAU 187**  
**RÉPARTITION DES EFFECTIFS TOTAUX DE MAIN-D'ŒUVRE SELON LA CATÉGORIE D'ÂGE**  
**(% DES TRAVAILLEURS)**

| CATÉGORIE D'ÂGE | TOTAL      |
|-----------------|------------|
| 55 ans et plus  | 2          |
| 45 à 54 ans     | 50         |
| 25 à 44 ans     | 43         |
| 24 ans et moins | 5          |
| <b>TOTAL</b>    | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Selon l'employeur, 2 % des travailleurs auraient 55 ans ou plus au moment de l'enquête, 50 % de 45 à 54 ans, 43 % de 25 à 44 ans et 5 % moins de 25 ans. Comme présenté à la figure ci-dessous, ces proportions ne s'apparentent toutefois pas exactement à celles établies avec l'année de naissance des travailleurs interrogés. En effet, selon l'échantillon de travailleurs, la proportion d'entre eux qui avaient plus de 55 ans s'avérerait plus importante (15 %).

**FIGURE 54**  
**PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Selon l'enquête auprès des travailleurs, la majorité de ceux-ci sont âgés de 35 à 54 ans (64 %). La pyramide ci-dessus présente un élargissement du sommet jumelé à un rétrécissement de la base, indiquant un vieillissement de la main-d'œuvre du secteur. Ainsi, la plupart des travailleurs sont susceptibles de prendre leur retraite dans les 10 prochaines années, ce qui occasionnera des besoins critiques de main-d'œuvre. La moyenne d'âge des travailleurs est de 45 ans.

Le tableau 188 présente la répartition des travailleurs par tranche d'âge et selon la catégorie de poste.

**TABLEAU 188**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES<br>DE POSTE <sup>232</sup> |                                                           | 24 ANS ET<br>MOINS | 25 À<br>34 ANS | 35 À<br>44 ANS | 45 À<br>54 ANS | 55 ET PLUS |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|------------|
| 1, 2, 3                                               | Gestion, administration et<br>vente <sup>1</sup> (n = 19) | -                  | 5              | 21             | 47             | 26         |
| 4                                                     | Soutien technique (n = 46)                                | 2                  | 13             | 28             | 39             | 17         |
| 5                                                     | Production et manutention<br>(n = 82)                     | 9                  | 20             | 24             | 38             | 10         |
| 6, 7                                                  | Transport et autres (n = 3)                               | -                  | 33             | -              | 33             | 33         |
| TOTAL (n = 150)                                       |                                                           | 5                  | 16             | 25             | 39             | 15         |

<sup>1</sup> Inclut les catégories de postes : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

L'information recueillie indique que les problématiques liées au vieillissement de la main-d'œuvre dans les 10 prochaines années risquent de toucher toutes les catégories de postes. En effet, seuls les travailleurs du groupe « Production et manutention » possèdent une proportion inférieure à 50 % pour les individus âgés de plus de 45 ans. Toutefois, elle équivaut quand même à 48 %.

#### 8.2.7.5 INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER

Le tableau 189 montre la proportion de travailleurs interrogés selon leur intention quant au moment de prendre leur retraite.

<sup>232</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

**TABLEAU 189**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTENTION**  
**DE SE RETIRER D'ICI 5 ANS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 132)**

| JE PENSE PRENDRE MA RETRAITE D'ICI 5 ANS | TOTAL      |
|------------------------------------------|------------|
| Plutôt en accord                         | 32         |
| Plutôt en désaccord                      | 67         |
| Ne sait pas                              | 2          |
| <b>TOTAL (n = 132)</b>                   | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Selon l'enquête, 32 % des 132 travailleurs interrogés<sup>233</sup> désirent se retirer du marché du travail d'ici 5 ans. Dans un contexte où l'entreprise cherche à garder une stabilité au niveau du nombre d'emplois et où la population régionale se fait vieillissante, le remplacement de cette main-d'œuvre risque de devenir une problématique majeure pour le secteur.

#### 8.2.7.6 SEXE

Le tableau 190 présente la répartition des effectifs totaux de main-d'œuvre des établissements du secteur selon leur sexe, tandis que le tableau 191 présente la répartition des hommes et des femmes œuvrant dans le secteur selon le regroupement de catégories du poste occupé.

**TABLEAU 190**  
**RÉPARTITION DES EFFECTIFS TOTAUX DE MAIN-D'ŒUVRE DES ÉTABLISSEMENTS**  
**DU SECTEUR SELON LE SEXE**

| SEXE         | TOTAL      |
|--------------|------------|
| Homme        | 92         |
| Femme        | 8          |
| <b>TOTAL</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Selon l'employeur, 92 % de la main-d'œuvre du secteur est composée d'hommes. Comme indiqué au tableau suivant, l'enquête auprès des travailleurs montre des proportions relativement similaires.

<sup>233</sup> Exclut les travailleurs qui, au moment de l'enquête, étaient déjà retraités, aux études, en emploi dans un autre secteur d'activité ou sans emploi (sauf mis à pied temporaires).



**TABLEAU 191**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE <sup>234</sup> |                                                        | FEMME | HOMME |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|-------|
| 1, 2, 3                                            | Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 19) | 16    | 84    |
| 4                                                  | Soutien technique (n = 46)                             | 2     | 98    |
| 5                                                  | Production et manutention (n = 82)                     | 10    | 90    |
| 6, 7                                               | Autres (n = 3)                                         | 33    | 67    |
| TOTAL (n = 150)                                    |                                                        | 9     | 91    |

<sup>1</sup> Inclut les catégories de poste : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les hommes sont majoritairement représentés au sein de toutes les catégories de poste. Dans l'ensemble, ils représentent 91 % de la main-d'œuvre du secteur. Cependant, 16 % de la main-d'œuvre occupant des postes de gestion, administration et vente sont des femmes. Elles représentent également 10 % des effectifs au sein du personnel de production et manutention.

#### 8.2.7.7 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS

L'expérience des travailleurs en années passées au sein du secteur des pâtes et papiers est présentée aux tableaux 192 et 193.

**TABLEAU 192**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES**  
**D'EXPÉRIENCE DANS LES PÂTES ET PAPIERS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| ANNÉES D'EXPÉRIENCE | %   |
|---------------------|-----|
| < 10                | 29  |
| 10 à 25             | 26  |
| > 25                | 44  |
| NSP/NRP             | 1   |
| TOTAL (n = 150)     | 100 |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs du secteur sont généralement très expérimentés. Effectivement, sept travailleurs sur dix possèdent 10 ans d'expérience ou plus et 44 % ont accumulé plus de 25 ans d'expérience.

<sup>234</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

**TABLEAU 193**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE**  
**EN PÂTES ET PAPIERS ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 149)**

| REGROUPEMENT DE CATÉGORIES<br>DE POSTE <sup>235</sup> |                                                        | 0 À<br>4 ANS | 5 À<br>9 ANS | 10 À<br>24 ANS | 25 ANS<br>ET + |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1, 2, 3                                               | Gestion, administration et vente <sup>1</sup> (n = 18) | 14           | 4            | 15             | 14             |
| 4                                                     | Soutien technique (n = 46)                             | 24           | 22           | 38             | 32             |
| 5                                                     | Production et manutention (n = 82)                     | 57           | 74           | 44             | 53             |
| 6, 7                                                  | Autres (n = 3)                                         | 5            | -            | 3              | 2              |
| TOTAL (n = 149)                                       |                                                        | 21           | 23           | 39             | 66             |

<sup>1</sup> Inclut les catégories de poste : Gestion et supervision, Vente et marketing et Soutien administratif.

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Malgré la prédominance de travailleurs expérimentés, des travailleurs de tous les niveaux d'expérience se trouvent dans chacun des principaux regroupements de catégories de poste. Plus de la moitié des travailleurs du regroupement production et manutention ont 25 ans ou plus d'expérience dans le secteur.

#### 8.2.7.8 FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

Le tableau 194 permet de comparer le nombre moyen d'années d'expérience dans le secteur des pâtes et papiers et le nombre moyen d'années passées chez l'employeur actuel.

**TABLEAU 194**  
**COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR ET**  
**DANS LES PÂTES ET PAPIERS**  
**(NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE) (n = 150)**

| TRAVAILLEURS                  | CHEZ L'EMPLOYEUR | DANS LE SECTEUR<br>DES PÂTES ET PAPIERS |
|-------------------------------|------------------|-----------------------------------------|
| Expérience de travail moyenne | 19               | 20                                      |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs du secteur des pâtes et papiers sont très fidèles à leur employeur. Ils ont d'ailleurs acquis 95 % de leur expérience de travail dans le secteur auprès de leur employeur actuel.

#### 8.2.7.9 LIEU DE RÉSIDENCE

Le tableau suivant montre la répartition des travailleurs selon leur lieu de domicile permanent.

<sup>235</sup> Des exemples d'appellations pour chacune des catégories de poste sont présentés à l'annexe 3.

**TABLEAU 195**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE DOMICILE PERMANENT**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| RÉGION ADMINISTRATIVE         | TOTAL      |
|-------------------------------|------------|
| Côte-Nord                     | 97         |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | 1          |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean       | 1          |
| NSP/NRP                       | 1          |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>        | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

D'après l'information recueillie, près de la totalité des travailleurs en pâtes et papiers de la Côte-Nord habitent la région (97 %).

#### 8.2.7.10 LIEU DE NAISSANCE

La proportion de travailleurs nés au Canada est présentée au tableau 196.

**TABLEAU 196**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR LIEU DE NAISSANCE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| ÊTES-VOUS NÉ AU CANADA? | TOTAL      |
|-------------------------|------------|
| Oui                     | 100        |
| Non                     | 0          |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>  | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Le secteur ne compte aucun travailleur né à l'extérieur du Canada. En effet, parmi les répondants, 100 % sont nés au Canada.

#### 8.2.7.11 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR

Le tableau suivant fait la synthèse des caractéristiques exposées dans les pages précédentes. Il présente le profil type du travailleur en pâtes et papiers.

**TABLEAU 197**  
**PROFIL DU TRAVAILLEUR DANS LE SECTEUR**  
**DES PÂTES ET PAPIERS EN 2008**

| CARACTÉRISTIQUES                                      | TOTAL<br>(n = 150) |
|-------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>NIVEAU DE SCOLARITÉ – PLUS HAUT DIPLOME OBTENU</b> |                    |
| Secondaire 5 ou DEP                                   | 65 %               |
| Collégial                                             | 21 %               |
| Universitaire                                         | 7 %                |
| Aucun                                                 | 7 %                |
| <b>ÂGE (MOYENNE)</b>                                  |                    |
| Travailleurs                                          | 45 ans             |
| Travailleurs de production                            | 45 ans             |
| <b>SEXE</b>                                           |                    |
| Hommes                                                | 91 %               |
| Femmes                                                | 9 %                |
| <b>EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET FIDÉLITÉ (MOYENNE)</b>    |                    |
| Dans les pâtes et papiers                             | 20 ans             |
| Chez l'employeur                                      | 19 ans             |
| <b>INTENTION DE DÉPART À LA RETRAITE (n = 149)</b>    |                    |
| Pense se retirer d'ici 5 ans                          | 32 %               |
| <b>NÉ AU CANADA</b>                                   |                    |
| Travailleurs nés au Canada                            | 100 %              |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Les travailleurs sont généralement des hommes. Ils sont âgés en moyenne de 45 ans. Près de trois travailleurs sur dix ont obtenu un diplôme postsecondaire (29 %) et seulement 7 % n'en ont aucun. Ils sont expérimentés et très fidèles à leur employeur chez qui ils ont acquis la presque totalité (95 %) de l'expérience qu'ils détiennent dans le secteur. De plus, 32 % d'entre eux pensent se retirer du marché du travail d'ici 5 ans. Par ailleurs, tous les travailleurs interrogés (100 %) sont nés au Canada.

## 8.2.8 CONDITIONS DE TRAVAIL

### 8.2.8.1 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN

Le tableau 198 présente la répartition des travailleurs selon le temps qu'ils mettent quotidiennement pour se rendre à leur travail.

**TABLEAU 198**  
**TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2008)**  
**PAR GROUPE DU SCIAN**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| TEMPS DE TRANSPORT<br>(ALLER SEULEMENT) | TOTAL |
|-----------------------------------------|-------|
| 0 à 30 minutes                          | 97    |
| 31 à 45 minutes                         | 3     |
| TOTAL (n = 150)                         | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En 2008, la presque totalité des travailleurs mettait généralement 30 minutes ou moins pour se rendre quotidiennement sur les lieux de leur travail.

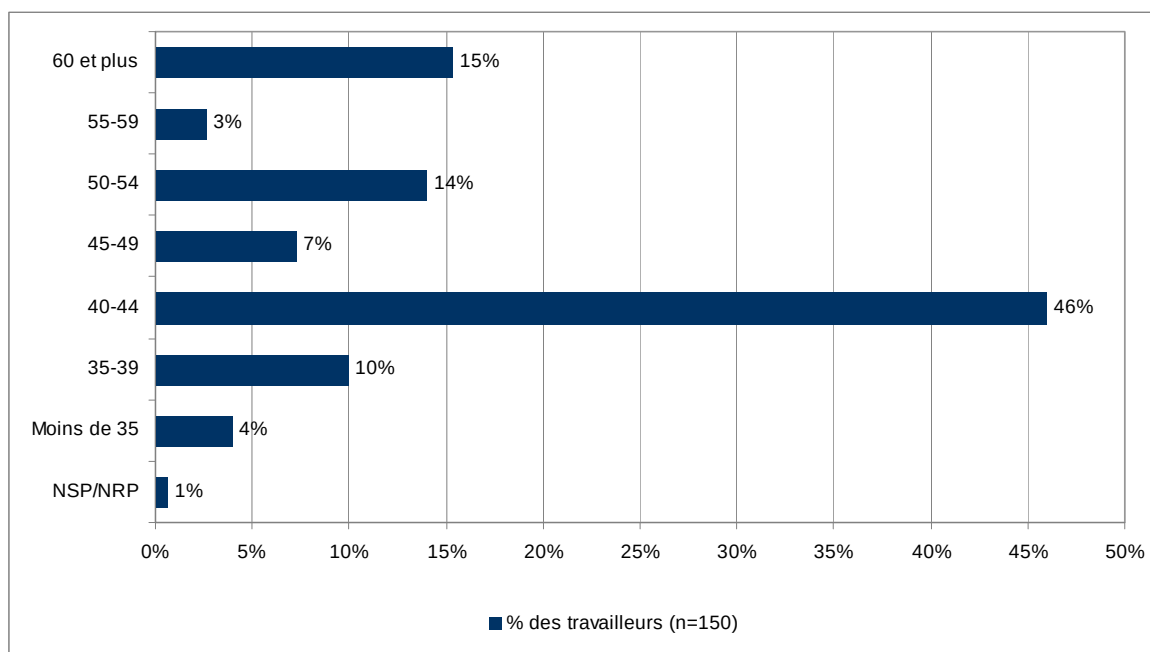
#### 8.2.8.2 TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit (après 22 h) a été une réalité vécue par 70 % des travailleurs du secteur en 2008 (n = 150).

#### 8.2.8.3 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE

La figure 55 illustre la répartition des travailleurs selon le nombre moyen d'heures travaillées par semaine lorsque la production était à son maximum en 2008.

**FIGURE 55**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR**  
**SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Le travail à temps partiel est peu courant, du moins dans les périodes de pointe de la production, puisque seulement 4 % des travailleurs ont affirmé avoir travaillé en moyenne moins de 35 heures par semaine pendant cette période. Par ailleurs, près de la moitié (46 %) des travailleurs effectuaient des semaines de 40 à 44 heures et 15 % d'entre eux travaillaient 60 heures et plus par semaine. La moyenne d'heures par semaine s'établit à 45 pour l'ensemble des travailleurs du secteur lors des périodes de production maximale.

#### 8.2.8.4 NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE

Le nombre de semaines de travail effectuées en 2008 par les travailleurs du secteur des pâtes et papiers est résumé au tableau 199.

**TABLEAU 199**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| NOMBRE DE SEMAINES<br>DE TRAVAIL | TOTAL |
|----------------------------------|-------|
| Moins de 20 semaines             | 7     |
| 20 à 39 semaines                 | 10    |
| 40 semaines et plus              | 79    |
| NSP/NRP                          | 4     |
| TOTAL (n = 150)                  | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En 2008, 79 % des travailleurs interrogés ont travaillé 40 semaines ou plus dans le secteur des pâtes et papiers. En moyenne, les travailleurs ont travaillé 42 semaines en 2008.

#### 8.2.8.5 SALAIRE ANNUEL

L'information relative aux salaires annuels de 2008 des travailleurs en pâtes et papiers est présentée au tableau 200.

**TABLEAU 200**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| SALAIRE                   | TOTAL      |
|---------------------------|------------|
| 10 000 \$ et moins        | 2          |
| Entre 10 001 et 20 000 \$ | 3          |
| Entre 20 001 et 30 000 \$ | 3          |
| Entre 30 001 et 40 000 \$ | 1          |
| Entre 40 001 et 50 000 \$ | 3          |
| Entre 50 001 et 60 000 \$ | 14         |
| Entre 60 001 et 70 000 \$ | 25         |
| Entre 70 001 et 80 000 \$ | 11         |
| Plus de 80 000 \$         | 30         |
| NSP/NRP                   | 9          |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>    | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009  
Note : le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

En 2008, la plupart des travailleurs du secteur (80 %) touchaient un salaire de 50 001 \$ ou plus. De façon détaillée, 14 % ont gagné entre 50 001 \$ et 60 000 \$, 25 % entre 60 001 \$ et 70 000 \$, 11 % entre 70 001 \$ et 80 000 \$ et 30 % plus de 80 000 \$. Les salaires de moins de 50 000 \$ représentaient environ 12 %.

D'après l'information recueillie, seuls quelques travailleurs de la catégorie « Production et manutention » ont obtenu des salaires inférieurs à 20 000 \$ en 2008 et plus des trois quarts (82 %) des travailleurs de ce groupe ont reçu entre 50 001 \$ et 80 000 \$. Plus de la moitié des membres du personnel de la catégorie « Gestion, administration et ventes » (53 %) ont gagné plus de 80 000 \$, alors que le pourcentage de ceux de la catégorie « Soutien technique » se logeant à ce niveau est de 35 %. Ainsi, les salaires des travailleurs du secteur, nonobstant le poste occupé, semblent tous largement supérieurs au revenu d'emploi moyen régional établi à 42 703 \$ en 2005<sup>236</sup>.

#### 8.2.8.6 MODE DE RÉMUNÉRATION

Le tableau 201 met en évidence le mode de rémunération des travailleurs.

<sup>236</sup> Institut de la statistique du Québec, 2008. *Bulletin statistique régional, Côte-Nord*.



**TABLEAU 201**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION**  
 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)

| MODE DE RÉMUNÉRATION    | %          |
|-------------------------|------------|
| À l'heure               | 84         |
| À l'heure avec bonus    | 1          |
| À la semaine            | 8          |
| À la semaine avec bonus | 1          |
| Au mois                 | 3          |
| Au mois avec bonus      | 1          |
| À l'année               | 2          |
| À forfait               | 1          |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>  | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

D'après les travailleurs interrogés, la majorité d'entre eux reçoivent un salaire horaire (85 %), certains avec un bonus (1 %), mais la plupart sans bonus (84 %). De plus, les travailleurs sont rémunérés à la semaine (9 %) ou au mois (13 %), parfois avec bonus (2 %), parfois sans bonus (11 %). Par ailleurs, 2 % des travailleurs affirment être payés à l'année, tandis que seulement 1 % d'entre eux seraient rémunérés à forfait (en fonction de la production, au volume, au nombre de voyages, etc.).

#### 8.2.8.7 SYNDICALISATION

Le tableau 202 permet de constater la proportion de travailleurs syndiqués et non syndiqués.

**TABLEAU 202**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS**  
 (% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)

|                        | TOTAL      |
|------------------------|------------|
| Non syndiqué           | 11         |
| Syndiqué               | 89         |
| <b>TOTAL (n = 150)</b> | <b>100</b> |

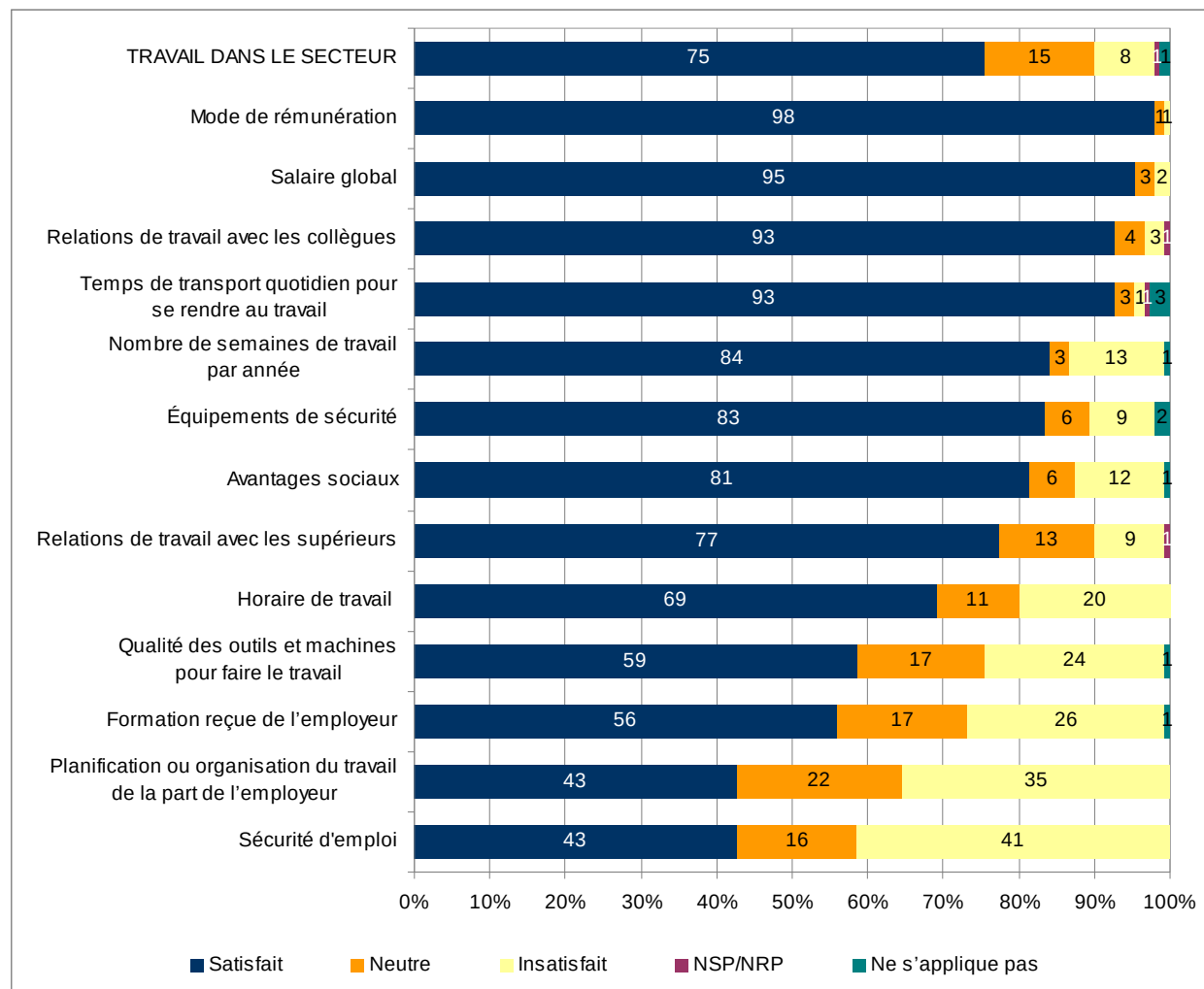
Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

La plupart (89 %) des travailleurs du secteur des pâtes et papiers de la Côte-Nord sont syndiqués.

#### 8.2.8.8 SATISFACTION AU TRAVAIL

Le niveau de satisfaction des travailleurs envers différents éléments de leur travail est illustré à la figure 56.

**FIGURE 56**  
**DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 152)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

En ce qui a trait au niveau de satisfaction au travail, les principaux constats sont les suivants :

- Les travailleurs sont globalement satisfaits du travail dans le secteur des pâtes et papiers (75 %).
- Les éléments pour lesquels la proportion de travailleurs satisfaits est la plus élevée sont :
  - le mode de rémunération (98 %);
  - le salaire global (95 %);
  - les relations de travail avec les collègues (93 %);
  - le temps de transport quotidien pour se rendre au travail (93 %);
  - le nombre de semaines de travail par année (84 %);
  - les équipements de sécurité (83 %);
  - les avantages sociaux (81 %).

Malgré la satisfaction globale de la plupart des travailleurs, une minorité d'entre eux éprouvent de l'insatisfaction à l'égard de certains aspects de leur emploi. Les éléments qui engendrent 15 % ou plus d'insatisfaction de la part des travailleurs sont :

- la sécurité d'emploi (41 %);
- la planification ou l'organisation du travail de la part de l'employeur (35 %);
- la formation reçue de l'employeur (26 %);
- la qualité des outils et des machines pour faire le travail (24 %);
- l'horaire de travail (20 %).

## 8.2.9 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

### 8.2.9.1 DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

Le temps de transport moyen acceptable pour les travailleurs pour se rendre au travail est présenté au tableau 203.

**TABLEAU 203**  
**DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| TEMPS MOYEN            | %          |
|------------------------|------------|
| Jusqu'à 30 minutes     | 77         |
| Jusqu'à 45 minutes     | 9          |
| Jusqu'à 60 minutes     | 6          |
| Jusqu'à 120 minutes    | 1          |
| Plus de 120 minutes    | 1          |
| NSP/NRP                | 6          |
| <b>TOTAL (n = 150)</b> | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : le total peut ne pas correspondre du fait des arrondis.

La plupart des travailleurs interrogés (77 %) jugent que le temps de transport pour se rendre au travail à partir de son domicile devrait être d'au plus 30 minutes. Néanmoins, 9 % estiment acceptable un temps d'au plus 45 minutes et 6 % trouvent raisonnable un temps de transport d'une heure. Très peu de travailleurs voyageraient plus d'une heure pour se rendre au travail.

### 8.2.9.2 ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI

Le tableau 204 de même que les figures 57 et 58 traitent de la mobilité géographique des travailleurs, évaluée en fonction de l'acceptabilité d'un déménagement pour un emploi.

**TABLEAU 204**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION**  
**D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER POUR UN EMPLOI? | EN EMPLOI <sup>1</sup><br>(n = 129) | SANS EMPLOI <sup>2</sup><br>(n = 21) | TOTAL<br>(n = 150) |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|
| Oui                                           | 57                                  | 19                                   | 51                 |
| Oui, à certaines conditions                   | 24                                  | 14                                   | 23                 |
| Non                                           | 19                                  | 67                                   | 26                 |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>100</b>                          | <b>100</b>                           | <b>100</b>         |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

<sup>1</sup> Travailleurs en emploi au moment de l'enquête, incluant ceux en congé de maladie, de maternité ou parental.

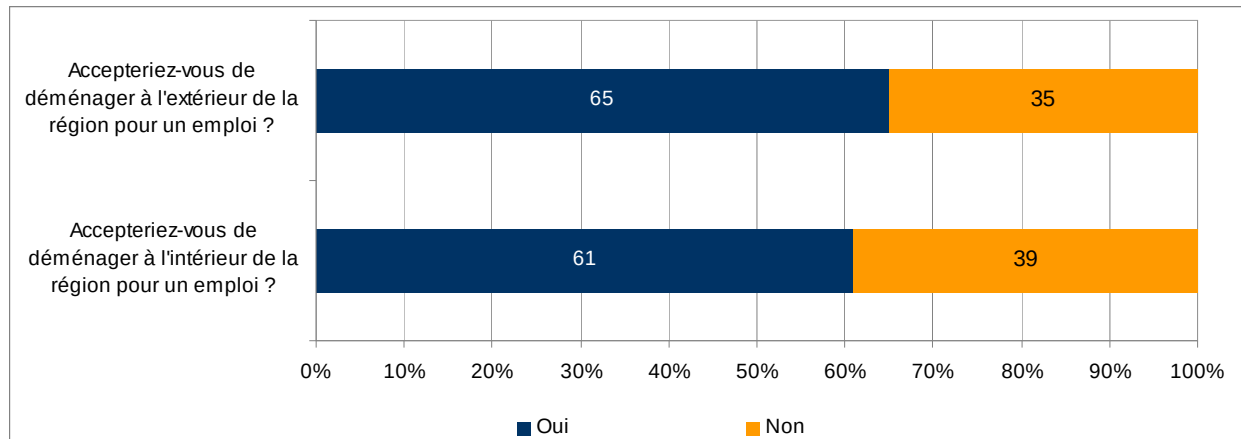
<sup>2</sup> Travailleurs en chômage, mis à pied temporairement, à la retraite ou aux études.

Près des trois quarts des travailleurs, qu'ils soient actuellement en emploi ou non, accepteraient de déménager pour un emploi (74 %). De plus, un peu plus du quart le feraient sous certaines conditions seulement (26 %). Les conditions mentionnées par les travailleurs concernent :

- l'obligation de déménager;
- le salaire;
- les conditions de travail;
- le domaine;
- le poste;
- le type de travail;
- la valorisation au travail;
- la stabilité et la sécurité d'emploi;
- la famille;
- la distance pour aller au travail.

La figure 57 informe sur l'acceptabilité des travailleurs à l'égard d'un déménagement à l'extérieur de la région comparativement à un déménagement à l'intérieur de la région. Le tableau 205 présente la mobilité interrégionale des travailleurs selon leur mobilité à l'intérieur de la région.

**FIGURE 57**  
**MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

**TABLEAU 205**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA MOBILITÉ INTRA ET INTERRÉGIONALE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER DANS LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION POUR UN EMPLOI? | %   |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| Oui<br>(avec ou sans condition)                              | Oui                                                                      | 52  |
|                                                              | Non                                                                      | 9   |
| Non                                                          | Oui                                                                      | 13  |
|                                                              | Non                                                                      | 26  |
| TOTAL (n = 150)                                              |                                                                          | 100 |

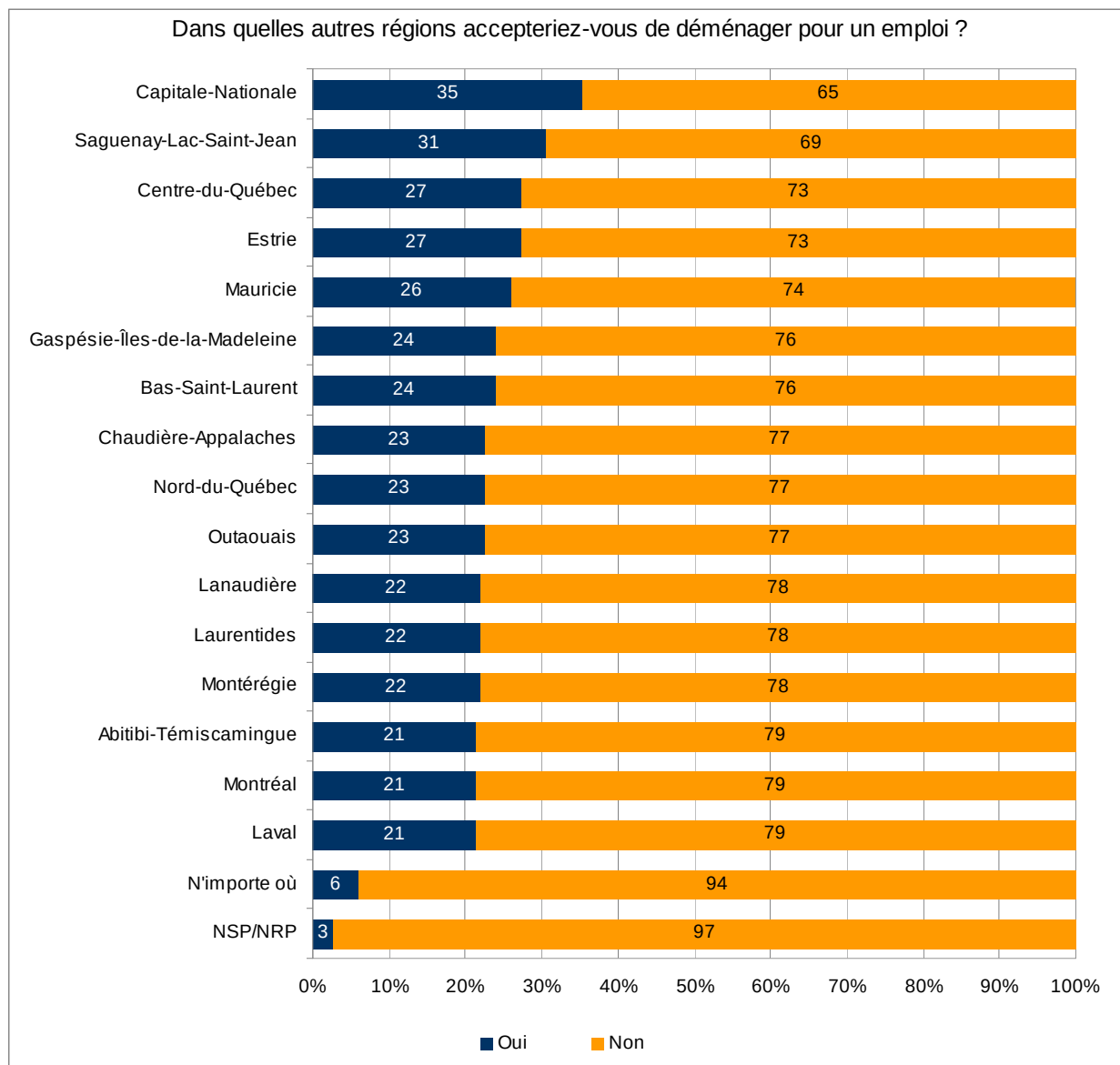
Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Globalement, les travailleurs de l'usine des pâtes et papiers de la Côte-Nord montrent peu d'attachement pour la région. En effet, comme l'illustre la figure 57, 65 % des travailleurs accepteraient un déménagement à l'extérieur de la région, comparativement à 61 % qui y consentiraient à l'intérieur de la région.

Comme montré à la figure 58, 6 % des travailleurs accordent peu d'importance à la région de destination et se disent prêts à aller n'importe où au Québec. La Capitale-Nationale (35 %), le Saguenay-Lac-Saint-Jean (31 %), l'Estrie (27 %), le Centre-du-Québec (27 %) et la Mauricie semblent être les destinations privilégiées par les travailleurs qui accepteraient de déménager à l'extérieur de la région pour un emploi.

**FIGURE 58**  
**MOBILITÉ EXTRARÉGIONALE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

## 8.2.9.3 APTITUDE ET INTÉRÊT POUR DEVENIR ENTREPRENEUR

**TABLEAU 206**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR PERCEPTION**  
**DE LEURS QUALITÉS ENTREPRENEURIALES**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| CONSIDÉREZ-VOUS DÉTENIR LES QUALITÉS POUR DEVENIR ENTREPRENEUR? | TOTAL |
|-----------------------------------------------------------------|-------|
| Oui                                                             | 45    |
| Non                                                             | 49    |
| Peut-être                                                       | 7     |
| TOTAL (n = 150)                                                 | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Des 150 travailleurs interrogés, 45 % estiment détenir les qualités pour devenir des entrepreneurs.

**TABLEAU 207**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR DÉSIR DE DEVENIR DES ENTREPRENEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| JE CONSIDÉRERAI DEVENIR ENTREPRENEUR DANS LE SECTEUR FORESTIER SI LES CONDITIONS LE PERMETTAIENT | TOTAL |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Plutôt d'accord                                                                                  | 16    |
| Plutôt en désaccord                                                                              | 84    |
| TOTAL (n = 150)                                                                                  | 100   |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Un travailleur sur six (16 %) envisagerait de devenir entrepreneur dans le secteur forestier si les conditions le permettaient. Les conditions mentionnées par les travailleurs sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- Sécurité d'emploi
- Conditions salariales
- Conditions de financement
- Contexte économique
- Formation
- Horaire de travail



## 8.2.10 MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

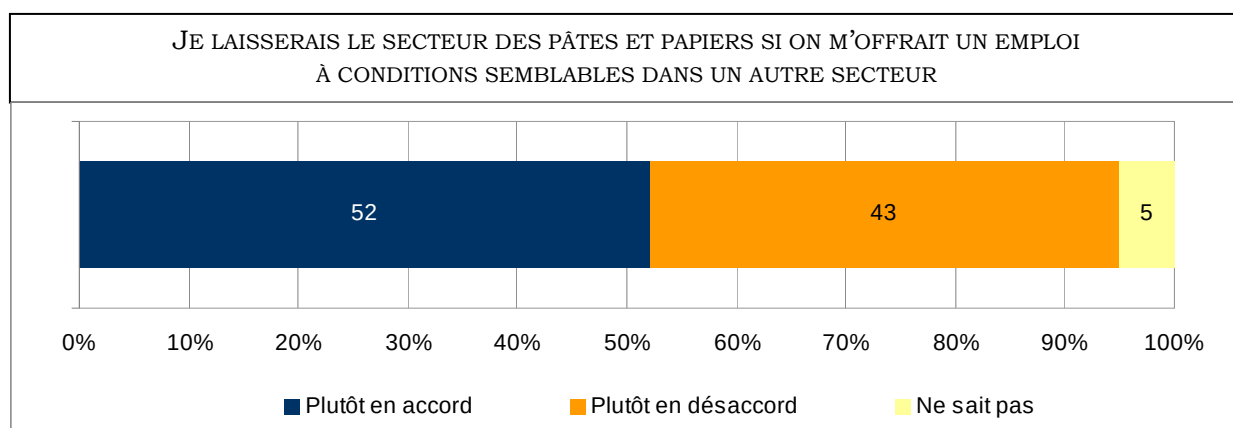
### 8.2.10.1 MOBILITÉ INTERSECTORIELLE ET EMPLOI PRINCIPAL EN 2008

Seulement 9 % des travailleurs ont affirmé avoir travaillé pour un autre établissement en 2008 (n = 150). Pour la majorité de ceux-ci (92 %), il s'agissait d'un emploi dans un autre secteur que celui des pâtes et papiers. Ces secteurs sont principalement les services administratifs de soutien, la métallurgie, le transport, l'enseignement, l'hébergement et la restauration, la réparation et l'entretien, l'agriculture, et l'administration publique. Dans la majorité des cas (75 %), c'est l'emploi au sein du secteur des pâtes et papiers qui a généré le revenu le plus élevé.

### 8.2.10.2 ATTACHEMENT AU SECTEUR

La figure 59 traite de l'attachement au secteur des pâtes et papiers des travailleurs qui y œuvraient au moment de l'enquête.

**FIGURE 59**  
**ATTACHEMENT AU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI**  
**DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 132)**



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'ensemble, l'attachement des travailleurs au secteur des pâtes et papiers est partagé. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 52 % d'entre eux quitteraient le secteur pour un autre domaine, comparativement à 43 % qui ne le quitteraient pas. Les 5 % restant ne pouvaient se prononcer sur la question.

L'insatisfaction à l'égard de la stabilité d'emploi constitue la principale raison nommée par les travailleurs pour justifier le choix d'abandonner le secteur (plus de la moitié des mentions). Les autres raisons, qui représentent moins de 10 % des mentions, sont :

- le manque de travail;
- l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail;
- la recherche d'un meilleur emploi;
- l'assurance d'une meilleure qualité de vie;
- l'insatisfaction à l'égard du salaire.

## 8.2.10.3 INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI

Les possibilités envisagées par les travailleurs à la suite d'une éventuelle perte de leur poste sont énumérées au tableau 208.

**TABLEAU 208**  
**INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE**  
**PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE**  
**(% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR**  
**AU MOMENT DE L'ENQUÊTE<sup>237</sup>) (n = 132<sup>238</sup>)**

| INTENTIONS                                                    | %          |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| Occuper un autre poste dans la même entreprise                | 1          |
| Chercher un autre emploi dans le secteur des pâtes et papiers | 10         |
| Chercher un autre emploi dans un autre secteur                | 14         |
| Chercher un autre emploi, peu importe le secteur              | 39         |
| Retourner aux études dans un autre secteur d'activité         | 3          |
| Prendre sa retraite                                           | 8          |
| Travailler à son compte                                       | 2          |
| Être en chômage                                               | 3          |
| NSP/NRP                                                       | 20         |
| <b>TOTAL (n = 132)</b>                                        | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Dans l'éventualité où ils perdraient leur poste, 64 % des travailleurs chercheraient un autre emploi. La plupart (39 %) chercheraient dans une autre entreprise, peu importe le secteur d'activité, alors que 10 % des travailleurs chercheraient un emploi dans une autre entreprise œuvrant dans le secteur des pâtes et papiers et 14 % se tourneraient vers un autre secteur. Il est à noter que 12 % des travailleurs n'ont pu se prononcer sur la question et plusieurs profiteraient du moment pour prendre leur retraite (8 %) ou partir en affaire (2 %). Aucun travailleur n'envisage de retourner aux études.

## 8.2.10.4 INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS

Certains travailleurs qui ne travaillaient plus dans le secteur au moment de l'enquête ont été questionnés sur leur intérêt pour un retour. L'information à cet effet est colligée dans le tableau 209.

<sup>237</sup> Parmi les 155 travailleurs interrogés, cette question a été posée seulement à ceux qui travaillaient encore pour l'établissement au moment de l'entrevue. Ceux qui manquent sont aux études, ne travaillent plus pour l'établissement, sont retraités ou en congé maladie

<sup>238</sup> Les travailleurs manquants sont aux études, ne travaillent plus pour l'établissement, sont retraités ou en congé de maladie.

**TABLEAU 209**  
**INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS**  
**(% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLENT PLUS DANS**  
**LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE) (n = 13)**

| J'ACCEPTERAIS UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS À DES CONDITIONS SEMBLABLES À CELLES DU POSTE QUE J'OCCUPAIS CHEZ « X » EN 2008 | SANS EMPLOI/<br>MIS À PIED<br>(n = 2) | AUTRE<br>SITUATION<br>(n = 11) | TOTAL<br>(n = 13) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Plutôt d'accord                                                                                                                              | 50                                    | 55                             | 54                |
| Plutôt en désaccord                                                                                                                          | 50                                    | 45                             | 46                |
| TOTAL                                                                                                                                        | 100                                   | 100                            | 100               |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : échantillon de petite taille, non représentatif

Un peu plus de la moitié (54 %) des répondants qui ne travaillaient plus dans le secteur au moment de l'enquête accepterait un emploi dans le secteur à des conditions semblables à celles du poste qu'elles occupaient en 2008.

À cet effet, les travailleurs qui ne se voient pas retourner dans le secteur des pâtes et papiers ont mentionné certains facteurs qui les motiveraient à accepter un autre emploi dans le secteur. Ces facteurs sont les suivants :

- un meilleur horaire de travail;
- de meilleures conditions de travail.

#### 8.2.10.5 ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

Plus des deux tiers des travailleurs (72 %, n = 150) se disent disposés à travailler de nuit (après 22 heures).

#### 8.2.11 PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

##### 8.2.11.1 PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR L'EMPLOYEUR

En 2008, les difficultés rencontrées par l'établissement interrogé sont :

- le vieillissement de la main-d'œuvre;
- la santé et sécurité du travail – respect des règles;
- la santé et sécurité du travail – accidents de travail;
- le roulement du personnel;
- le recrutement du personnel en région;
- le recrutement du personnel hors région;
- la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement.

Il est à noter qu'il s'agit de difficultés mineures. Aucune difficulté majeure se rapportant à la main-d'œuvre n'a été identifiée. Toutefois, selon les commentaires recueillis, le vieillissement de la main-d'œuvre semble être une problématique très préoccupante puisque les travailleurs qui prévoient se retirer du marché du travail prochainement sont nombreux et que la relève disponible n'est pas suffisamment qualifiée ni expérimentée.

---

#### 8.2.11.2 DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

---

Selon les propos recueillis, les éléments qui contribuent aux difficultés de recrutement de la main-d'œuvre sont :

- le manque de candidats compétents;
- le manque de candidats qualifiés;
- le manque de candidats expérimentés;
- le travail aux heures irrégulières (temporaire, occasionnel, sur appel, etc.);
- la localisation géographique (lieu éloigné, isolé).

---

#### 8.2.11.3 POSTES DIFFICILES À COMBLER

---

En 2008, les postes qui ont été pourvus facilement sont les suivants :

- Opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers;
- Opérateurs de machines dans la fabrication et la finition du papier;
- Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires;
- Employés de soutien administratif.

Les postes qui ont été pourvus difficilement sont les suivants :

- Personnel de direction;
- Ingénieurs spécialisés;
- Ingénieurs d'industrie et de fabrication;
- Surveillants dans la transformation des produits forestiers;
- Électriciens, électrotechniciens et électromécaniciens;
- Contremaîtres d'usine;
- Opérateurs d'installations d'assainissement de l'eau et de traitement des déchets;
- Manutentionnaires.

Les postes qui n'ont pas été pourvus sont les suivants :

- Soudeurs et opérateurs de machines à souder à et à braser;
- Mécaniciens industriels.

---

#### 8.2.12 SOUS-TRAITANCE

---

L'établissement du secteur a régulièrement eu recours à la sous-traitance au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête. L'activité réalisée en sous-traitance concerne le transport (copeaux, bois ronds, pâtes, papier, fibres diverses, etc.). La part de travail confiée en sous-traitance demeure inconnue et à priori, il n'y aura pas d'accroissement ni de diminution de la part de travail confiée en sous-traitance entre 2008 et 2009.

---

#### 8.2.13 BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

---

Les équipements de production auraient besoin d'être modernisés. Concrètement, il s'agit du changement de certaines pièces des machines à papier et de l'ajout d'une ligne de pâte mécanique. Un montant de plusieurs millions de dollars sera investi dans la modernisation des

installations de la papetière. Cependant, il semble que seulement une partie des investissements sera réalisée d'ici le 31 décembre 2013.

---

#### 8.2.14 UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION

---

La papetière opérera vraisemblablement à 75 % ou plus de sa capacité de production en 2009.

---

#### 8.2.15 RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

---

Au moment de l'enquête, l'établissement interrogé faisait réaliser des activités de recherche et développement, notamment en ce qui concerne l'optimisation des procédés ainsi que l'amélioration de la production, et avait encore l'intention de réaliser ou de faire réaliser de la recherche et développement dans son établissement. Cependant, certains éléments limitent l'entreprise dans ce domaine, dont le manque de formation, l'aspect financier ainsi que la non-disponibilité de la main-d'œuvre.

---

#### 8.2.16 TENDANCES DES REVENUS

---

La tendance des revenus a été évaluée pour les deux périodes suivantes :

- 2004-2008 : tendance générale des revenus de l'établissement du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008 selon les déclarations du répondant.
- 2009-2013 : tendance générale des revenus de l'établissement du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2013 anticipée par le répondant.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008, l'établissement du secteur a vu croître ses revenus et d'ici 2013, il envisage une stabilité de ses revenus. Entre 2008 et 2009, il anticipe une variation décroissante du chiffre d'affaires.

La croissance des revenus au cours de la période 2004-2008, ceci malgré les difficultés du secteur, s'explique par l'augmentation du prix du papier, le développement de nouveaux marchés ainsi que l'augmentation des approvisionnements en copeaux.

Pour la période 2009-2013, une stabilité des revenus est prévue, attribuable en partie aux difficultés persistantes du secteur et au contexte économique actuel. L'établissement tentera de profiter de la fermeture de certaines usines et stabilisera ses investissements.

---

#### 8.2.17 TENDANCES DES EMPLOIS

---

---

##### 8.2.17.1 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2008 ET 2009

---

Au moment de l'enquête, l'établissement interrogé estimait que le nombre d'emplois déclinerait entre 2008 et 2009. À cet effet, la proportion des pertes d'emplois totales pour le secteur entre 2008 et 2009 était estimée à 13 %.

Entre 2004 et 2008, le nombre d'employés a connu une décroissance. Cette baisse des emplois est attribuée à la suppression de certains postes du fait de la réorganisation de l'usine, au fait que certaines activités aient été données en sous-traitance (conciergerie, fabrication de mandrins) et de manière générale, aux difficultés du secteur.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2013, l'établissement interrogé anticipe une stabilité du nombre d'emplois.

### 8.2.18 PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

L'établissement n'envisage pas de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2013 et à priori, prévoit une stabilité de la demande pour ses produits. La papetière voit des possibilités d'augmenter ses ventes de papier journal à l'extérieur du Québec. Les principaux marchés convoités sont l'Europe et les marchés d'outre-mer. Toutefois, l'établissement ne compte pas profiter de ces possibilités de développement étant donné le contexte économique actuel. À cet égard, il propose certaines conditions ou mesures qui lui permettraient de profiter davantage des occasions de développement :

- l'augmentation du prix du papier;
- la diminution des coûts d'approvisionnement;
- le recrutement d'une main-d'œuvre spécialisée.

Les types de compétences recherchés afin de mieux profiter des occasions de développement sont reliés aux domaines suivants :

- l'opération de machines;
- la gestion du personnel, la gestion du temps de travail;
- les compétences reliées aux emplois spécialisés.

### 8.2.19 POSTES À COMBLER ET CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS

D'ici le 31 décembre 2013, l'établissement prévoit des besoins à combler pour les postes mentionnés au tableau 210.

**TABLEAU 210**  
**POSTES À COMBLER ET NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2013**  
**SELON L'EMPLOYEUR**  
**(% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES CONNUS, % DES POSTES À COMBLER)**  
**(n = 1 ÉTABLISSEMENT)**

| POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2013                          | POSTES À COMBLER D'ICI<br>LE 31 DÉCEMBRE 2013<br>NOMBRE DE POSTES<br>CONNUS<br>ATC | CRÉATION DE NOUVEAUX<br>POSTES<br>% DES POSTES À COMBLER<br>ATC |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Opérateurs de machines dans la fabrication et la finition du papier | 1                                                                                  | -                                                               |
| Électriciens, électrotechniciens et électromécaniciens              | 1                                                                                  | -                                                               |
| Mécaniciens d'équipements lourds                                    | 1                                                                                  | -                                                               |
| Plombiers                                                           | 1                                                                                  | -                                                               |
| Ingénieurs d'industrie et de fabrication                            | 1                                                                                  | -                                                               |
| Spécialistes                                                        | 1                                                                                  | -                                                               |
| Contremaîtres d'usine                                               | 1                                                                                  | -                                                               |
| Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser             | 1                                                                                  | -                                                               |
| Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires | 1                                                                                  | -                                                               |
| Surveillants dans la transformation des produits forestiers         | 1                                                                                  | -                                                               |
| Mécaniciens industriels                                             | 1                                                                                  | -                                                               |

TABLEAU 210 (SUITE)  
POSTES À COMBLER ET NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2013  
SELON L'EMPLOYEUR  
(% DES ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE POSTES CONNUS, % DES POSTES À COMBLER)  
(n = 1 ÉTABLISSEMENT)

| POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2013                                           | POSTES À COMBLER D'ICI<br>LE 31 DÉCEMBRE 2013<br>NOMBRE DE POSTES<br>CONNUS<br>ATC | CRÉATION DE NOUVEAUX<br>POSTES<br>% DES POSTES À COMBLER<br>ATC |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Ingénieurs spécialisés                                                               | 1                                                                                  | -                                                               |
| Opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des<br>pâtes et papiers               | 1                                                                                  | -                                                               |
| Opérateurs d'installations d'assainissement de l'eau<br>et du traitement des déchets | 1                                                                                  | -                                                               |
| Conducteurs de machines dans les usines de pâtes et<br>papiers                       | 1                                                                                  | -                                                               |
| Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage                                | 1                                                                                  | -                                                               |
| Personnel de direction                                                               | -                                                                                  | -                                                               |
| TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES (n = 1)                                                 | 16                                                                                 | -                                                               |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Note : ATC = annuels temps complet. Il n'y a aucun poste annuel à temps partiel, saisonnier à temps complet ou saisonnier à temps partiel à combler d'ici le 31 décembre 2013.

Selon l'information recueillie, les besoins de main-d'œuvre concernent des postes de direction et supervision (surveillants dans la transformation du bois, contremaîtres d'usine et personnel de direction) ainsi que des postes spécialisés (ingénieurs spécialisés, spécialistes et ingénieurs d'industrie et de fabrication).

Les départs à la retraite sont les principales raisons mentionnées pour justifier les embauches prévues.

#### 8.2.20 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Pour les postes qui seront à pourvoir d'ici le 31 décembre 2013, les diplômes ou certificats exigés lors de l'embauche varient selon le poste. Pour les postes de direction, d'ingénieurs d'industrie et de fabrication ou d'ingénieurs spécialisés, un diplôme universitaire est exigé. Les postes de spécialistes (en l'occurrence, un analyste de système informatique) requièrent un diplôme d'études collégiales, tandis que pour les postes de supervision (contremaîtres d'usine et surveillants dans la transformation des produits forestiers), un diplôme d'études professionnelles est demandé.

L'expérience de travail exigée varie de 3 ans à plus de 5 ans pour l'ensemble des postes. Les postes de direction et de supervision requièrent une expérience de 5 ans et plus.

Puisqu'il demande normalement au moins un diplôme d'études professionnelles, l'employeur du secteur exige généralement que les candidats possèdent les compétences de base (lire, écrire, calculer, etc.).

#### 8.2.21 DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

La durée de la formation ou de l'accompagnement nécessaire à l'accomplissement des tâches avec un niveau de productivité acceptable varie de 1 à 3 mois pour l'ensemble des postes cités.



## 8.3 FORMATION

### 8.3.1 FORMATION REÇUE DE L'EMPLOYEUR

La répartition des travailleurs, selon la formation reçue en 2008, est présentée un tableau suivant.

**TABLEAU 211**  
**RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA FORMATION REÇUE EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| AVEZ-VOUS REÇU UNE FORMATION<br>DE VOTRE EMPLOYEUR RELIÉE À VOTRE TRAVAIL EN 2008,<br>INCLUANT L'ENTRAÎNEMENT À DE NOUVELLES TÂCHES? | TOTAL      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Oui                                                                                                                                  | 37         |
| Non                                                                                                                                  | 63         |
| <b>TOTAL (n = 150)</b>                                                                                                               | <b>100</b> |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

D'après l'enquête auprès des travailleurs, 37 % d'entre eux affirment avoir reçu une formation ou un entraînement de leur employeur en 2008. Le tableau suivant présente les grands domaines pour lesquels ils ont reçu une formation, de même que la proportion de travailleurs ayant reçu une formation dans chacun de ces domaines.

**TABLEAU 212**  
**DOMAINES POUR LESQUELS LES TRAVAILLEURS ONT REÇU UNE FORMATION EN 2008**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

| DANS QUELS DOMAINES PARMI LES SUIVANTS<br>AVEZ-VOUS REÇU UNE FORMATION (EN 2008)?         | %  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Entraînement à de nouvelles tâches                                                        | 34 |
| Technologies, techniques de travail                                                       | 21 |
| Secourisme ou santé et sécurité du travail (prévention des accidents ou premiers secours) | 20 |
| Informatique ou bureautique                                                               | 9  |
| Administration, gestion des ressources humaines et matérielles                            | 8  |
| Normes et réglementation                                                                  | 4  |
| Communication                                                                             | 4  |
| Langues (français, anglais, etc.)                                                         | 1  |

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Note : le total peut ne pas correspondre au pourcentage de travailleurs ayant reçu une formation de leur employeur du fait qu'un travailleur puisse avoir reçu plus d'une formation en 2008. Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

Dans l'ensemble, après l'entraînement à de nouvelles tâches (34 %), les formations reçues par les travailleurs concernent principalement les technologies et techniques de travail (21 %) et le secourisme ou la santé et sécurité du travail (20 %).

### 8.3.2 BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS

L'employeur a été interrogé sur les besoins de formation de ses travailleurs d'ici le 31 décembre 2013. Pour chacun des domaines examinés, les besoins de formation ont été évalués en fréquence et en intensité. Le tableau 213 présente les besoins de formation identifiés par l'employeur.

**TABLEAU 213**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS – OPINION DE L'EMPLOYEUR**  
**(n = 1 ÉTABLISSEMENT)**

| DOMAINES DE FORMATION                                   | BESOIEN DE FORMATION |       |       |
|---------------------------------------------------------|----------------------|-------|-------|
|                                                         | GRAND                | LÉGER | AUCUN |
| Anglais                                                 |                      | X     |       |
| Application des produits non fibreux ou additifs        |                      |       | X     |
| Approvisionnement et préparation de la matière première |                      |       | X     |
| Bobinage, emballage et procédés d'impression            |                      |       | X     |
| Calcul du coût de revient et production                 |                      |       | X     |
| Chimie des pâtes et papiers                             |                      |       | X     |
| Commercialisation internationale                        |                      |       | X     |
| Communication                                           | X                    |       |       |
| Contrôle de la qualité                                  |                      |       | X     |
| Contrôle et suivi des opérations de la fabrication      |                      |       | X     |
| Dessin technique                                        |                      |       | X     |
| Efficacité des produits non fibreux ou additifs         |                      |       | X     |
| Électricité/électronique                                |                      | X     |       |
| Entretien et réparation des machines                    |                      | X     |       |
| Essais chimiques sur les produits                       |                      |       | X     |
| Essais physiques sur les produits                       |                      |       | X     |
| Français                                                |                      |       | X     |
| Gestion de l'environnement                              |                      | X     |       |
| Gestion des inventaires                                 |                      |       | X     |
| Gestion des procédés                                    |                      |       | X     |
| Gestion et supervision du personnel                     | X                    |       |       |
| Hydraulique                                             |                      | X     |       |
| Informatique ou bureautique                             |                      | X     |       |
| Instrumentation et régulation automatique des procédés  |                      |       | X     |
| Lecture et interprétation de plans et devis             |                      |       | X     |
| Législation et réglementation                           |                      |       | X     |
| Mathématiques                                           |                      |       | X     |
| Matière première fibreuse et produits manufacturés      |                      |       | X     |
| Mécanique                                               |                      | X     |       |
| Mécanique appliquée                                     |                      | X     |       |

TABLEAU 213 (SUITE)  
BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS – OPINION DE L'EMPLOYEUR  
(n = 1 ÉTABLISSEMENT)

| DOMAINES DE FORMATION                                               | BESOIN DE FORMATION |       |       |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|-------|
|                                                                     | GRAND               | LÉGER | AUCUN |
| Opération de chargement                                             |                     |       | X     |
| Opération de chariot élévateur, pont roulant ou convoyeur           |                     | X     |       |
| Opération de machine à papier et à carton                           |                     |       | X     |
| Opération de machinerie lourde                                      |                     |       | X     |
| Optimisation des procédés                                           |                     | X     |       |
| Pneumatique                                                         |                     | X     |       |
| Procédés de mise en pâte chimique                                   |                     |       | X     |
| Procédés de mise en pâte mécanique                                  |                     |       | X     |
| Processus de recyclage et de désencrage                             |                     |       | X     |
| Processus de traitement et de blanchiment des pâtes                 |                     |       | X     |
| Processus de transformation chimique de la matière fibreuse en pâte |                     |       | X     |
| Processus de transformation des pâtes en papiers et cartons         |                     |       | X     |
| Processus de transformation mécanique de la matière fibreuse        |                     |       | X     |
| Recherche et développement                                          |                     | X     |       |
| Réglage ou programmation des machines                               |                     |       | X     |
| Secourisme/santé et sécurité du travail                             | X                   |       |       |
| Soudure                                                             |                     | X     |       |
| Source d'énergie et électricité industrielle                        |                     |       | X     |
| Système de gestion d'entretien des équipements                      |                     |       | X     |
| Traitements chimiques                                               |                     |       | X     |
| Traitements des pâtes                                               |                     |       | X     |
| Utilisation de postes informatisés                                  |                     |       | X     |
| Vente et marketing                                                  |                     |       | X     |

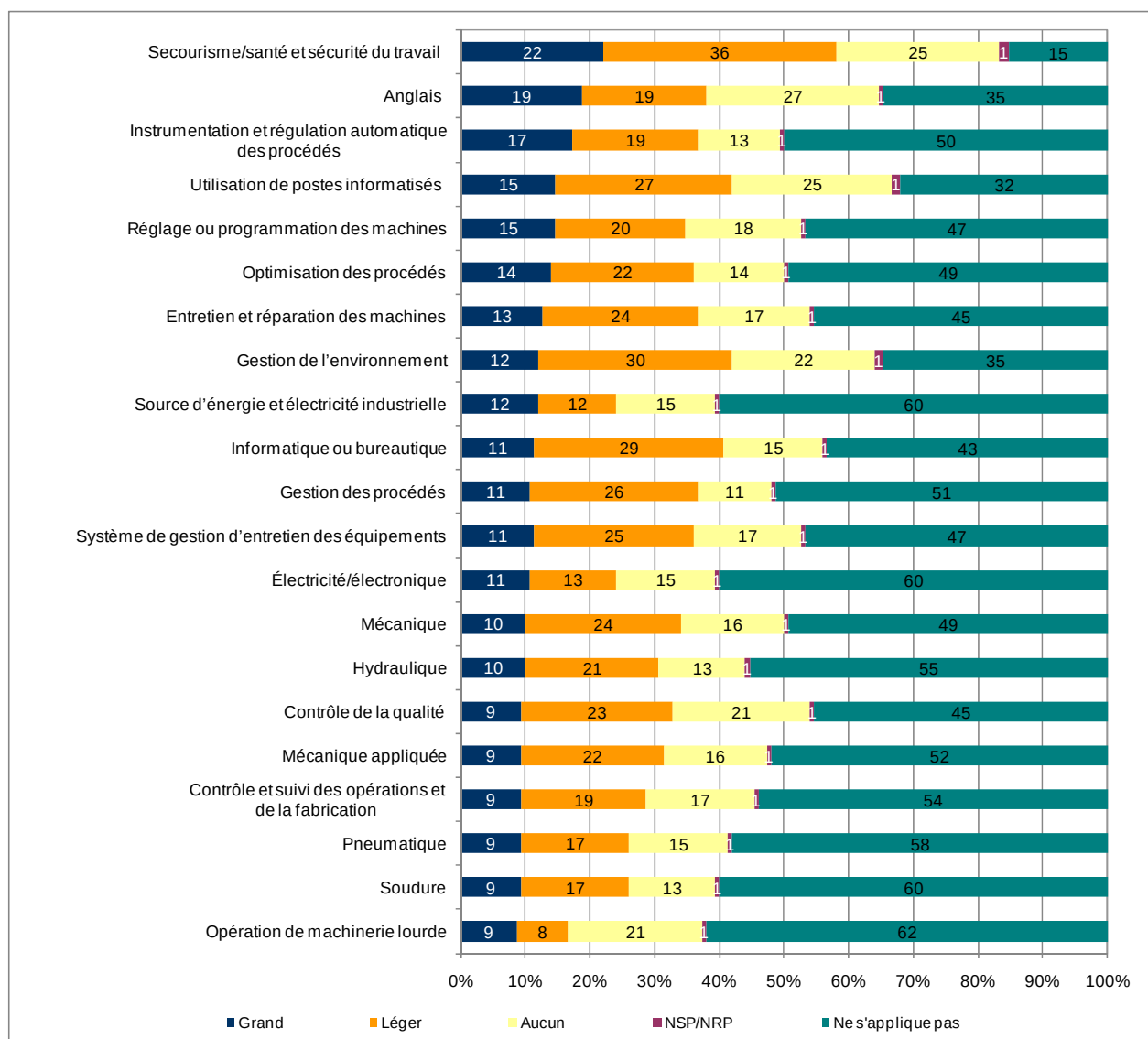
Les catégories d'emploi qui présenteront un besoin de formation d'ici 2013 sont les suivantes :

- Personnel de direction;
- Ingénieurs d'industrie et de fabrication;
- Ingénieurs spécialisés;
- Spécialistes;
- Contremaîtres d'usine;
- Surveillants dans la transformation des produits forestiers;
- Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage;
- Électriciens, électrotechniciens et électromécaniciens;
- Plombiers;
- Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser;
- Mécaniciens industriels;
- Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires;
- Mécaniciens d'équipements lourds;

- Opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers;
- Opérateurs d'installations d'assainissement de l'eau et de traitement des déchets;
- Conducteurs de machines dans les usines de pâtes et papiers;
- Opérateurs de machines dans la fabrication et la finition du papier.

Les travailleurs ont également été interrogés au sujet de leurs besoins de formation. La figure suivante présente, pour chaque domaine, la proportion de travailleurs<sup>239</sup> affirmant ressentir un besoin de formation de même que l'intensité de ce besoin.

**FIGURE 60**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**



<sup>239</sup> Incluant les travailleurs pour qui le domaine de formation n'est pas applicable (n = 150).

**FIGURE 60 (SUITE)**  
**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS**  
**D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 – OPINION DES TRAVAILLEURS**  
**(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)**

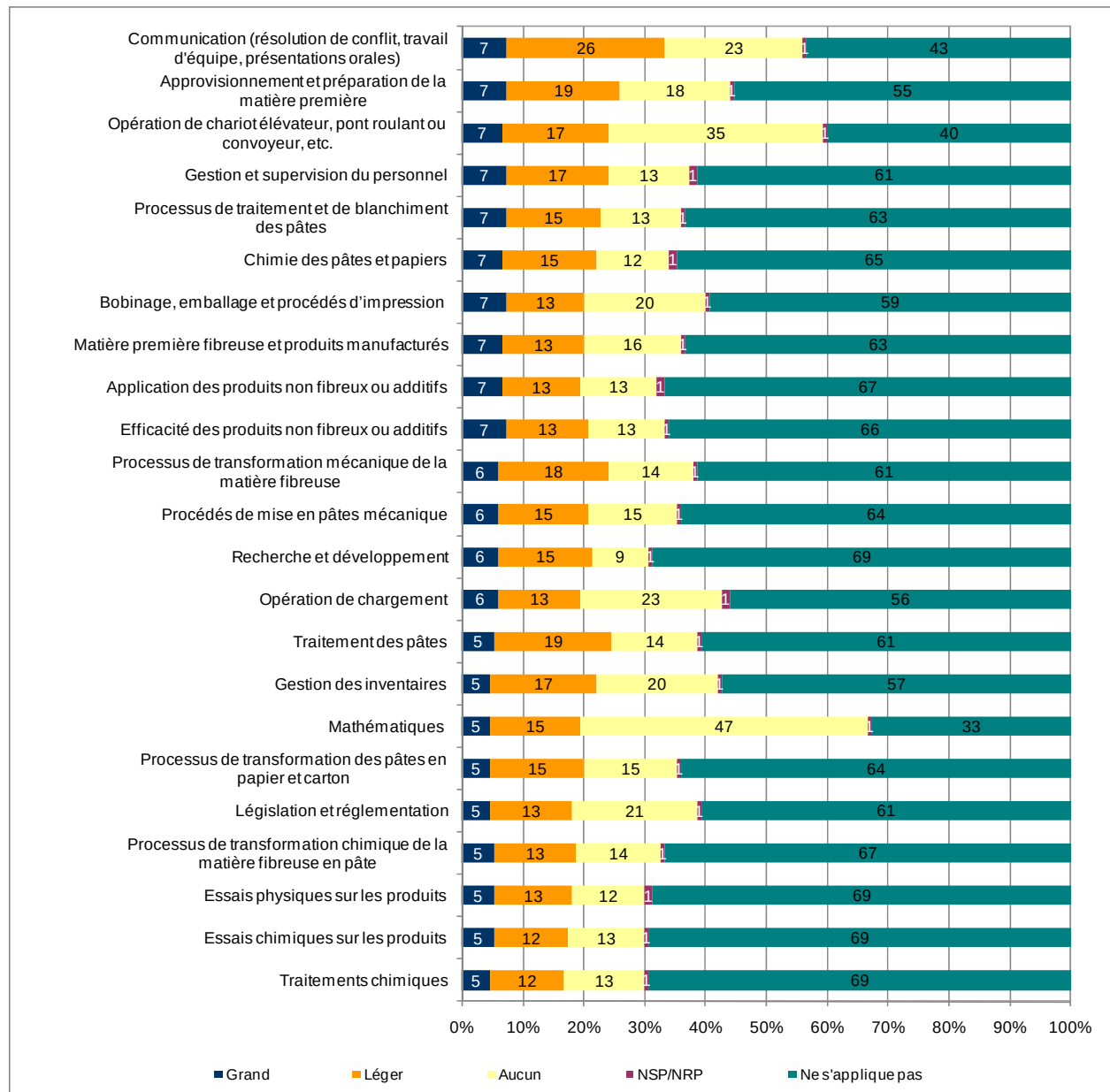
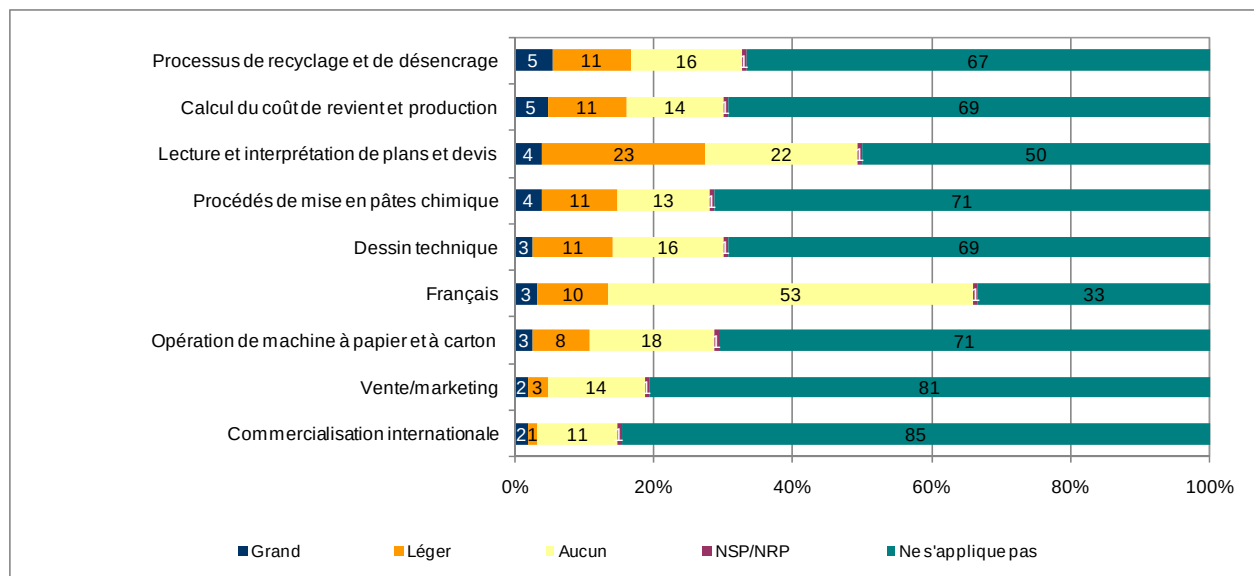


FIGURE 60 (SUITE)  
BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS  
D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2011 – OPINION DES TRAVAILLEURS  
(% DES TRAVAILLEURS) (n = 150)



Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2009

Nonobstant l'intensité du besoin, au moins un travailleur sur quatre a affirmé avoir des besoins de formation dans les domaines suivants (par ordre décroissant de fréquence des mentions) :

- Secourisme ou santé et sécurité du travail (58 %);
- Utilisation de postes informatisés (42 %);
- Gestion de l'environnement (42 %);
- Informatique ou bureautique (41 %);
- Anglais (38 %);
- Gestion des procédés (37 %);
- Instrumentation et régulation automatique des procédés (37 %);
- Entretien et réparation des machines (37 %);
- Système de gestion d'entretien des équipements (36 %);
- Optimisation des procédés (36 %);
- Réglage ou programmation des machines (35 %);
- Mécanique (34 %);
- Communication (33 %);
- Contrôle de la qualité (33 %).

Les principaux domaines pour lesquels les travailleurs ont déclaré éprouver de grands besoins de formation sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- Secourisme ou santé et sécurité du travail (22 %);
- Anglais (19 %);
- Instrumentation et régulation automatique des procédés (17 %);
- Réglage ou programmation des machines (15 %);

- Utilisation de postes informatisés (15 %);
- Optimisation des procédés (14 %);
- Entretien et réparation des machines (13 %);
- Source d'énergie et électricité industrielle (12 %);
- Gestion de l'environnement (12 %).

### 8.3.3 REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

Dans la région de la Côte-Nord, les formations régulières pour certains métiers et certaines professions du secteur des pâtes et papiers sont disponibles aux niveaux secondaire et collégial. Des programmes de formation continue, incluant des formations sur mesure et des services-conseils aux entreprises, existent également.

Au niveau secondaire, le Centre La Croisée de Portneuf, en partenariat avec l'usine de Baie-Comeau, offre un programme de formation régulière menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) en « Pâtes et papiers – Opérations ». Ce programme est offert régulièrement à Baie-Comeau dans des locaux du centre administratif de l'usine d'Abitibi Bowater. Il n'était toutefois pas disponible en 2009 en raison des difficultés du secteur.

Par ailleurs, trois autres établissements de la région proposent des formations régulières menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) non spécialisées en fabrication des pâtes et papiers, mais tout de même en lien avec certains emplois du secteur, soit le Centre de formation professionnelle de Baie-Comeau, le Centre de formation professionnelle de Forestville et le Centre de formation professionnelle A.W. Gagné, à Sept-Îles.

Les formations disponibles sont présentées au tableau suivant.

**TABLEAU 214**  
**PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DISPONIBLES SUR LA CÔTE-NORD**  
**EN LIEN AVEC LES EMPLOIS DU SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS**

| PROGRAMMES DE FORMATION                               | CENTRE<br>DE FORMATION<br>PROFESSIONNELLE<br>DE BAIE-COMEAU | CENTRE<br>DE FORMATION<br>PROFESSIONNELLE<br>DE FORESTVILLE | CENTRE<br>DE FORMATION<br>PROFESSIONNELLE<br>A.W. GAGNÉ | CENTRE<br>LA CROISÉE<br>DE PORTNEUF |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Comptabilité                                          | X                                                           | X                                                           | X                                                       |                                     |
| Dessin industriel                                     |                                                             |                                                             | X                                                       |                                     |
| Électricité                                           | X                                                           |                                                             | X                                                       |                                     |
| Électromécanique de systèmes automatisés              | X                                                           |                                                             |                                                         |                                     |
| Lancement d'une entreprise                            |                                                             | X                                                           |                                                         |                                     |
| Mécanique d'engins de chantier                        |                                                             |                                                             | X                                                       |                                     |
| Mécanique industrielle de construction et d'entretien | X                                                           |                                                             | X                                                       |                                     |
| Opération d'équipements de production                 | X                                                           |                                                             |                                                         |                                     |
| Pâtes et papiers - Opérations                         |                                                             |                                                             |                                                         | X                                   |
| Secrétariat                                           |                                                             | X                                                           | X                                                       |                                     |
| Soudage-montage                                       |                                                             |                                                             | X                                                       |                                     |



Au niveau collégial, aucune formation spécialisée en fabrication des pâtes et papiers n'est offerte dans la région. Toutefois, le Cégep de Baie-Comeau et le Cégep de Sept-Îles offrent des programmes de formation technique menant au diplôme d'études collégiales (DEC) dans les domaines suivants :

- Techniques de comptabilité et de gestion;
- Technologie de l'électronique industrielle;
- Technologie de la maintenance industrielle;
- Technologie forestière.

Ces programmes peuvent tous être offerts sous la formule alternance travail-études (ATE) dans l'un ou l'autre des cégeps de la région.

Au niveau universitaire, aucune formation spécialisée en fabrication des pâtes et papiers n'est offerte dans la région. Toutefois, le Centre d'études universitaires de l'est de la Côte-Nord à Sept-Îles offre des programmes pouvant s'avérer utiles dans le secteur des pâtes et papiers, soit le certificat en administration, le certificat en gestion des ressources humaines et la maîtrise en gestion des organisations. De plus, plusieurs universités québécoises (Rimouski, Laval, Montréal, Chicoutimi et Sherbrooke) offrent des programmes, par l'intermédiaire de la Corporation des services universitaires du secteur ouest de la Côte-Nord<sup>240</sup>, soit le certificat en administration, le certificat en gestion des ressources humaines et la maîtrise en gestion et développement des organisations.

Les programmes de formation continue spécialisés en fabrication des pâtes et papiers et disponibles dans la région sont ceux offerts par le Centre La Croisée de Portneuf en partenariat avec l'usine de Baie-Comeau. Les programmes de formation continue non spécialisés en fabrication des pâtes et papiers sont principalement offerts par le Centre de formation professionnelle A.W Gagné et le Cégep de Sept-Îles. Les programmes offerts par le Centre de formation professionnelle A.W. Gagné portent notamment sur la charpenterie-menuiserie, l'électricité de construction, le dessin industriel, la mécanique d'entretien et le soudage-assemblage. Le Cégep de Sept-Îles offre, quant à lui, diverses formations techniques dispensées sous forme de programmes d'études pour adultes, qui conduisent à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC). Ces formations portent sur la bureautique et la comptabilité, la gestion de l'approvisionnement, la planification en maintenance industrielle et en bâtiment, la supervision en entreprise et les techniques d'opération en systèmes industriels. De plus, le Centre de formation professionnelle de Baie-Comeau est en mesure d'offrir des services aux entreprises de la région. Ces services incluent la formation sur mesure, l'évaluation d'acquis scolaires et extrascolaires et le suivi après formation.

Enfin, la formation des employés déjà en entreprise est également possible par l'entremise du programme d'apprentissage en milieu de travail (compagnonnage) d'Emploi-Québec. Un certificat de qualification professionnelle est octroyé à la fin du programme et son titulaire est inscrit au Registre de compétences du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le programme vise certains travailleurs, dont les mécaniciens d'engins de chantier, les mécaniciens industriels, etc. Cependant, il n'est pas offert pour les métiers reliés directement aux opérations de fabrication des pâtes et papiers.

<sup>240</sup> Conférence régionale des élus de la Côte-Nord.

En bref, en ce qui a trait aux programmes de formation en lien avec le secteur des pâtes et papiers, comme pour les trois autres secteurs, la région bénéficie d'une offre peu diversifiée en raison de l'éloignement des établissements qui offrent des formations spécialisées dans le secteur. Au niveau secondaire, la formation spécialisée est facilement accessible grâce au partenariat entre le Centre La Croisée et l'usine à Baie-Comeau. Par contre, aux niveaux collégial et universitaire, l'offre de formation spécialisée en fabrication des pâtes et papiers est inexistante dans la région.

---

#### 8.3.4 ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

---

L'établissement interrogé affirme avoir fait affaire avec des institutions d'enseignement ou autres organismes pour la formation continue de ses travailleurs au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête. Il est satisfait des résultats obtenus grâce à ces programmes. Ces établissements sont les commissions scolaires de Jonquière et de Portneuf et l'Association de santé et sécurité des pâtes et papiers du Québec (ASSPPQ).

---

### 8.4 GESTION ET ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES

---

La gestion des ressources humaines s'effectue par un directeur des ressources humaines, qui consacre plus de 50 % de son temps à cette activité.

Les activités de formation des travailleurs sont organisées par un comité de formation et par le directeur des ressources humaines. Les besoins de formation sont identifiés par le biais des contremaîtres et des superviseurs, par les demandes directes des employés et par la direction, dans le cas où de nouvelles compétences sont nécessaires pour le personnel, ou dans le cas de projets de certification.

---

### 8.5 ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/ OPPORTUNITÉS ET MENACES

---

---

#### 8.5.1 AVANTAGES CONCURRENTIELS SELON L'ÉTABLISSEMENT

---

L'établissement nomme la proximité d'un port maritime comme avantage concurrentiel. De plus, la possession de 60 % des actifs de la centrale hydroélectrique de Manicouagan, produisant l'énergie nécessaire à ses activités, représentait jusqu'à tout récemment un atout important.

### 8.5.2 FORCES ET FAIBLESSES / OPPORTUNITÉS ET MENACES

| FORCES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | FAIBLESSES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité de la ressource ligneuse disponible dans la région</li> <li>▪ Situation géographique de l'établissement permettant l'accès aux ressources et à la voie maritime du fleuve Saint-Laurent</li> <li>▪ Main-d'œuvre dont le niveau de scolarisation est élevé</li> <li>▪ Main-d'œuvre expérimentée et fidèle à l'employeur</li> <li>▪ Investissements dans la recherche et le développement</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Éloignement des marchés</li> <li>▪ Éloignement des établissements scolaires appropriés aux formations pertinentes</li> <li>▪ Besoins de modernisation importants</li> <li>▪ Main-d'œuvre faiblement attachée à la région</li> <li>▪ Faible diversification de la production. Les activités sont concentrées sur la production de papier journal, qui est un produit de commodité</li> <li>▪ Le manque de formation, de ressources financières et de main-d'œuvre disponible limite les efforts de l'établissement en recherche et développement</li> </ul>                                                                                                 |
| OPPORTUNITÉS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | MENACES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présence d'une jeune population autochtone formant un bassin de main-d'œuvre potentiel</li> <li>▪ Possibilités pour l'entreprise de développer des marchés extérieurs</li> <li>▪ Possibilité d'augmenter les prestations de services (rapidité de livraison, flexibilité, etc.) sur les marchés traditionnels</li> <li>▪ Possibilités pour l'entreprise de moderniser ses équipements afin d'augmenter sa capacité de production</li> <li>▪ La réorganisation à l'intérieur même de l'usine, causée entre autres par les départs à la retraite, qui peut entraîner des gains d'efficacité et une restructuration positive pour l'entreprise</li> <li>▪ La consolidation des activités de l'entreprise à la suite de fermetures d'usines permet une optimisation de l'utilisation des ressources et l'amélioration de la rentabilité</li> <li>▪ Possibilité d'optimiser les procédés de production</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fluctuation du prix du carburant nécessaire aux transports des marchandises</li> <li>▪ Main-d'œuvre vieillissante : départ à la retraite et difficulté à pourvoir certains postes spécialisés</li> <li>▪ Main-d'œuvre jeune : manque d'intérêt pour le secteur</li> <li>▪ Le papier journal est un produit à maturité déclinante dont la demande diminue comparativement aux autres ressources disponibles à la distribution de l'information (principalement la télévision et l'Internet)</li> <li>▪ La concurrence à l'échelle internationale est appelée à croître</li> <li>▪ L'augmentation des exigences relatives à la qualité du produit</li> </ul> |

### 8.5.3 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

L'opinion de l'employeur sur différentes stratégies possibles pour améliorer la situation de l'entreprise est présentée dans le tableau 215.

**TABLEAU 215**  
**STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR L'EMPLOYEUR**

| STRATÉGIES                                                                                  | INTÉRÊT DE LA STRATÉGIE |       |      |     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|------|-----|----|
|                                                                                             | PEU                     | MOYEN | TRÈS | NSP | NA |
| Stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre                        |                         |       | X    |     |    |
| Modernisation des équipements                                                               |                         |       | X    |     |    |
| Formation de la main-d'œuvre                                                                |                         |       | X    |     |    |
| Utilisation des programmes d'apprentissage en milieu de travail (offerts par Emploi-Québec) |                         | X     |      |     |    |
| Augmentation de la santé et de la sécurité dans l'usine                                     |                         |       | X    |     |    |
| Diversification des produits offerts                                                        | X                       |       |      |     |    |
| Diversification des sources d'approvisionnement                                             |                         |       |      | X   |    |
| Développement de nouveaux marchés intérieurs (Canada)                                       | X                       |       |      |     |    |
| Développement de nouveaux marchés extérieurs (États-Unis, Europe, Asie, etc.)               |                         |       | X    |     |    |
| Amélioration des contrôles de qualité des produits                                          |                         |       | X    |     |    |
| Optimisation des procédés                                                                   |                         |       | X    |     |    |
| Fusion ou acquisition d'entreprises                                                         | X                       |       |      |     |    |
| Réduction des coûts d'approvisionnement                                                     |                         |       | X    |     |    |
| Stratégie sectorielle de promotion des produits du bois                                     |                         |       | X    |     |    |

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2009

Selon l'employeur, plusieurs stratégies s'avèreraient très intéressantes afin d'améliorer la situation de l'entreprise :

- celles visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre;
- la modernisation des équipements;
- la formation de la main-d'œuvre;
- l'augmentation de la santé et de la sécurité dans l'usine;
- le développement de nouveaux marchés extérieurs (États-Unis, Europe, Asie, etc.);
- l'amélioration des contrôles qualité des produits;
- l'optimisation des procédés;
- la réduction des coûts d'approvisionnement;
- la stratégie sectorielle de promotion de l'utilisation des produits de pâtes et papiers et cartons.

## 8.6 PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

### TRAVERSER LA CRISE

Les pâtes et papiers ne sont pas épargnés par la crise qui touche le secteur forestier québécois. La décroissance de la consommation nord-américaine de papier journal et de papier kraft ainsi que l'intensification de la concurrence mondiale constituent des freins sérieux au développement des marchés des produits traditionnels de l'industrie papetière québécoise, l'obligeant à se restructurer en profondeur.

À l'échelle du Québec, le mouvement de consolidation sectorielle, entamé depuis 5 à 10 ans déjà, se poursuit et se traduit tantôt par la fermeture de certaines unités de production, tantôt par une restructuration majeure de l'organisation du travail. Pour plusieurs usines, l'avenir reste incertain et dépendra du succès des efforts qui seront déployés pour redynamiser l'industrie. Or, pour y parvenir, un virage important est nécessaire. Étant donné le contexte, les entreprises disposent souvent de moyens financiers limités pour réaliser les investissements requis par une telle réorientation. Dans ce contexte, traverser la crise est le principal défi à relever par les établissements du secteur des pâtes et papiers du Québec.

Les effets de cette crise, amplifiés depuis l'automne 2008 par la récession économique mondiale qui s'achève, sont perceptibles dans la région de la Côte-Nord comme dans le reste du Québec. En 2006, l'usine de Katahdin Pâte Québec de Port-Cartier fermait définitivement ses portes et transférait sa production dans une de ses usines du Maine, entraînant ainsi la perte de 80 emplois. La seule papetière restante dans la région, l'usine d'Abitibi-Bowater, division Baie-Comeau, doit également faire face aux difficultés persistantes du secteur. Jusqu'à présent, elle a su tirer son épingle du jeu en développant de nouveaux marchés et en profitant de l'augmentation de ses approvisionnements en copeaux et de la hausse du prix du papier journal. Concernant les perspectives à court terme, la papetière estime que la fermeture de certaines usines lui sera profitable en lui permettant de maintenir ses revenus malgré le contexte difficile.

#### COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En raison des fermetures d'usines et de la restructuration majeure de l'organisation du travail dans les papétières québécoises, on observe une diminution du nombre total d'emplois dans le secteur. Pourtant, malgré cette réduction des effectifs, les besoins de relève sont criants. Au cours des cinq prochaines années, l'industrie québécoise des pâtes et papiers sera confrontée à des départs à la retraite massifs, et bon nombre de ces travailleurs devront être remplacés.

En raison des difficultés qu'elle traverse, l'industrie des pâtes et papiers du Québec souffre d'une image négative, défavorable au recrutement de la main-d'œuvre. Elle est généralement perçue comme étant en déclin, offrant peu de stabilité et d'opportunités d'emplois stimulants. Par ailleurs, les fermetures temporaires occasionnent des pertes de main-d'œuvre spécialisée; certains travailleurs se trouvant un emploi dans d'autres secteurs avant la réouverture.

On assiste actuellement à une profonde restructuration de l'industrie, qui mise sur l'innovation et la haute technologie. Ce virage exige une main-d'œuvre spécialisée. Or, en raison de la mauvaise opinion publique du secteur, on observe une baisse significative des inscriptions aux programmes d'études en pâtes et papiers. On anticipe donc un manque imminent de finissants dans ces programmes, notamment aux niveaux professionnels (DEP) et techniques (DEC).

Bref, l'industrie des pâtes et papiers du Québec devra relever le défi d'assurer sa relève. Pour ce faire, elle devra notamment changer son image publique afin qu'elle reflète davantage sa réalité en devenir : une industrie de pointe, porteuse d'avenir, offrant des conditions d'emplois compétitives.

La papetière de la Côte-Nord n'échappe pas à cette réalité. En effet, plus de la moitié de ses travailleurs ont 45 ans ou plus. On estime que plus de 200 travailleurs (32 % des effectifs) devraient se retirer d'ici 2014. Ces départs devraient entraîner des besoins de recrutement de l'ordre de 130 travailleurs, considérant que l'entreprise prévoit une diminution du nombre d'emplois de 13 % entre 2008 et 2009, suivie d'une stabilité des emplois les années suivantes.

Déjà en 2008, la papetière de Baie-Comeau a éprouvé certaines difficultés de recrutement, et ce, malgré que le nombre total d'emplois dans l'usine était en décroissance du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008. Néanmoins, ces difficultés étaient qualifiées de mineures. Cependant, elles devraient prendre de l'ampleur avec la stabilisation du nombre total de postes dans l'usine.

et les départs à la retraite à venir. Le déclin démographique et le vieillissement de la population régionale contribueront également à l'aggravation de ces difficultés de renouvellement de la main-d'œuvre dans les prochaines années.

La localisation géographique de l'usine et le manque de candidats qualifiés disponibles dans la région expliquent aussi en partie ces difficultés. En effet, en l'absence d'établissements de formation offrant des programmes spécialisés en pâtes et papiers à proximité, l'usine doit faire appel à des candidats formés à l'extérieur de la région ou former elle-même la relève nécessaire. Au cours des dernières années, un partenariat entre l'usine et le Centre La Croisée de Portneuf a permis d'assurer l'accessibilité de la formation de niveau secondaire professionnel. Par contre, l'accessibilité de la formation postsecondaire reste problématique.

#### ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ ET RÉDUIRE LES COÛTS DE PRODUCTION

Le marché des produits de base est extrêmement concurrentiel. En raison de leur plus petite taille et de leurs coûts de production élevés, il devient de plus en plus difficile pour les usines du Québec de rivaliser avec leurs gigantesques concurrents mondiaux. L'accroissement de la productivité et la réduction des coûts de production s'avèrent donc prioritaires pour assurer la compétitivité de l'industrie papetière du Québec. Outre la consolidation des activités, les interventions pour relever ce défi pourraient passer par l'optimisation des procédés, la modernisation des machines et outils, le développement des compétences des travailleurs, l'implication des travailleurs, l'amélioration de l'organisation du travail, l'accroissement de l'efficacité énergétique et de la santé et sécurité du travail.

La hausse de la productivité et la réduction des coûts de production sont prioritaires pour l'usine de Baie-Comeau également. Afin de relever ce défi, la papetière investit dans la modernisation de ces installations et réalise des activités de recherche et développement qui visent l'optimisation des procédés. Par ailleurs, elle identifie la diminution des coûts d'approvisionnement comme une condition qui lui permettrait de mieux profiter des occasions de développement.

#### INNOVER

En raison de la baisse de la demande mondiale pour le papier journal et de l'accroissement de la concurrence pour les produits traditionnels des papeteries québécoises, plusieurs considèrent que l'avenir du secteur passe par l'innovation et le renouvellement de l'offre. Au cours des dernières années, des efforts importants ont été consentis en recherche et développement pour accroître la performance et favoriser le renouvellement de l'industrie québécoise des pâtes et papiers afin de lui permettre de passer de la fabrication de produits de base à celle de produits à haute valeur ajoutée. Ces avancées technologiques devraient permettre à l'industrie de se démarquer, en étant à la fine pointe, et de se positionner dans des marchés de niches, en misant sur la qualité de la fibre disponible.

La papetière de la Côte-Nord mise aussi sur l'innovation. Elle est déjà engagée dans des activités de recherche et de développement, et compte poursuivre dans cette voie. Cependant, l'établissement n'a pas l'intention de diversifier son offre de produits au cours des prochaines années et privilégie une autre stratégie pour maintenir sa compétitivité. Ses activités de recherche et développement visent plutôt l'optimisation des procédés et l'amélioration de sa production. Par contre, l'entreprise se dit freinée par le manque de ressources humaines et financières disponibles pour la réalisation de telles activités.



### DIVERSIFIER LES MARCHÉS

La diversification des marchés est perçue par la papetière de Baie-Comeau comme une stratégie très intéressante pour améliorer la situation de l'entreprise. Elle y voit des possibilités d'augmenter ses ventes de papier journal à l'extérieur du Québec. Les opportunités établies concernent principalement les marchés européens et d'outre-mer.

### S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS

À l'échelle du Québec, le contexte actuel exige que les travailleurs et les entreprises du secteur des pâtes et papiers s'adaptent rapidement à des changements importants. Il s'agit d'un défi d'envergure étant donné le peu de flexibilité des établissements du secteur dû à leur grande taille (la majorité des usines compte entre 500 et 1 000 travailleurs).

Les changements technologiques amènent les travailleurs à exercer de nouvelles fonctions. De même, la réorganisation du travail (réduction des effectifs, réaffectation, décloisonnement des postes) entraîne des besoins d'accroissement de la polyvalence et des compétences des travailleurs.

Par ailleurs, les nombreux départs à la retraite auront pour effet un renouvellement rapide et important de la main-d'œuvre. Une bonne planification du transfert des connaissances et des efforts importants de formation seront donc essentiels afin d'assurer une transition réussie. Finalement, l'intégration d'un grand nombre de jeunes travailleurs présente un risque de difficultés d'adaptation intergénérationnelle. Afin de les retenir et de les motiver, les entreprises devront s'adapter aux besoins et aspirations de la nouvelle génération de travailleurs, notamment en repensant les méthodes de gestion des ressources humaines.

En Côte-Nord comme dans l'ensemble du Québec, le rythme et le degré d'adaptation des papeteries et de leur main-d'œuvre à ces changements représentent des facteurs de succès importants.



## 9. PISTES D'INTERVENTION

Les pistes d'intervention dont les effets sont structurants concernent toute la filière « bois » étudiée, c'est-à-dire la transformation des bois (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>), l'aménagement forestier, le transport de produits forestiers et enfin les pâtes et papiers. Les pistes touchent la disponibilité de la main-d'œuvre, l'accès aux ressources et aux marchés, la diversification économique et l'amélioration de la productivité. Le développement de la filière passe avant tout par l'établissement d'une structure de mise en œuvre et d'une mobilisation régionale. Un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux doit être mis en place. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée fait partie des clés de la réussite du développement. Pour ce faire, le secteur doit attirer et retenir les travailleurs, et utiliser la main-d'œuvre de la façon la plus optimale possible. Dans une région comme celle de la Côte-Nord, il importe de se doter d'une instance qui verra au développement de la filière forestière. Diverses mesures doivent être considérées pour améliorer la situation.

Les pistes d'intervention présentées découlent de l'analyse des résultats des enquêtes, de la revue de littérature et de l'atelier régional tenu dans la région de la Côte-Nord. Il sera important également de tenir compte des réalités de la région, puisque le secteur forestier est plus développé dans la partie ouest de la région que dans la partie est.

### 9.1 PISTES D'INTERVENTION GÉNÉRALES

#### 9.1.1 MOBILISATION DES ACTEURS DE LA FILIÈRE « BOIS »

La première piste essentielle à l'atteinte des objectifs est de favoriser l'appropriation du plan par les représentants régionaux des secteurs privé, public et institutionnel à la consolidation et au développement de la filière. Cette mobilisation s'appuiera sur des conditions de base :

- Lieu de concertation régionale décisionnel
- Leadership fort
- Rencontres fréquentes des acteurs
- Coopération entre les entreprises
- Actions commerciales, politiques et communautaires communes
- Gestion commune des compétences disponibles

Un forum de mobilisation doit être organisé, où tous les acteurs-clés pourront s'approprier le plan d'action et l'intégrer à leur pratique de gestion. Par conséquent, il faudra développer une vision d'avenir pour la filière, se donner des orientations claires et les communiquer.

#### 9.1.2 DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU DE COMMUNICATION EFFICACE ENTRE LES ACTEURS RÉGIONAUX DE LA FILIÈRE AFIN DE FAIRE CONNAÎTRE L'ACCÈS AUX PROGRAMMES ET AUX RESSOURCES DISPONIBLES

Les programmes et ressources disponibles auprès des différentes instances gouvernementales pouvant soutenir les entreprises gagneraient à être plus connus. Une stratégie de diffusion et de communication doit être mise en place par les autorités gouvernementales. Les démarches de communication devraient être plus proactives compte tenu de la méconnaissance des programmes et des ressources disponibles par les entreprises.

De façon générale, les entreprises indiquent qu'elles ne connaissent pas suffisamment les programmes de soutien gouvernementaux qui leur sont accessibles. L'information ne semble pas être disponible et des moyens de diffusion doivent être mis en place. Des efforts concertés doivent être conduits pour développer un réseau de communication entre les acteurs régionaux de la filière. Ce réseau permettra de diffuser l'information sur les développements du secteur et les programmes de soutien ou toute autre information utile aux entreprises. Ce réseau pourrait se servir des technologies actuelles de communication et de réseautage. De plus, des événements annuels ou semestriels pourraient se tenir afin de communiquer l'information utile et pertinente. Par conséquent, il faudrait :

- mettre en place une stratégie de communication visant à faire connaître les programmes et les ressources déjà disponibles;
- favoriser le réseautage entre les entreprises et les organismes de développement socioéconomique;
- favoriser le réseautage et le développement de partenariats entre les entreprises;
- faciliter le partage des connaissances sur le secteur.

---

### 9.1.3 POURSUITE ET INTENSIFICATION DES MESURES DE SOUTIEN DÉJÀ EN PLACE

---

L'ampleur de la crise actuelle exige la mise en place de mesures particulières de soutien à l'emploi de la filière « bois ». Emploi-Québec et les autres partenaires gouvernementaux se doivent de tenir compte de cette réalité et d'intensifier l'utilisation des mesures disponibles, notamment celles, pour Emploi-Québec, qui touchent aux éléments suivants :

- Soutien à la formation d'une nouvelle main-d'œuvre requise lors du redémarrage d'une usine ou de la mise en place d'une nouvelle usine.
- Poursuite de la mise en place de comités d'aide au reclassement afin de soutenir les travailleurs mis à pied dans leur démarche de réintégration du marché du travail et du secteur.
- Soutien aux travailleurs licenciés qui désirent suivre une formation :
  - Offrir une aide financière adéquate et adaptée à la réalité régionale.
  - Proposer des formations adaptées aux besoins futurs du secteur.
- Accès facilité aux formations des travailleurs pendant les périodes d'arrêt de travail prolongé.
- Maintien et bonification des mesures de mises à la retraite progressives associées à un transfert des connaissances et compétences vers les plus jeunes (mentorat, compagnonnage).
- Accompagnement des travailleurs âgés licenciés qui désirent retourner sur le marché du travail.
- Soutien des travailleurs âgés licenciés qui ne sont pas en mesure de se trouver un nouvel emploi.
- Réduction ou prévention des mises à pied en mettant au point des stratégies de développement de la main-d'œuvre, exemple : mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail.
- Intensification de l'application des mesures afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs d'y avoir accès.

Les autres ministères et agences (MDEIE, MRNF...) verront à la bonification de leurs propres programmes :

- Volets de commercialisation
- Recherche et développement

- Soutien au fonds de roulement et au financement d'équipements forestiers
- Embauche de ressources spécialisées
- Etc.

---

#### 9.1.4 PROMOTION DE LA FORÊT COMME SECTEUR PORTEUR D'AVENIR

---

À l'image de pays comme la Suède et la Norvège, il est essentiel de développer au Québec et dans la région une forte culture du bois. Une culture qui s'enracine dans l'aménagement de cette forêt et dans la transformation et l'usage de ses produits.

Pour ce faire, on devra développer, en partenariat avec les instances gouvernementales régionales, provinciales et fédérales, un plan de promotion et des stratégies de communication auprès du grand public, afin de :

- faire valoir les grandes réalisations du secteur;
- lancer des campagnes publicitaires locales attrayantes et montrant une image positive du secteur;
- avoir une visibilité accrue et constante de la filière dans les médias;
- énoncer les possibilités d'utilisation du bois;
- faire valoir les avantages environnementaux;
- diffuser les perspectives d'avenir dans le secteur et les projections de reprise des marchés;
- promouvoir le bois et le papier comme un matériau d'avenir;
- mieux informer les professeurs et enseignants;
- mieux informer les organismes de défense de l'environnement;
- faire connaître les métiers;
- favoriser la participation active des entreprises dans la promotion du secteur;
- promouvoir la région de la Côte-Nord et son milieu de vie;
- développer le sentiment d'appartenance à la région;
- rehausser la qualité de vie dans la région et dans les localités :
  - en améliorant les services généraux à la population;
  - en développant les activités culturelles;
  - en investissant dans les infrastructures communautaires.
- offrir des avantages financiers lors de l'installation en région (congé de taxes, logement à prix réduit, etc.).

---

#### 9.1.5 POURSUITE ET INTENSIFICATION DES EFFORTS DE PROMOTION SURTOUT AUPRÈS DES JEUNES

---

Un plan de promotion et des stratégies de communication auprès du grand public devront être développés, en partenariat avec les instances gouvernementales régionales, provinciales et fédérales :

- en faisant valoir les grandes réalisations du secteur;
- en lançant des campagnes publicitaires locales attrayantes et en montrant une image positive du secteur.

---

## 9.2 PISTES D'INTERVENTION DÉTAILLÉES

---

---

### 9.2.1 RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

---

---

#### 9.2.1.1 EFFORTS DE PROMOTION

---

- Utiliser les écoles comme véhicule afin de promouvoir le bois et d'intéresser les jeunes aux métiers liés à la forêt et à la transformation du bois.
- Élargir l'action à tous les niveaux scolaires (ateliers ponctuels et démarches de révision des programmes pour intégrer cet aspect dans le cadre de la réforme scolaire).
- Promouvoir le secteur auprès des jeunes en misant sur l'aspect technologique des métiers (informatisation des équipements, robotique, informatique, etc.).
- Poursuivre et intensifier les efforts de promotion du secteur auprès des jeunes (tournée des écoles afin de faire connaître les possibilités de carrières).
- Réaliser le profil des jeunes afin de mieux déterminer leurs besoins et leurs valeurs et ainsi réaliser une campagne de promotion ciblée.
- Développer un plan de promotion et des stratégies de communication en partenariat avec les instances gouvernementales régionales, provinciales et fédérales.
- Favoriser la participation active des entreprises dans la promotion du secteur (soutien financier).

---

#### 9.2.1.2 DÉMARCHES DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

---

Les années à venir verront poindre une rareté de main-d'œuvre dans le secteur, surtout pour les métiers spécialisés. Il est important que des outils de gestion soient implantés dès maintenant afin de bien mesurer les problématiques et ainsi permettre la mise en place de mesures appropriées :

- Communiquer l'importance de la gestion prévisionnelle aux entreprises;
- Faire du *coaching* et de l'accompagnement auprès des entreprises;
- Réaliser une analyse régionale des besoins.

---

#### 9.2.1.3 DÉMARCHES DE RECRUTEMENT AUPRÈS DES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE NON TRADITIONNELLE

---

(Par exemple : femmes, jeunes retraités, jeunes avec des difficultés d'intégration, immigrants, prestataires de la sécurité du revenu, travailleurs spécialisés provenant d'autres secteurs apparentés)

- Favoriser l'aménagement du temps de travail.
- Évaluer les différents bassins de main-d'œuvre : femmes, jeunes retraités, jeunes avec des difficultés d'intégration, autochtones, immigrants, prestataires de la sécurité du revenu.
- Réduire les lourdeurs administratives pour bénéficier des subventions, des mesures fiscales, des structures d'accueil pour les immigrants.
- Maintenir à jour une banque de travailleurs retraités intéressés par le travail dans le secteur.
- Développer des mesures favorisant l'intégration des nouveaux travailleurs (parrainage, plans d'accompagnement).

- Développer un plan stratégique avec les autochtones, visant à recruter davantage de leurs travailleurs.
- Offrir de la formation à travers une entreprise d'insertion en emploi.
- Soutenir les efforts du conjoint, de la conjointe dans la recherche d'emploi.

---

#### 9.2.1.4 MISE EN ŒUVRE DE PLANS DE RECRUTEMENT PAR LES EMPLOYÉS

---

- Offrir des stages d'été pour les membres des familles des travailleurs.
- Instaurer un programme de bourses pour des études spécialisées.
- Développer un plan d'intéressement pour les travailleurs ayant collaboré au recrutement d'un nouvel employé.

---

#### 9.2.1.5 AMÉLIORATION DES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

---

- Favoriser et faire la promotion des nouvelles approches en gestion des ressources humaines et en organisation du travail et soutenir les entreprises désireuses d'adopter ces nouvelles approches.
- Développer des outils en gestion des ressources humaines à l'attention des dirigeants d'entreprises et du personnel d'encadrement (ex. : guides, modèles, outils d'autoévaluation, outils de gestion du rendement, etc.). Exemples : sensibiliser et mobiliser les travailleurs, améliorer la communication au sein de l'entreprise, favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise, encourager le travail d'équipe et la fixation d'objectifs communs, développer des plans de carrière qui permettent l'avancement des travailleurs et la continuité de l'emploi, et ce, dès l'entrée en entreprise.
- Soutenir les entreprises désirant se doter d'un plan de gestion des ressources humaines structuré et novateur, visant notamment :
  - une gestion participative favorisant la mobilisation des employés;
  - une réorganisation du travail pour le rendre plus stimulant et motivant;
  - une meilleure adaptation à la nouvelle génération de travailleurs;
  - un renforcement du sentiment d'appartenance des employés envers leur entreprise et leur secteur.
- Favoriser les démarches pour rendre le milieu de travail (physique) attrayant.
- Organiser des activités de réseautage entre les entreprises et les organismes de soutien afin de les aider à résoudre leurs problématiques de main-d'œuvre (ex. : défi/papetière, déjeuners-causeries).

---

#### 9.2.1.6 TEMPS PARTAGÉ FAVORISÉ

---

- Accentuer le soutien gouvernemental.
- Collaborer avec les syndicats.
- Adapter le programme selon les différences générationnelles.
- Permettre le maintien de la contribution au régime de retraite.
- Favoriser les retraites progressives afin de permettre l'intégration des jeunes.

---

#### 9.2.1.7 STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL « ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES »

---

- Faire connaître les avantages des programmes de stages en milieu de travail « Alternance travail-études » auprès des entreprises et assurer par la suite un meilleur encadrement des jeunes.

---

### 9.2.2 COMPÉTENCE ET FORMATION

---

---

#### 9.2.2.1 INTENSIFICATION DES EFFORTS DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR LES EMPLOYEURS

---

- Promouvoir la diffusion afin de faire connaître la panoplie de programmes de soutien et de formation disponibles dans la région.
- Sensibiliser les employeurs aux avantages de la formation.
- Valoriser la formation.

---

#### 9.2.2.2 SOUTIEN À L'INTENSIFICATION DES EFFORTS DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR LES EMPLOYEURS

---

- Sensibiliser, développer une stratégie de communication de l'offre de programmes de soutien.
- Favoriser l'utilisation des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et en faire la promotion.
- Adapter les programmes de formation au contexte; notamment, offrir des formations adaptées aux usines en arrêt.
- Permettre l'accès aux mesures d'aide à la formation sans devoir quitter le lien d'emploi (revoir les critères d'admissibilité, assouplissement régional).

---

#### 9.2.2.3 OFFRE DE FORMATION CIBLÉE SUR LES BESOINS DU SECTEUR

---

- Évaluer la faisabilité et l'intérêt de mettre en place une mutuelle de formation.
- Accroître la collaboration entre les industries et les institutions d'enseignement.
- Élargir la gamme de possibilités en formation continue. (Développer des plans de formation, des ateliers et des outils adaptés aux besoins, revoir les PAMT, former des formateurs, transformer les programmes de formation existants pour les rendre modulaires (fractionner).)
- Améliorer la transition entre la formation et le marché du travail :
  - Développer des profils de poste afin de réaliser une gestion de la formation par compétences.
  - Développer la polyvalence des employés dans les programmes de formation.
  - Tester et mettre en place des plateaux de travail et de perfectionnement.

---

#### 9.2.2.4 COMPÉTENCES ACQUISES

---

- Promouvoir la reconnaissance officielle des acquis scolaires et des compétences :
  - Encourager le recours au programme du ministère de l'Éducation, des Loisirs et des Sports.

- Faciliter l'accès à une formation adaptée pour permettre aux travailleurs d'atteindre les exigences requises pour obtenir la reconnaissance officielle de leurs acquis et compétences.
- Faciliter la reconnaissance des acquis en milieu de travail.
- Valoriser la formation auprès des travailleurs et les sensibiliser aux avantages de la valorisation des personnes.

---

#### 9.2.2.5 RAPPROCHEMENT DES LIEUX DE FORMATION DES ENTREPRISES

---

- Réaliser des ententes interétablissements qui favoriseraient des formations sur les lieux de travail.

---

### 9.2.3 PRODUCTIVITÉ ET RENTABILITÉ

---

---

#### 9.2.3.1 MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE GESTION DE LA QUALITÉ

---

- Soutenir les démarches de certification.
- Soutenir la formation des employés et des gestionnaires.

---

#### 9.2.3.2 DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE ET MODERNISATION DES ÉQUIPEMENTS

---

- Développer les activités de recherche et développement au sein du secteur, par des groupes de travail sectoriels régionaux et des équipes de travail dans les entreprises.
- Renforcer les partenariats entre l'industrie, les institutions d'enseignement et les centres de recherche.
- Favoriser les investissements dans les nouvelles technologies.

---

#### 9.2.3.3 OPTIMISATION DES PROCÉDÉS

---

- Favoriser l'implantation et le maintien de processus d'amélioration continue :
  - Favoriser la mise en place d'équipes de travail (ex. : cercles de productivité, équipes « Kaizen », équipes « Lean »).
  - Favoriser le recours à un soutien externe pour l'animation d'activités d'amélioration continue.
  - Favoriser le recours à des diagnostics d'usines.
- Impliquer les travailleurs :
  - Mettre en place des comités de concertation et de formation.
  - Développer un programme de partage des profits.
  - Améliorer la communication dans les entreprises.

---

#### 9.2.3.4 ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ À L'ÉCHELLE DE LA CHAÎNE DES VALEURS GLOBALE POUR LE SECTEUR

---

- Réaliser une cartographie complète de la chaîne des valeurs afin d'identifier les pertes de productivité.
- Favoriser les partenariats entre les entreprises afin d'augmenter la performance globale de la chaîne des valeurs (de la forêt au client), notamment par la réduction des coûts



d'approvisionnement, le développement de partenariats entre les entreprises, visant la réduction des coûts.

- Synchroniser les activités de récolte et de transport.
- Améliorer la planification pour réduire le temps de transport et de chargement des camions.

---

#### 9.2.3.5 PROGRAMMES D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE ET DU CARBURANT

---

- Soutenir les démarches pour l'instauration de mesures visant à limiter les coûts du carburant.
- Soutenir les investissements visant à accroître l'efficacité énergétique des équipements.
- Favoriser les programmes d'économie de carburant.

---

#### 9.2.3.6 MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS

---

- Développer des mesures de soutien pour les propriétaires de machineries forestières.

---

#### 9.2.3.7 AMÉLIORATION DE L'ENTRETIEN DES CHEMINS FORESTIERS

---

- Améliorer l'entretien des chemins forestiers.

---

#### 9.2.3.8 MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE ET DE NUTRITION

---

- Mettre en place un plan de conditionnement physique et de nutrition.

---

#### 9.2.3.9 RÉGIONALISATION DES NORMES EN AMÉNAGEMENT FORESTIER ET MISE EN PLACE DE LA GESTION PAR OBJECTIFS

---

---

### 9.2.4 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

---

---

#### 9.2.4.1 ACCROISSEMENT DE L'UTILISATION DE LA RESSOURCE FORESTIÈRE

---

- Identifier les opportunités intersectorielles de développement, ex. : biomasse, bio-fuel, production d'éthanol cellulosique :
  - Favoriser un maillage/jumelage entre les entreprises afin de faciliter l'utilisation des ressources disponibles (biomasse, sous-produits) et le développement des produits actuels et nouveaux.
- Favoriser l'émergence de nouvelles entreprises utilisant la biomasse ou les sous-produits du sciage comme matière première.

---

#### 9.2.4.2 SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS ET DE PROCÉDÉS

---

- Reconduire le crédit d'impôt pour les régions ressources, basé sur l'accroissement de la masse salariale pour les entreprises en 2e et 3e transformation du bois.
- Encourager la recherche et le développement (Université du Québec, Chaire d'aménagement forestier durable, Forintech).

- Développer le réseautage pour stimuler l'innovation en créant une plateforme régionale organisant des forums et des activités de partage des connaissances entre les entreprises et au sein du secteur.

---

#### 9.2.4.3 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

---

- Favoriser la diversification des activités des transporteurs dans la mesure où cela est nécessaire au maintien de l'emploi.
- Favoriser la diversification des activités des entreprises en aménagement forestier.
- Identifier les opportunités intersectorielles de développement (biomasse, éthanol, etc.).
- Créer un fonds régional de développement propre au secteur (ex. : FIER).
- Promouvoir et valoriser l'entrepreneuriat.

---

#### 9.2.4.4 RAPATRIEMENT

---

- Favoriser le rapatriement dans le secteur de certains chantiers particuliers : travaux d'entretien sous les lignes d'Hydro-Québec, entretien de sentiers récréatifs, etc.

---

#### 9.2.5 COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ

---

- Favoriser le développement de nouveaux marchés pour les entreprises de la région :
  - Accroître l'utilisation des services déjà disponibles (QWEB).
  - Soutenir les entreprises désirant participer à des salons, des foires commerciales.
  - Soutenir les entreprises qui désirent développer une stratégie de commercialisation.
  - Soutenir la certification des industries et des produits selon les normes des autres pays où se situent les marchés potentiels.
  - Soutenir l'intégration des PME aux marchés mondiaux dès leur création.
  - Mettre en place un commissariat industriel régional dédié spécifiquement au secteur de la transformation du bois.
- Développer une stratégie de promotion des produits du bois :
  - Favoriser la construction d'édifices en bois (promotion du matériau, sensibilisation des élus, des municipalités, des ingénieurs et des architectes, développement d'incitatifs).
  - Créer une culture de la construction en bois (ex. : formation d'ingénieurs spécialisés à l'Université Laval).
- Favoriser les partenariats entre les entreprises pour la commercialisation, la promotion et la mise en marché des produits en bois (ex. : réseau de scieries indépendantes) :
  - Rendre disponible un réseau de contacts (local, québécois, international).
- Favoriser une optimisation des systèmes de transport régionaux favorables à l'essor du secteur.

---

### 9.3 SYNTHÈSE DES PISTES D'INTERVENTION

---

Les pistes de solution sont nombreuses et touchent toute la problématique de la filière « bois » de la Côte-Nord. La mise en œuvre des pistes de solution, par des actions concrètes, aura sans aucun doute un impact véritable et durable sur le secteur. Cependant, le contexte d'urgence commande de prioriser les actions et de réaliser celles qui auront un effet positif immédiat ou encore, pour d'autres, un effet structurant à long terme.

## 10. PLAN D'ACTION

Le plan d'action est un outil de travail permettant de mettre en place des mesures efficaces et coordonnées visant à soutenir et à développer la main-d'œuvre, et à relancer le développement du secteur. La première partie du plan décrit la structure de réalisation envisagée pour la mise en œuvre, le mandat des ressources mobilisées et enfin, les grandes priorités d'actions qui découlent des pistes d'intervention. La seconde partie traite des conditions de succès, du financement du plan, de l'échéancier de réalisation et du rôle des principaux intervenants.

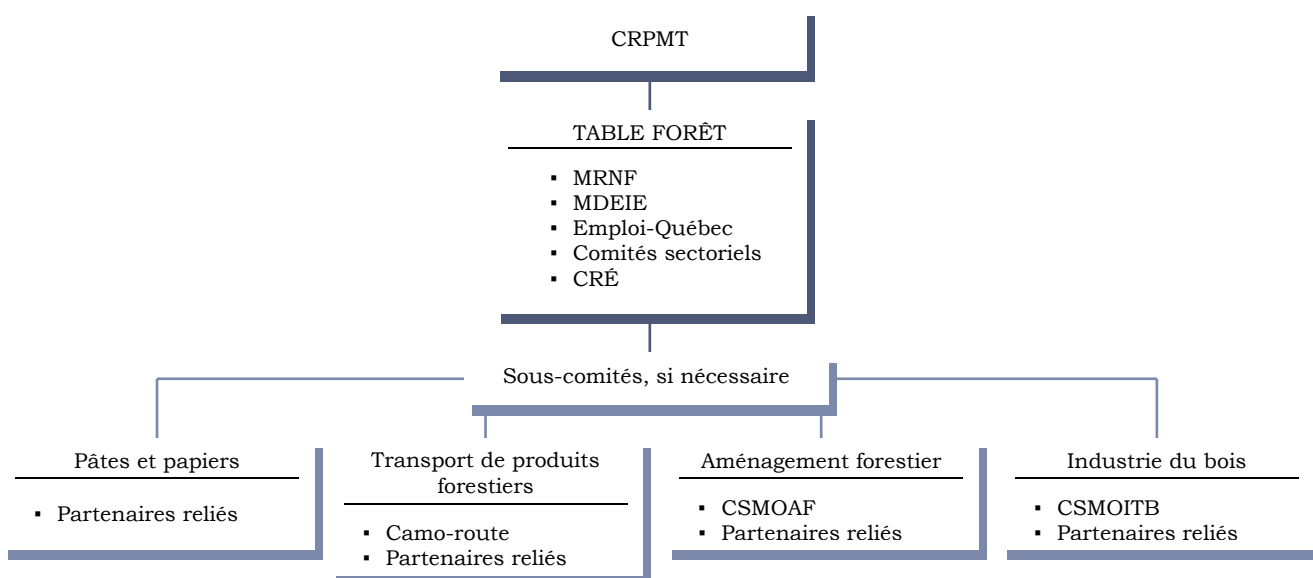
### 10.1 PREMIÈRE PARTIE – STRUCTURE DE RÉALISATION

Pour mener à bien le plan d'action, la région de la Côte-Nord doit se doter d'un instrument de mise en œuvre et de coordination simple et souple. Cet instrument doit tenir compte des intervenants impliqués dans le développement du secteur forestier.

Pour ce faire, il est proposé de confier à la Table Forêt de la Côte-Nord, le rôle de coordination du plan de mise en œuvre, avec le soutien des comités sectoriels (transformation du bois, transport et aménagement) et d'Emploi-Québec, qui verra à coordonner et suivre le plan d'action. La Table Forêt verra donc à la concertation et au suivi du plan d'action. Cette structure simple permet à d'autres intervenants majeurs, tels que la CRÉ, le MRNF, le MDEIE, les travailleurs et les entreprises, de s'y joindre afin de lui donner toute l'envergure nécessaire. La Table Forêt se réunira régulièrement et verra à l'avancement et à la réalisation du plan d'action.

Les actions prioritaires attendues visent l'accueil à la Table Forêt du plan d'action et la mobilisation régionale autour du plan d'action, la recherche de financement et la coordination générale de la mise en œuvre.

La figure 61 présente schématiquement la structure suggérée.



## TABLE FORÊT

Il est proposé de bonifier la Table Forêt de partenaires additionnels, tels que la CRÉ de la Côte-Nord, qui aurait pour mandat de mettre en œuvre le plan d'action, de canaliser les initiatives de développement des entreprises ou des groupes d'intérêt, de s'assurer de la promotion des besoins de formation et d'information sur les programmes d'aide et de s'assurer que des actions de développement de nouveaux marchés sont réalisées. La Table Forêt serait l'organe facilitateur et de coordination pour les industriels du secteur, dans le but d'accroître le développement, la mise en valeur et la commercialisation. Il relève de la CRPMT. Le rôle de la Table Forêt serait également de soutenir tous les sous-groupes de travail touchant le développement du secteur. À ce titre, selon les besoins, différents sous-groupes pourraient être constitués à partir des quatre volets du secteur (transformation du bois, pâtes et papiers, aménagement forestier, transport du bois), sous l'angle du développement des entreprises et de la main-d'œuvre.

Les actions prioritaires qui devraient découler de la Table Forêt sont les suivantes :

- Mobilisation régionale des acteurs du secteur de la forêt
- Développement d'un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux
- Poursuite et intensification des mesures de soutien d'Emploi-Québec
- Promotion du bois comme matériau d'avenir
- Soutien au recrutement et au maintien de la main-d'œuvre
- Développement d'une offre de formation ciblée
- Soutien à la productivité des usines
- Mise en place de mesures d'atténuation des coûts de production
- Soutien à la diversification des produits et des marchés
- Promotion et valorisation des métiers de la forêt et de la transformation du bois

Ce comité serait composé d'intervenants directement concernés par les actions prioritaires à réaliser, particulièrement d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre. Son mandat serait de déterminer précisément les actions à mettre en place et de réunir les conditions pour leur mise en œuvre.

## MOBILISATION RÉGIONALE

Le succès de la réalisation du plan d'action repose sur une adhésion des partenaires et sur une mobilisation régionale. Les organismes gouvernementaux, les entreprises, les travailleurs, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les élus, les institutions de financement, les maisons d'enseignement et les organismes de développement économique devront s'approprier le plan d'action, en prenant position, en adhérant et en s'engageant dans sa mise en œuvre.

Afin de dynamiser les forces vives de la région et de les rassembler autour d'une démarche commune et cohérente, il est essentiel de prévoir des moyens adéquats pour faire connaître le plan d'action et favoriser son appropriation par les acteurs interpellés. Les moyens à mettre de l'avant pour mobiliser les acteurs régionaux du secteur forestier devront être déterminés par la Table Forêt.

---

## 10.2 SECONDE PARTIE – CONDITIONS DE SUCCÈS

---

La mise en œuvre du plan d'action demandera de relever des défis politiques, techniques, sociaux et financiers afin de mobiliser toutes les conditions nécessaires à l'atteinte des objectifs. Les conditions de réussite tiennent surtout de la capacité qu'aura la région à se mobiliser et à suivre une démarche cohérente de dynamisation, de restructuration, de consolidation et de développement du secteur de la forêt. Sept conditions primordiales seront nécessaires :

- Un comité de travail Table Forêt fort de réflexion, de mise en œuvre et surtout, soucieux de résultats.
- Un plan d'action, adopté régionalement, regroupant les acteurs capables de mener à bien sa réalisation.
- Un rassemblement d'acteurs autour d'une table décisionnelle, disposant de ressources financières suffisantes (CRPMT).
- Une mise en œuvre du plan d'action par ordre de priorité. Les éléments suivants seront abordés par le plan :
  - Développement du secteur forestier (socioéconomie, main-d'œuvre, industrie)
  - Soutien et formation de la main-d'œuvre
  - Soutien au secteur par des mesures à court et à long terme
  - Soutien et développement de l'innovation
  - Mise en place des partenariats
  - Recherche de financements publics et privés
  - Optimisation des sources financières actuelles
  - Disposition d'un personnel hautement compétent
- Une grande transparence dans la démarche, avec une diffusion de l'information à tous les intervenants.
- Une coordination de la mise en œuvre dans le respect des particularités locales.

---

## 10.3 FINANCEMENT DU PLAN D'ACTION

---

La crise actuelle requiert d'investir rapidement dans la mise en œuvre du plan d'action. Chacun des partenaires doit déterminer ses capacités et solliciter les paliers supérieurs pour assurer son financement.

Les mesures suivantes sont nécessaires :

- Actions immédiates de soutien aux entreprises et aux individus en difficulté
- Fonds de capital de risque propre au secteur de la forêt et de la transformation du bois
- Fonds de roulement à court terme pour les entreprises (aide au fonds de roulement pour les prochaines années, garantie de prêt de capital et prise en charge des intérêts pendant deux ans)
- Financement des activités de soutien à la commercialisation
- Mise en place de nouveaux programmes de soutien à l'investissement et au maintien des actifs
- Financement des investissements de modernisation ou d'acquisition d'équipements
- Accroissement et optimisation de l'utilisation des fonds disponibles par l'établissement des mesures suivantes :
  - Maximisation de l'utilisation des fonds gouvernementaux disponibles

- Maximisation du pouvoir de gestion des enveloppes budgétaires régionales des programmes gouvernementaux, lorsque requis
- Modulation de la détermination des critères d'attribution des programmes québécois, s'il y a lieu
- Accroissement du fonds de modulation régional qui permet d'accroître la capacité de soutenir les entreprises et les individus
- Évaluation de chacun des programmes nationaux applicables, de la proportion des budgets qui devrait être dépensée dans la région, en s'assurant qu'elle reçoive sa juste part

---

## 10.4 CALENDRIER DE RÉALISATION

---

Le calendrier de réalisation, présenté au tableau 216, permet de cerner les priorités de la Table Forêt et des divers groupes de travail, sur une période de trois ans. La première année est la plus critique, mettant de l'avant les mesures les plus urgentes. En effet, lorsque les actions prévues à l'an 1 seront réalisées, la base de développement du plan sera atteinte. À ce moment, les principales actions réalisées seront les suivantes :

- Table Forêt bonifiée
- Mobilisation régionale des acteurs
- Amélioration de l'offre de formation pour répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises
- Promotion du bois comme matériau d'avenir

La deuxième année du plan viendra mettre en place les actions de consolidation, alors que la troisième année, ce seront les actions à effet à long terme. Ces actions requerront plus de préparation et d'intervention régionale.

**TABLEAU 216**  
**CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION**

|                                                                                                                   | An 1 | An 2 | An 3 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| <b>ACTIONS – « TABLE FORÊT »</b>                                                                                  |      |      |      |
| 1. Table Forêt bonifiée                                                                                           |      |      |      |
| 2. Mobilisation régionale réalisée                                                                                |      |      |      |
| 3. Coordonner les sous-groupes de travail                                                                         |      |      |      |
| 4. Développer un réseau de communication efficace                                                                 |      |      |      |
| 5. Poursuivre et intensifier les mesures de soutien des divers ministères                                         |      |      |      |
| <b>RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b>                                                                |      |      |      |
| 6. Promouvoir la forêt comme secteur d'avenir                                                                     |      |      |      |
| 7. Soutenir les entreprises dans les démarches de recrutement auprès de la main-d'œuvre                           |      |      |      |
| 8. Soutenir la mise en œuvre de plans de recrutement interne                                                      |      |      |      |
| 9. Soutenir la main-d'œuvre par des programmes spécifiques en périodes difficiles                                 |      |      |      |
| 10. Soutenir dans l'amélioration des pratiques de gestion                                                         |      |      |      |
| 11. Améliorer les conditions et l'environnement de travail                                                        |      |      |      |
| 12. Faire connaître les avantages des programmes de stages                                                        |      |      |      |
| <b>COMPÉTENCE ET FORMATION</b>                                                                                    |      |      |      |
| 13. Favoriser l'intensification des efforts de formation                                                          |      |      |      |
| 14. Développer une offre de formation ciblée                                                                      |      |      |      |
| 15. Soutenir la formation en milieu de travail                                                                    |      |      |      |
| 16. Reconnaître les compétences acquises                                                                          |      |      |      |
| 17. Rapprocher les lieux de formation des entreprises                                                             |      |      |      |
| <b>PRODUCTIVITÉ ET RENTABILITÉ</b>                                                                                |      |      |      |
| 18. Soutenir les entreprises dans la mise en place de systèmes de contrôle de la qualité                          |      |      |      |
| 19. Favoriser le développement technologique et la modernisation des équipements                                  |      |      |      |
| 20. Soutenir les entreprises dans leurs démarches d'optimisation des procédés                                     |      |      |      |
| 21. Intensifier les actions permettant d'accroître la productivité à l'échelle de la chaîne de valeur             |      |      |      |
| 22. Favoriser les programmes d'économie d'énergie et de carburant                                                 |      |      |      |
| 23. Optimiser les activités de maintenance des équipements                                                        |      |      |      |
| 24. Accroître la participation de la région à la gestion forestière                                               |      |      |      |
| <b>DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS</b>                                                                              |      |      |      |
| 25. Utiliser les sous-produits du sciage et autres produits du bois                                               |      |      |      |
| 26. Soutenir le développement de la gamme de produits en misant sur l'innovation et les produits à valeur ajoutée |      |      |      |
| 27. Favoriser la diversification des activités d'aménagement forestier et de transport                            |      |      |      |
| <b>COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ</b>                                                                        |      |      |      |
| 28. Développer de nouveaux marchés                                                                                |      |      |      |
| 29. Développer les compétences en marketing des produits                                                          |      |      |      |
| 30. Soutenir la création de nouvelles entreprises de valeur ajoutée                                               |      |      |      |
| 31. Mettre en place un commissariat industriel régional                                                           |      |      |      |



---

## 10.5 PARTENAIRES INTERPELLÉS

---

A priori, tous les partenaires touchés de près ou de loin par le secteur devront être appelés à contribuer à la mise en œuvre du plan d'action. Les principaux acteurs interpellés sont les suivants :

### CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le CRPMT est composé de personnes nommées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, représentant la main-d'œuvre, les entreprises et les milieux communautaire et éducationnel de la région. Les mandats du CRPMT sont notamment de définir la problématique du marché du travail de la région et d'identifier des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

### ENTREPRISES DU SECTEUR

La volonté exprimée lors de l'atelier régional tend à démontrer la détermination des entreprises à contribuer et à participer activement au développement du secteur, aux réunions de discussion et aux prises de décisions. Le succès du plan réside dans la volonté de ces entreprises à échanger de l'information, à définir clairement leurs besoins et à s'impliquer. Il est important de comprendre que le développement et la consolidation du secteur passent par les entreprises.

### EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec est une agence gouvernementale qui participe, entre autres, à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Cette agence offre ses services en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. Elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable. Emploi-Québec est un acteur-clé dans la réalisation du plan, puisqu'elle vient appuyer tous les efforts liés à la consolidation et au développement de la main-d'œuvre. Elle doit également contrer la pauvreté et l'exclusion sociale.

### TRAVAILLEURS ET LEURS REPRÉSENTANTS

Les travailleurs et leurs représentants du secteur forestier sont interpellés à participer au développement de leur industrie.

### COMITÉS SECTORIELS

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB) et le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route) sont des partenaires importants qui, par leur connaissance et leur implication dans le secteur, offrent une grande contribution. Ils ont notamment comme mandat l'amélioration de la qualification des travailleurs.

Le CSMOAF 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. Il est particulièrement préoccupé par les informations servant à déterminer l'adéquation de l'offre et de la demande de la main-d'œuvre. De plus, il collabore au développement de programmes en formation continue, entre autres, les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences.

Le CSMOITB soutient et entreprend des activités visant l'accroissement de la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration de la gestion des ressources humaines au sein des industries de transformation du bois. Il mobilise également le milieu afin de favoriser le développement de l'emploi et la concertation entre les employeurs et les travailleurs.

Le Camo-route a pour mission d'agir comme organisme de concertation et de coordination pour l'identification des besoins et des solutions en matière de gestion des ressources humaines, de formation, de développement, d'intégration et de maintien en emploi de la main-d'œuvre, en vue de contribuer à la compétitivité des entreprises et à la croissance de l'emploi dans son secteur d'activité.

#### CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA CÔTE-NORD

La CRÉ de la Côte-Nord est une instance régionale qui pourra contribuer à porter ce plan d'action. Elle représente la région, possède un poids politique et des ressources pouvant soutenir des initiatives concrètes du plan d'action.

#### MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE

Le MRNF est responsable de la gestion du territoire québécois et des ressources naturelles. Sa mission consiste à favoriser la mise en valeur, la conservation et la connaissance des ressources naturelles et du territoire, dans une perspective de développement durable et de gestion intégrée, au bénéfice des citoyens. À travers Forêt Québec, qui a pour mandat de gérer tout ce qui a trait à l'aménagement durable des forêts publiques, il favorise aussi le développement de l'industrie des produits forestiers et la mise en valeur des forêts privées.

#### MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION

Ce ministère a pour mission de soutenir le développement économique, l'innovation, l'exportation et la recherche, en favorisant notamment la coordination et la concertation des différents acteurs des domaines économiques, scientifiques, sociaux et culturels dans une perspective de création d'emplois, de prospérité économique, de développement scientifique et de développement durable.

#### PARTENAIRES D'INTÉRÊT

De nombreux partenaires viendront s'associer à la démarche selon leurs créneaux propres d'intervention, dont les suivants :

- Investissement Québec
- Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Ministère du Développement durable et des Parcs
- Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec (ADEC)
- Ressources humaines et Développement social Canada
- Société d'aide au développement de la collectivité
- Institutions de financement
- MRC et autres municipalités concernées
- Institutions d'enseignement
- Q-WEB
- FPInnovations (Forintek)
- Centres locaux de développement

## 11. CONCLUSION

Le secteur forestier québécois connaît actuellement une crise sans précédent. Cette situation est le résultat d'une combinaison de facteurs conjoncturels et structurels. Dans ce contexte difficile, le présent projet a pour but de réaliser un diagnostic et d'élaborer un plan d'action concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois, de l'aménagement forestier, du transport de produits forestiers et des pâtes et papiers de la région de la Côte-Nord, afin de permettre le maintien des activités de ces secteurs, de favoriser leur développement et celui de leur main-d'œuvre. Dans un premier temps, les informations recueillies ont permis de brosser un portrait de la situation de la main-d'œuvre pour chacun des secteurs. En second lieu, à la lumière du diagnostic et des préoccupations exprimées par les acteurs régionaux, des pistes d'intervention concrètes ont été établies.

Le secteur forestier de la Côte-Nord occupe une place importante dans l'économie régionale et génère, en 2008, environ 2 474 emplois directs dans 54 d'établissements.

En 2008, le secteur de la transformation du bois de la Côte-Nord était caractérisé par l'importance des activités des scieries : sur les 8 établissements recensés, 6 se classent dans le groupe du SCIAN « Scieries et préservation du bois » (3211), 1 dans le groupe « Fabrication d'autres produits en bois » (3219), et 1 dans le groupe « Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué » (3212).

Du côté de l'aménagement forestier, le secteur est partagé entre les établissements d'exploitation forestière (SCIAN 1133) et les établissements d'activités de soutien à la foresterie (SCIAN 1153). En effet, 11 des 21 établissements recensés effectuent des activités d'exploitation forestière, comparativement à 10 établissements effectuant des activités de soutien à la foresterie.

Les établissements de transport de produits forestiers effectuent majoritairement du transport par camion de produits forestiers (22 établissements sur 24).

Quant au secteur des pâtes et papiers, il compte 1 seul établissement fabricant principalement du papier journal (SCIAN 322121).

Les différents secteurs de l'industrie forestière ont été touchés par les aléas de leur marché respectif. En effet, au cours de la période précédant l'enquête<sup>241</sup>, plusieurs établissements ont vu leurs revenus décliner, soit 57 % des établissements de la transformation du bois, 35 % de ceux en aménagement forestier, et 50 % de ceux en transport de produits forestiers. Si les établissements de l'aménagement forestier semblent être proportionnellement plus nombreux à avoir su tirer leur épingle du jeu au cours de cette période, il est possible que le nombre d'établissements n'ayant pas survécu à la crise, donc fermés définitivement au moment de l'enquête, soit également plus élevé. En effet, la taille des établissements des pâtes et papiers les rend moins vulnérables au contexte de crise que plusieurs petits propriétaires des secteurs de la transformation du bois et de l'aménagement forestier, pour lesquels les possibilités de financement sont restreintes. Quant au secteur du transport de produits forestiers, leur rentabilité a considérablement été affectée par leur dépendance envers les produits forestiers et l'augmentation des coûts du carburant.

Au moment de l'enquête, la majorité des employeurs des secteurs de la transformation du bois et de l'aménagement forestier regardaient généralement l'avenir avec optimisme et anticipaient

<sup>241</sup> Cette période est du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008, pour les 4 secteurs.

une croissance, ou du moins une stabilité, des revenus de leur établissement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011. Cependant, l'incertitude régnait sur la plupart des établissements du secteur des transports de produits forestiers, et près de la moitié prévoyait connaître une décroissance de leur revenus durant la même période. Au niveau du secteur des pâtes et papiers, l'établissement prévoit une stabilité de ses revenus, attribuable en partie aux difficultés persistantes du secteur et au contexte économique actuel<sup>242</sup>.

Nonobstant le secteur, la plupart des travailleurs sont des hommes. Ils sont faiblement scolarisés, sauf pour le secteur des pâtes et papiers où ils sont plus nombreux à détenir une formation postsecondaire. Ils sont plutôt âgés, leur moyenne d'âge variant de 43 à 46 ans selon le secteur. Conséquemment, ils sont expérimentés, puisque 71 %, 70 %, 55 % et 70 % détiennent plus de 10 années d'expérience dans la transformation du bois, l'aménagement forestier, le transport de produits forestiers et les pâtes et papiers respectivement. D'ailleurs, plusieurs travailleurs interrogés prévoient se retirer d'ici 5 ans, particulièrement chez les travailleurs des pâtes et papiers (32 %) et du transport de produits forestiers (100 %), comparativement aux travailleurs des secteurs de la transformation du bois (15 %) et de l'aménagement forestier (18 %). L'acceptabilité d'un déménagement à l'intérieur de la région de la Côte-Nord pour un emploi varie d'un secteur à l'autre et varie également en fonction du lieu de domicile permanent du travailleur. Généralement, les travailleurs résidant à l'extérieur de la région sont moins enclins à déménager sur le territoire de la Côte-Nord. Généralement, les travailleurs de la transformation du bois et du transport de produits forestiers sont assez mobiles, tandis que les travailleurs en aménagement forestier et dans le secteur des pâtes et papiers le sont peu. D'un autre côté, les travailleurs des secteurs de l'aménagement forestier et de la transformation du bois sont généralement plus disposés à voyager plus de 30 minutes pour se rendre quotidiennement sur leur lieu de travail, comparativement aux travailleurs des autres secteurs. Dans l'ensemble, les travailleurs du secteur forestier se disent satisfaits au travail.

Dans le secteur de la transformation du bois, les emplois types sont surtout des postes de conducteurs de machineries / exploitation forestières, de journaliers, de manutentionnaires, d'expéditeurs et de réceptionnaires ou encore d'opérateurs de machines. Le salaire annuel se situe généralement entre 30 001 \$ et 50 000 \$, selon la catégorie de poste, pour une moyenne de 31 semaines de travail par années. Les employés travaillent en moyenne 45 heures par semaine. Plus de la moitié d'entre eux sont syndiqués.

Les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière représentent les emplois types des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier. Ils gagnent un salaire annuel moyen variant de 10 001 \$ à 30 000 \$ selon le poste occupé, et travaillent en moyenne 21 semaines par année. La semaine moyenne des travailleurs du secteur compte 51 heures. Un syndicat est présent dans approximativement le quart des établissements du secteur (24 %).

La majorité des travailleurs en transport de produits forestiers sont des conducteurs de camion. Leur revenu annuel moyen varie entre 30 001 \$ et 50 000 \$, pour une moyenne de 36 semaines par année. Le travail dans le secteur du transport de produits forestiers se caractérise par de nombreux déplacements de plus de 24 heures. Par conséquent, le travail de nuit est fréquent et les semaines de travail longues, comptant en moyenne 51 heures. La majorité des travailleurs est syndiquée.

Les travailleurs du secteur des pâtes et papiers occupent principalement des postes d'opérateurs au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de manutentionnaires, et d'opérateurs de machines dans la fabrication et la finition du papier. Ils reçoivent un salaire annuel plus élevé que les travailleurs des autres secteurs, puisque près de 4 travailleurs sur 5

<sup>242</sup> Pour les établissements du secteur des pâtes et papiers, la période de référence est du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2013.

gagnent plus de 50 000 \$ annuellement, pour une moyenne de 42 semaines de travail. En moyenne, ils travaillent 45 heures par semaine. La plupart des travailleurs sont syndiqués.

Les problématiques liées à la main-d'œuvre les plus fréquemment éprouvées par les employeurs du secteur forestier touchent le recrutement, le vieillissement, le roulement, les qualifications, la disponibilité et la qualité de la relève, et la santé et sécurité au travail. De plus, les employeurs du secteur de l'aménagement forestier ont signalé avoir des difficultés importantes liées à la conciliation travail-famille et à la supervision et gestion du personnel. Dans l'ensemble, les problématiques de vieillissement et de recrutement constituent les principales sources de difficultés majeures déterminées par les employeurs. Ces problématiques s'expliquent principalement par la faiblesse de l'indice de remplacement régional<sup>243</sup>, jumelée à l'incertitude et l'image défavorable du secteur de même qu'à l'étroitesse du bassin de main-d'œuvre qualifiée, compétente et expérimentée.

Les résultats de l'enquête doivent être interprétés en considérant la récession économique actuelle. Dans ce contexte difficile qui force des fermetures temporaires, la rétention des travailleurs qualifiés devient un enjeu important. En effet, les établissements sont aux prises avec la nécessité de réduire les dépenses en salaires alors que le capital humain qu'il risque de perdre constitue un des atouts essentiels à leur succès.

Dans la région de la Côte-Nord, les défis à relever par les établissements pour les quatre secteurs sont avant tout de traverser la crise, de combler les besoins de main-d'œuvre, d'accroître la productivité, de réduire les coûts d'approvisionnement, d'opérations ou de production, ainsi que d'innover, développer et diversifier au niveau des activités, des marchés, des services et des produits offerts. L'amélioration de l'image du secteur semble être un défi pour les secteurs de la transformation du bois et de l'aménagement forestier, tandis que l'adaptation aux changements semble plus spécifique au secteur des pâtes et papiers, mais également au secteur de la transformation du bois. Enfin, un des défis mentionnés, pour le secteur de l'aménagement forestier en particulier, est la valorisation des métiers rattachés au secteur.

Le plan d'action proposé est l'outil de travail permettant de mettre en place des mesures efficaces et coordonnées visant à soutenir et à développer la main-d'œuvre ainsi qu'à relancer le développement du secteur forestier. Les actions proposées ont des effets sur les paramètres de l'environnement interne et externe des entreprises. Une approche globale du secteur est nécessaire à l'amélioration et au soutien d'une main-d'œuvre compétente. La réalisation s'échelonne sur trois ans, et des actions concrètes seront entreprises en 2010.

Pour ce faire, il est proposé de confier à la Table Forêt de la Côte-Nord, le rôle de coordination du plan de mise en œuvre, avec le soutien des comités sectoriels (transformation du bois, transport et aménagement) et d'Emploi-Québec, qui verra à coordonner et suivre le plan d'action. La Table Forêt verra donc à la concertation et au suivi du plan d'action. Cette structure simple permet à d'autres intervenants majeurs, tels que la CRÉ, le MRNF, le MDEIE, les travailleurs et les entreprises, de s'y joindre afin de lui donner toute l'envergure nécessaire. La Table Forêt se réunira régulièrement et verra à l'avancement et à la réalisation du plan d'action. Les actions prioritaires attendues visent l'accueil à la Table Forêt du plan d'action et la mobilisation régionale autour du plan d'action, la recherche de financement et la coordination générale de la mise en œuvre.

Les actions prioritaires qui devraient découler de la Table Forêt sont les suivantes :

- Mobilisation régionale des acteurs du secteur de la forêt

<sup>243</sup> Correspond au renouvellement des personnes qui approchent la retraite (55-64 ans) par celles qui intègrent le marché du travail (20-29 ans).

- Développement d'un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux
- Poursuite et intensification des mesures de soutien d'Emploi-Québec
- Promotion du bois comme matériau d'avenir
- Soutien au recrutement et au maintien de la main-d'œuvre
- Développement d'une offre de formation ciblée
- Soutien à la productivité des usines
- Mise en place de mesures d'atténuation des coûts de production
- Soutien à la diversification des produits et des marchés
- Promotion et valorisation des métiers de la forêt et de la transformation du bois

Le succès du plan d'action repose sur la capacité qu'aura la région à se mobiliser et à suivre une démarche cohérente de dynamisation, de restructuration, de consolidation et de développement du secteur de la forêt. Avec l'adoption du projet de loi 57 – Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier – par l'Assemblée nationale en mars 2010, l'avenir du secteur forestier occupe plus que jamais l'avant-scène de l'actualité québécoise. À la lecture de la loi 57, on constate que plusieurs des orientations vont dans le même sens que le présent document, ce qui facilitera la mise en œuvre du plan d'action. En terminant, les partenaires du projet souhaitent que la main-d'œuvre soit la préoccupation au cœur des discussions pour définir un régime forestier renouvelé.



## 12. BIBLIOGRAPHIE

- AGENCE DES FORÊTS PRIVÉES DE QUÉBEC 03, 2001. *Plan de protection et de mise en valeur du territoire de l'Agence des forêts privées de Québec 03*, document de connaissances.
- BROWN, C., 2002. *Perspectives mondiales de l'offre de bois issus de plantations forestières*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Direction des politiques et de la planification forestières, 171 p.
- INSTITUT ÉCONOMIQUE DE MONTRÉAL, 2007.
- CARREFOUR RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT FORESTIER DE LA CÔTE-NORD et MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE, 2003. *La valorisation des sciages résineux de la Côte-Nord*, juillet 2003, 27 p.
- CIFQ, communiqué du 5 juin 2007.
- COMMISSION D'ÉTUDE SUR LA GESTION DE LA FORÊT PUBLIQUE QUÉBÉCOISE, *Portrait forestier de la Côte-Nord*, présenté à la Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise, 15 juin 2004, 65 p.
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES, DE LA FAUNE ET DES PARCS, 2004, *Portrait forestier, région de la Côte-Nord*, document d'information sur la gestion de la forêt publique, juin 2004, 85 p.
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE, Direction du développement de l'industrie des produits forestiers, *Ressources et industries forestières : portrait statistique, édition 2008*.
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE, Direction du développement de l'industrie des produits forestiers, *Ressources et industries forestières : portrait statistique, édition 2009*.
- SYNDICAT DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS DE LA RÉGION DE QUÉBEC, 2008. *Mémoire du Syndicat des propriétaires forestiers de la région de Québec présenté à la Conférence régionale des élus de la Côte-Nord dans le cadre de la consultation publique sur le livre vert « la forêt, pour construire le Québec de demain »*, mars 2008, 8 p.



## 13.WEBOGRAPHIE

- ASSOCIATION DES PRODUITS FORESTIERS DU CANADA, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers, 2007. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*  
[http://www.fpac.ca/fr/qui\\_nous\\_sommes/pdfs/Publications/task\\_force\\_FR.pdf](http://www.fpac.ca/fr/qui_nous_sommes/pdfs/Publications/task_force_FR.pdf)
- CIFQ, *Discours de M. Guy Chevette, Congrès du CIFQ 2007*  
[http://www.cifq.qc.ca/html/francais/centre\\_mediatique/communiqués\\_details.php?%20com\\_id=216](http://www.cifq.qc.ca/html/francais/centre_mediatique/communiqués_details.php?%20com_id=216)
- CIFQ, *Indice Pribec*  
<http://www.cifq.qc.ca/imports/ewe/graphiques%20Discours%20Guy%20Chevette%2010%20mai%202007.ppt#527>
- CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA CÔTE-NORD  
<http://www.trouvezvotreespace.com/etudiez/etablissements/>
- DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CANADA POUR LES RÉGIONS DU QUÉBEC, *Profil socioéconomique de la région de la Côte-Nord*, consulté le 15 juin 2009  
<http://www.dec-ced.gc.ca/fra/publications/economiques/profil/cote-nord/94/index.html>
- EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA, 2007. *S'adapter au nouveau paradigme du commerce international – Le 25 avril 2007*, par Stephen S. Poloz, premier vice-président et économiste en chef  
[http://www.edc.ca/french/docs/ereports/commentary/publications\\_12677.htm](http://www.edc.ca/french/docs/ereports/commentary/publications_12677.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2008. *Bulletin statistique régional, Côte-Nord*  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/09\\_Cote\\_Nord.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/09_Cote_Nord.pdf)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Caractéristiques du marché du travail selon le groupe d'âge, population de 15 ans et plus, Côte-Nord, Nord-du-Québec et ensemble du Québec, 2004-2008*, consulté le 22 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/societe/marche\\_trav/indicat/tra\\_age09.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/societe/marche_trav/indicat/tra_age09.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Dépenses en immobilisation et en réparation de l'ensemble des secteurs du SCIAN, par région administrative, Québec, 1998-2008, perspectives pour 2008*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/conjn\\_econm/inves/ipp\\_histo\\_tous.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_histo_tous.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur privé, par région administrative, Québec, 1998-2008, perspectives pour 2008*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/conjn\\_econm/inves/ipp\\_priv.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_priv.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur public, par région administrative, Québec, 1998-2008, perspectives pour 2008*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/conjn\\_econm/inves/ipp\\_pub.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_pub.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2006. *Déplacements entre le domicile et le lieu de travail des personnes occupées dans les MRC et le territoire équivalent de la Côte-Nord*  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/pdf/ddt\\_09.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/pdf/ddt_09.pdf)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Divers indicateurs démographiques, scénario A – Référence, Québec, régions administratives, régions métropolitaines (RMR) et communauté métropolitaine, 2006-2031.*

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents par groupe d'âge et sexe, 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008, découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*, données 2008 provisoires, consulté le 8 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons\\_regnl/regional/mrc\\_2006-2008.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/mrc_2006-2008.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Estimation de la population des municipalités du Québec au 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008, selon le découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*, données 2008 provisoires  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons\\_regnl/regional/MUN\\_2006-2008\\_GEO\\_01-07-2009.xls](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/MUN_2006-2008_GEO_01-07-2009.xls)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Estimation de la population des régions administratives, 1<sup>er</sup> juillet des années 2006 à 2008*, données 2008 provisoires, consulté le 8 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons\\_regnl/regional/ra\\_2006-2008.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/ra_2006-2008.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Estimation de la population des régions administratives par groupe d'âge et sexe, au 1<sup>er</sup> juillet, 2006 à 2008, découpage géographique au 1<sup>er</sup> janvier 2009*  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc\\_poplt/QC\\_age\\_et\\_sexe.xls](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc_poplt/QC_age_et_sexe.xls)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Exportateurs de marchandises et valeur des exportations, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*, consulté le 17 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/comrc\\_exter/export\\_mondiale/ra\\_nombre\\_valeur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/comrc_exter/export_mondiale/ra_nombre_valeur.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Indicateurs du revenu par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*, données révisées, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/conjn\\_econm/revenu\\_personnel/rp07\\_ra-hab.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/revenu_personnel/rp07_ra-hab.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Indices de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls\\_mengs\\_niv\\_vie/revenus\\_depense/donn\\_regionale/ide-ra.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/ide-ra.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales, Côte-Nord et ensemble du Québec, 1991-1992, 1996-1997, 2001-2002 et 2003-2007*, données provisoires, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/societe/demographie/migrations/mig\\_tot09.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/societe/demographie/migrations/mig_tot09.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales par région administrative, Québec, 1986-2007*, données provisoires  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt\\_poplt\\_imigr/pdf\\_zip\\_excel/612.xls](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/pdf_zip_excel/612.xls)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Municipalités régionales de comté et territoires équivalents (MRC) classés par région et triés selon le taux de variation 2001-2026, scénario A de référence, Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2026, édition 2003*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp\\_poplt/mrc2001\\_2026/tab2\\_mrc\\_tri\\_classees\\_ra\\_ed03.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt/mrc2001_2026/tab2_mrc_tri_classees_ra_ed03.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Nombre d'entrants et de sortants selon les trois principales régions d'origine et de destination, Côte-Nord, 2007-2008*.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Nombre de migrants interrégionaux selon la région d'origine et la région de destination, tous âges, Québec et régions administratives, 2007-2008*, consulté le 8 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt\\_poplt\\_imigr/migir\\_ra\\_2007\\_2008\\_od.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/migir_ra_2007_2008_od.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Perspectives démographiques du Québec et des régions 2006-2056, édition 2009*.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Population selon le groupe d'âge et le sexe, Côte-Nord et ensemble du Québec, 1996, 2001 et 2004-2008*, consulté le 19 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/societe/demographie/demo\\_gen/pop\\_age09.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/societe/demographie/demo_gen/pop_age09.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base par région administrative du Québec, 2003-2007, données estimées provisoires*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/conjn\\_econm/compt\\_econm/pib\\_ra\\_2003-2007.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/compt_econm/pib_ra_2003-2007.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Produit intérieur brut et revenu personnel par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/comp\\_interreg/tableaux/pib\\_revenu\\_hab.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/comp_interreg/tableaux/pib_revenu_hab.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Profil des régions et des MRC*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region\\_00/impr\\_region\\_09.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/impr_region_09.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Rapport de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*, consulté le 15 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls\\_mengs\\_niv\\_vie/revenus\\_depense/donn\\_regionale/rde-ra.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/rde-ra.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Recherche et développement industriel, Côte-Nord, Nord-du-Québec et ensemble du Québec, 2000-2004, données révisées pour 2000 et données provisoires pour 2004*, consulté le 17 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/econo\\_fin/eco\\_savoir/r\\_d09.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil09/econo_fin/eco_savoir/r_d09.htm)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051*  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf/tendance2001\\_2051.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf/tendance2001_2051.pdf)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Solde migratoire et taux net de migration interrégionale des MRC et territoires équivalents du Québec, de 2001-2002 à 2007-2008*, consulté le 8 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt\\_poplt\\_imigr/migir\\_mrc.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/migir_mrc.htm)

- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Solde migratoire et taux net de migration interrégionale, selon le groupe d'âge, Côte-Nord, de 1998-1999 à 2007-2008*, consulté le 8 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt\\_poplt\\_imigr/migir\\_ra\\_09.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/migir_ra_09.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux d'activité, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*, consulté le 22 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/parnt\\_etudn\\_march\\_travl/pop\\_active/stat\\_reg/taux\\_act\\_reg.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_act_reg.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux d'emploi, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*, consulté le 22 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/parnt\\_etudn\\_march\\_travl/pop\\_active/stat\\_reg/taux\\_emploi\\_reg.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_emploi_reg.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de chômage, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1998-2008*, consulté le 22 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/parnt\\_etudn\\_march\\_travl/pop\\_active/stat\\_reg/taux\\_chomage\\_reg.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_chomage_reg.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de décrochage (sorties sans qualification ni diplôme) du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, régions administratives et ensemble du Québec, 2002-2003 à 2006-2007*, consulté le 17 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/comp\\_interreg/tableaux/taux\\_decrochage.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/comp_interreg/tableaux/taux_decrochage.htm)
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à la maternité, par région administrative, Québec, 1986-2008, données 2008 provisoires*, consulté le 8 juin 2009  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn\\_deces/naissance/405.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/405.htm)
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE, 2009.  
<http://www.mrn.gouv.qc.ca/forets/privees/privees-producteur.jsp#7>
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE, 2009. *Répertoire des bénéficiaires de CAAF et CtAF*  
<http://www.mrnfp.gouv.qc.ca/publications/forets/amenagement/r-20081231.pdf>
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION, *Portrait socioéconomique du Québec, édition 2008*  
[http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/developpement\\_regional/fr/regions/portr\\_socio\\_econ.pdf](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/developpement_regional/fr/regions/portr_socio_econ.pdf)
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION, *Projet ACCORD : Côte-Nord*.  
<http://www.mdeie.gouv.qc.ca/index.php?id=2480>
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION, *Tableau de bord des systèmes régionaux d'innovation du Québec, édition 2007*.  
<http://www.mdeie.gouv.qc.ca/index.php?id=851>
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA  
<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC-CNP>

STATISTIQUE CANADA, consulté le 9 février 2008, le 3 mars 2009 et le 7 avril 2009  
[http://stds.statcan.ca/francais/naics/2007/naics07-title-search\\_f.asp?criteria=31-33](http://stds.statcan.ca/francais/naics/2007/naics07-title-search_f.asp?criteria=31-33)

STATISTIQUE CANADA, consulté le 21 octobre 2008  
[http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2007/naics07-intro\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2007/naics07-intro_f.htm)

STATISTIQUE CANADA, *Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillon (20 %)*  
<http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics/RetrieveProductTable.cfm?TPL=RETR&ALEVEL=3&APATH=3&CATNO=&DETAIL=0&DIM=&DS=99&FL=0&FREE=1&GAL=0&GC=99&GK=NA&GRP=1&IPS=&METH=0&ORDER=1&PID=92113&PTYPE=88971&RL=0&S=1&ShowAll=No&StartRow=1&SUB=0&Temporal=2006&Theme=75&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&GID=772459>

STATISTIQUE CANADA, *L'emploi selon la branche d'activité et les groupes d'âge, chiffres de 2006 – personnes occupées, pour le Canada, les provinces et les territoires, et les divisions de recensement – Données-échantillon (20 %)*, consulté le 15 juin 2009  
<http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-559/T602-fra.cfm?Lang=F&T=602&GH=5&GF=24&G5=0&SC=1&RPP=100&SR=1&SO=0&O=A&D1=1>

STATISTIQUE CANADA, *Profil de la population autochtone, Recensement 2006*, consulté le 19 juin 2009  
<http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/prof/92-594/index.cfm?Lang=F>

SYNDICAT DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS DE LA RÉGION DE QUÉBEC  
[http://www.spfrq.qc.ca/Vie\\_Syndicale/syndicat.html](http://www.spfrq.qc.ca/Vie_Syndicale/syndicat.html), mars 2009

# ANNEXE 1

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS DES GROUPES DE TRAVAIL  
LORS DE L'ATELIER RÉGIONAL

# DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR FORESTIER CÔTE-NORD

---

COMPTE RENDU DE L'ATELIER DE TRAVAIL RÉGIONAL :  
ANIMATION DE DEUX TABLES DE DISCUSSION  
5 juin 2009, au Cégep de Baie-Comeau

---

## GROUPES DE TRAVAIL :

### Transformation du bois et pâtes et papiers

#### Entreprises

|                |                                      |
|----------------|--------------------------------------|
| Denis Bouchard | Produits Forestiers Arbec            |
| Gilles Lamarre | Boisaco                              |
| Denis Lejeune  | Almassa industries                   |
| Luc Belzil     | AbitibiBowater, division Baie-Comeau |

#### Travailleurs

|                  |                                          |
|------------------|------------------------------------------|
| Rénaldo Boudreau | Syndicat Almassa Baie-Trinité (Métallos) |
|------------------|------------------------------------------|

#### Établissements d'enseignement

|                 |                                                                        |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------|
| Michel Savard   | Centre de formation professionnelle de Forestville                     |
| Robert Beaulieu | Centre d'expérimentation et de développement en forêt boréale (CEDFOB) |

#### Autres organismes

|                      |                                                                            |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Mona Robinson        | Direction régionale de la Côte-Nord, Emploi-Québec                         |
| Lena St-Pierre       | SADC Haute Côte-Nord                                                       |
| Jacqueline Girard    | SADC Haute Côte-Nord                                                       |
| Claire Slater        | CLE Les Escoumins et Forestville                                           |
| Marie-Hélène Giguère | Direction régionale de la Côte-Nord, Emploi-Québec                         |
| Réjean St-Arnaud     | CSMOITB                                                                    |
| Lisette Roberge      | Conférence régionale des élus de la Côte-Nord                              |
| Yves Melancon        | Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation |
| Hertel Jean          | CLE Baie-Comeau                                                            |
| Yannick Charrette    | Attaché politique du député de René-Lévesque                               |

### Aménagement forestier et transport de produits forestiers

#### Entreprises

|                   |                                              |
|-------------------|----------------------------------------------|
| Daniel Tardif     | Transport Daniel Tardif                      |
| Marie-Ève Gélinas | Association forestière Côte-Nord             |
| Guy Godbout       | Remabec et Université Laval (Groupe PréFort) |

#### Travailleurs

|              |                |
|--------------|----------------|
| Robin Dionne | AbitibiBowater |
|--------------|----------------|

#### Établissements d'enseignement

|                     |                                                    |
|---------------------|----------------------------------------------------|
| Michel Savard       | Centre de formation professionnelle de Forestville |
| Denis Dastous       | Centre de formation professionnelle de Forestville |
| Denise Dion         | Cégep de Baie Comeau                               |
| Évelyne Desmeules   | Cégep de Baie Comeau                               |
| Thierry De Rouville | Cégep de Baie Comeau                               |



**Autres organismes**

|                  |                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Denis Legault    | Camo-route inc                                                                |
| André Lepage     | Direction régionale de la Côte-Nord, Emploi-Québec                            |
| Karine Savard    | Service aux entreprises, centres locaux d'emploi des Escoumins et Forestville |
| Chantale Kellett | Centre local d'emploi de Sept-Iles                                            |
| Céline Otis      | Ministère des Ressources naturelles et de la Faune                            |
| Karine Marcoux   | CSMOITB                                                                       |

**ANIMATEURS :**

|                 |                  |
|-----------------|------------------|
| Bruno Del Degan | Del Degan, Massé |
| Nathalie Magnan | Del Degan, Massé |

---

**INTRODUCTION**

L'atelier, une des étapes de réalisation du plan d'action, visait à partager les résultats généraux avec les participants et à recueillir leurs commentaires. De plus, les suggestions des travailleurs, des employeurs et des acteurs du milieu de la transformation du bois, des pâtes et papiers, de l'aménagement forestier et du transport des produits forestiers sur les solutions et pistes d'action possibles à mettre de l'avant seront considérées.

L'atelier a débuté par la présentation des résultats découlant des enquêtes. Ensuite, le groupe a été scindé en deux tables : l'une regroupant les intervenants en lien avec la transformation du bois et les pâtes et papiers et l'autre ceux liés à l'aménagement forestier et au transport des produits forestiers.

Les participants ont d'abord été invités à commenter la présentation des résultats des enquêtes. Ensuite, les discussions ont porté sur six grands thèmes : recrutement et rétention de la main-d'œuvre, compétences et formation des travailleurs, augmentation de la productivité, diversification des activités, commercialisation et mise en marché (exclusivement pour la table concernant la transformation du bois), organismes porteurs du plan d'action. Une séance plénière a ensuite permis de partager les réflexions de chacune des tables avec l'ensemble des participants à l'atelier.

Ainsi, ce compte rendu présente la synthèse des discussions menées durant cet atelier.

---

**TABLE : TRANSFORMATION DU BOIS ET PÂTES ET PAPIERS**

---

**THÈME 1 : RECRUTEMENT ET RÉTENTION**

Pistes d'actions identifiées afin de favoriser le recrutement et la rétention des travailleurs :

- Créer une vision d'avenir pour l'industrie. Se donner des orientations claires comme industrie et les communiquer.
- Développer l'entrepreneuriat dans les grandes entreprises.
- Faire connaître le besoin de plus en plus important de relève, principalement relié aux changements démographiques.
- Changer l'image du secteur véhiculée par les entrepreneurs, les conseillers en orientation, les médias, etc., et communiquer le positif des emplois en forêt en faisant des tournées

dans les écoles, en amenant les jeunes en forêt, en faisant des journées portes ouvertes et en tournant des vidéos promotionnels.

- Faire la promotion du secteur, mais aussi des matériaux et des produits.
- Encourager les entreprises à s'investir dans la promotion et favoriser la mise en commun d'un budget pour soutenir les activités promotionnelles du secteur à l'échelle régionale.
- Soutenir l'Association forestière dans son rôle de promotion du secteur forestier, et orienter son action.

## THÈME 2 : COMPÉTENCES ET FORMATION

Pistes d'actions identifiées afin d'accroître les compétences et de favoriser la formation des travailleurs :

- Valoriser la formation.
- Améliorer la transition entre la formation et le marché du travail, notamment en offrant un meilleur accompagnement aux finissants nouvellement recrutés.
- Encourager les grandes entreprises à déléguer une personne-ressource dédiée à l'accompagnement lors de la mise sous contrat.
- Informer les entreprises et les employés sur les formations disponibles.
- Hausser les compétences de la main-d'œuvre à l'interne par la formation continue.
- Promouvoir, auprès des entreprises, les possibilités de former des décrocheurs et des employés mis à pied.
- Actualiser et revoir le contenu des formations de manière à les adapter aux besoins réels du secteur. Par exemple, développer des programmes multisectoriels, adapter le contenu pour tenir compte des nouvelles tendances.
- Revoir les façons de donner ces formations, notamment en rendant les programmes plus flexibles (formation virtuelle ou modulaire, par exemple).

## THÈME 3 : AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITÉ

Pistes d'actions identifiées afin d'augmenter la productivité des travailleurs ou réduire les coûts de production :

- Identifier les besoins d'investissements.
- Faciliter l'investissement par des garanties de prêt, des crédits d'impôt, des subventions à la formation, etc.
- Promouvoir, auprès des acteurs du milieu, le besoin de formation pour augmenter la productivité.
- Améliorer les coûts d'approvisionnement en créant une concentration par des partenariats entre les industriels.
- Élargir les critères d'admissibilité des programmes de recherche et d'innovation.
- Développer un programme d'investissement régional avec le MDEIE.
- Créer un fonds d'urgence pour aider les équipementiers et les entrepreneurs forestiers.
- Favoriser les programmes d'efficacité énergétique.
- Mobiliser les entreprises entre elles et favoriser les partenariats.

- Responsabiliser les travailleurs à la communication, au développement du sentiment d'appartenance, à l'implication au travail, à l'écoute, à la mobilisation commune, etc.
- Accroître la polyvalence des employés.

#### THÈME 4 : DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

Les éléments stratégiques identifiés pour favoriser la diversification des activités sont les suivants :

- Soutenir l'entrepreneuriat en facilitant l'accès au financement et en étudiant les opportunités à travers la création de fonds de recherche.
- Créer un fonds de recherche permettant d'étudier les opportunités et de les faire connaître dans la région.
- Valoriser les sous-produits.
- Augmenter la qualité des produits pour créer un avantage concurrentiel.
- Exécuter des missions commerciales pour connaître l'évolution des produits à l'extérieur de la région.
- Favoriser le développement de partenariats entre les entreprises de la région afin de développer la cogénération et la 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> transformation du bois.

#### THÈME 5 : COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ

Les éléments stratégiques pour favoriser la commercialisation et la mise en marché sont les suivants :

- Engager un agent de commercialisation dédié au secteur, faisant le pont avec les ressources de la région.
- Favoriser les partenariats entre les entreprises de la région permettant le partage d'une démarche et des ressources disponibles pour la commercialisation.
- Organiser et mieux coordonner les ressources disponibles de la région afin de favoriser la cohésion permettant de posséder une démarche commune.
- Favoriser le réseautage, la mobilisation et les partenariats entre les différents acteurs du secteur.
- Développer un « *label* » nord-côtier. (En tant qu'industrie régionale, se positionner comme différente afin de se démarquer de la concurrence.)
- Mieux structurer et coordonner les ressources déjà disponibles dans la région.

#### THÈME 6 : ORGANISMES PORTEURS

Les participants ont identifié plusieurs organismes qui pourraient être impliqués dans la mise en œuvre d'un plan d'action, notamment :

- le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- les établissements en transformation du bois de la région.

Plusieurs croient que le succès de la mise en œuvre du plan d'action nécessite un *leadership* et des objectifs clairs. Pour certains, l'organisme porteur du plan d'action devrait être un comité composé d'un nombre restreint d'acteurs ayant des intérêts dans la région, principalement des industriels.

---

## TABLE : AMÉNAGEMENT FORESTIER ET TRANSPORT DES PRODUITS FORESTIERS

---

### BILAN

Les participants se disent surpris du bilan qui semble positif. Ils craignent que le financement ne sera pas disponible pour agir adéquatement. Ils auraient aimé voir mieux scindés le volet sylviculture et le volet récolte. Ils se questionnent sur le bassin de main-d'oeuvre disponible. La concurrence exercée pour la main-d'oeuvre par les autres secteurs économiques (construction) ne semble pas transparaître.

### THÈME 1 : RECRUTEMENT ET RÉTENTION

Pistes d'actions identifiées afin de favoriser le recrutement et la rétention des travailleurs :

- Améliorer les conditions de travail au niveau des horaires (hebdomadaire et annuel), de la qualité de l'hébergement en forêt, de l'accès à des assurances, de la connexion Internet, etc.
- Développer l'entrepreneuriat (formation, assistance et profil).
- Valoriser les métiers du secteur en clarifiant le profil recherché du travailleur et en valorisant les carrières à travers les entreprises.
- Changer l'image du secteur à travers les entrepreneurs, les conseillers en orientation, les médias, etc., et communiquer le positif des emplois en forêt.
- Promouvoir les liens entre le travail, l'école et les différents programmes enseignés.
- Répertorier tous les programmes scolaires avec des ressources dédiées.
- Clarifier le profil des travailleurs (adéquation avec les travailleurs qui auraient un intérêt).
- Éviter que les conditions de travail ne se dégradent avec la venue de l'immigration (beaucoup de réserve à ce sujet).
- Mettre à profit la culture forestière, qui est très présente sur la Côte-Nord.
- Favoriser la mise en place de programme de formation en alternance travail-étude.
- Raffermer le lien travail-école et revoir la répartition des heures.
- Rendre la région accueillante, avec une fiscalité et des horaires de travail attrayants, des programmes pour les conjoints, etc.

### THÈME 2 : COMPÉTENCES ET FORMATION

Pistes d'actions identifiées afin d'accroître les compétences et de favoriser la formation des travailleurs :

- Valoriser et améliorer la transition entre la formation générale et le marché du travail.
- Encourager les grandes entreprises à déléguer une personne-ressource dédiée à l'accompagnement des nouveaux travailleurs.
- Identifier et répertorier les programmes de formation et diffuser ces informations aux entreprises.
- Instaurer une formation continue sur l'innovation.

- Reconnaître les acquis par la mise en place d'un crédit d'impôt.
- Réaliser des analyses de besoins de formation.
- Diffuser les moyens disponibles aux entreprises.
- Faciliter l'admissibilité aux programmes.
- Instaurer une porte d'entrée unique aux programmes.

### THÈME 3 : AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITÉ

Pistes d'actions identifiées afin d'augmenter la productivité des travailleurs ou réduire les coûts de production :

- Promouvoir la formation, qui est la solution au plafonnement de la productivité.
- Favoriser la flexibilité patron-syndicat.
- Identifier et revoir les besoins d'investissements.
- Promouvoir, auprès des acteurs du milieu, le besoin de formation pour augmenter la productivité.
- Accroître la formation en entreprise.
- Identifier les goulots d'étranglement et déterminer les mesures de correction.
- Partager le bénéfice de l'augmentation de la productivité.

### THÈME 4 : DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

Les éléments stratégiques pour favoriser la diversification des activités sont les suivants :

- Examiner la possibilité de récolter la biomasse forestière.
- Favoriser la récolte et l'utilisation des ressources naturelles alternatives (produits thérapeutiques, produits alimentaires et produits ornementaux).

### THÈME 5 : COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ

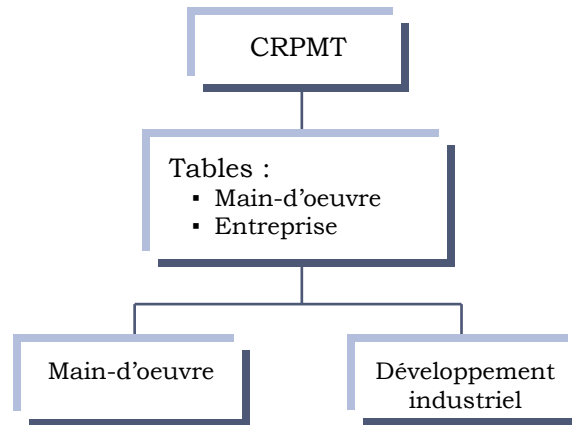
Les éléments stratégiques pour favoriser la commercialisation et la mise en marché sont les suivants :

- Créer un *pool* de transport afin de réduire les déplacements à vide.

### THÈME 6 : ORGANISMES PORTEURS

Les participants ont identifié plusieurs organismes qui devraient être impliqués dans la mise en œuvre d'un plan d'action :

- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- Emploi-Québec;
- Le Conseil régional des élus de la Côte-Nord (CRÉ).



## CONCLUSION

- Optimiser le transport intrarégional.
- Réaliser une meilleure gestion du carburant.
- Améliorer les conditions de travail en forêt.
- Instaurer une formation continue.
- Changer l'image du milieu (entrepreneurs passionnés).
- Favoriser des carrières en foresterie à travers l'entrepreneuriat.
- Développer des méthodes de financement pour l'achat d'équipement.
- Favoriser la culture entrepreneuriale.
- Inciter les entreprises à participer au recrutement et aux inscriptions aux programmes de formation collégiale.
- Augmenter la présence du secteur dans les médias.
- Communiquer les initiatives régionales du secteur.
- Mettre en place un guichet unique pour faire connaître l'ensemble des programmes disponibles.

# ANNEXE 2

QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTES



# QUESTIONNAIRE

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| DDM                                 |    |
| 1 .....                             | 1  |
| QUSUEL                              |    |
| 1 -> AQUSUEL; C300 L4 C40.....      | 1  |
| QNOM                                |    |
| 1 -> AQNOM; C80 L4 C40 .....        | 1  |
| SCIAN                               |    |
| 1 .....                             | 1  |
| SCIAN6                              |    |
| 1 .....                             | 1  |
| SCIANSEC                            |    |
| 1 .....                             | 1  |
| SCIAN6SEC                           |    |
| 1 .....                             | 1  |
| FONCTION                            |    |
| 1 -> AFONCTION; C200 L4 C40 .....   | 1  |
| CATEGORIE                           |    |
| 1 -> ACATEGORIE; C300 L4 C40.....   | 1  |
| CATEGORIE2                          |    |
| 1 -> ACATEGORIE2; C300 L4 C40.....  | 1  |
| STATUT                              |    |
| 1 -> ASTATUT; C100 L4 C40 .....     | 1  |
| CAT_EMP                             |    |
| 1 -> ACAT_EMP; C80 L4 C40 .....     | 1  |
| NBEMPLOYE                           |    |
| 1 .....                             | 1  |
| MRC                                 |    |
| 1 -> AMRC; C80 L4 C40 .....         | 1  |
| QTEL2                               |    |
| 1 -> AQTEL2; T80 L4 C40 .....       | 1  |
| PRESTRATEINI                        |    |
| Transformation.....                 | 11 |
| Transport.....                      | 12 |
| Aménagement .....                   | 13 |
| PRESTRATE                           |    |
| <b>11 = 450, 12 = 80, 13 = 450,</b> |    |
| Transformation.....                 | 11 |
| Transport.....                      | 12 |
| Aménagement .....                   | 13 |

Q1

**D'après nos informations, vous avez travaillé dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" pour l'entreprise &&AQUSUEL en 2008. Est-ce exact?**

Oui ..... 1  
Non ..... 2 ->QTP

Q1A

*Si... (Q1=1)*

**Avez-vous travaillé pour l'entreprise &&AQUSUEL en 2008?**

Oui ..... 1  
Non ..... 2 ->QTP

Q2

*Si... (Q1A=1.AND.AFONCTION.NE.35)*

**En 2008, votre poste dans l'entreprise était bien &&AFONCTION?**

Oui ..... 1  
Non ..... 2

Q2B1

*Si... ((Q1A=1.AND.Q2=2).OR.(Q1A=1.AND.AFONCTION=35))*

**En 2008, quel poste occupiez-vous dans l'entreprise &&AQUSUEL?**

Notez... -> AQ2B1; C80 L4 C40 ..... 1

Q2B2

*Si... (AFONCTION=35)*

**Principalement, est-ce un poste dans un bureau, dans une usine, en forêt ou en transport de produits forestiers?**

Au bureau ..... 1  
Dans une usine ..... 2  
En forêt ..... 3  
En transport de produits forestiers ..... 4  
Ne sais pas/ne répond pas ..... 9 P

Q2B3

*Si... (Q2B2=1)*

**Parmi les affirmations suivantes laquelle s'applique le mieux à votre poste chez &&AQUSUEL en 2008?**

J'occupais un poste lié à la transformation du bois ..... 1 L  
J'occupais un poste lié à l'aménagement forestier ou aux opérations forestières ..... 2 L

Q2A1

*Si... (Q2=2.OR.Q2B1=1)*

**Pourriez-vous m'indiquer quelles étaient les 3 principales tâches effectuées dans cet emploi?**

Notez... -> AQ2A1; C160 L2 C80 ..... 1

Q3

*Si... (Q1A=1)*

**Pour votre emploi chez &&AQUSUEL en 2008, étiez-vous travailleur autonome ou salarié?**

Travailleur autonome ..... 1  
Salarié ..... 2  
Travailleur autonome ou salarié ..... 3  
Forfait ..... 4  
Autre, spécifiez... -> AQ3; C80 L1 C80 ..... 8  
NSP/NRP ..... 9

Q4

**Êtes-vous en emploi actuellement?**

Oui ..... 1  
Non ..... 2

Q6

Si... (Q4=2)

**Parmi la liste suivante, lequel des énoncés décrit le mieux votre situation actuelle?**

Mis à pied temporairement ..... 1 L  
Sans emploi (sauf mise à pied temporaire) ..... 2 L  
Aux études ..... 3 L  
Retraité ..... 4 L  
En congé de maladie, de maternité ou parental ..... 5 L  
Autre (Précisez) -> AQ6; C80 L1 C80 ..... 8 P  
Changé d'entreprise/réorientation/changement carrière ..... 6 P

QSTPRE11

Si... (Q2B2=2)

PRESTRATE="11"  
Oui ..... 1

QSTPRE12

Si... (Q2B2=4)

PRESTRATE="12"  
Oui ..... 1

QSTPRE13

Si... (Q2B2=3.OR.Q2B3=2)

PRESTRATE="13"  
Oui ..... 1

QST1

CALC(\$PRESTRATEINI,"TESTQUOTAS")

TESTQUOTAS

11 => 150 12 => 80 13 => 300 COMPLET => SEXE SAUT => QTP

Transformation ..... 11  
Transport ..... 12  
Aménagement ..... 13

Q6A

Si... (Q6=3)

**Dans quel domaine étudiez-vous?**

Demander suffisamment de détails pour permettre de déterminer s'il s'agit d'un domaine relié \$PRESTRATE == 11? "à la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "au transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "à l'aménagement forestier" : "" ou non

Dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" ..... 1

Dans un autre secteur d'activités ..... 2

Spécifiez le domaine tel que mentionné par le répondant -> AQ6A; C160 L2 C80 ..... 3 N

Q5

Si... (Q4=1. OR. Q6=5)

**Occupez-vous encore le poste \$Q2 == 2? "&&AQ2B1" : "" \$Q2C == 2? "&&AQ2B2" : "" chez &&AQUSUEL?**

Oui, j'occupe le même poste dans le même établissement ..... 1 ->Q9  
Non, j'occupe un autre poste dans le même établissement ..... 2  
Non, je ne travaille plus pour cet établissement ..... 3

Q5A

Si... (Q5=2)

**Quel poste occupez-vous?**

Notez... -> AQ5A; C80 L1 C80 ..... 1

Q5B

Si... (Q5=2)

**Pourriez-vous m'indiquer quelles sont les 3 principales tâches que vous effectuez dans cet emploi?**

Notez... -> AQ5B; C160 L2 C80 ..... 1

Q5C

Si... (Q5=3)

**Dans quelle municipalité se situe l'établissement pour lequel vous travaillez actuellement?**

Notez -> AQ5C; C80 L1 C80 ..... 1  
Charlevoix ..... 160  
La Haute-Côte-Nord ..... 950  
Manicouagan ..... 960  
Sept-Rivières ..... 971  
Caniapiscou ..... 972  
Hors MRC ..... 999 N  
Non classifiable ..... 998 N

Q7

Si... (Q5=3)

**Occupez-vous un emploi dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : ""**

\$PRESTRATE == 11? "Déf.: Secteur de la fabrication de matériaux ou de produits en bois, incluant les maisons préfabriquées, mais excluant les meubles, les armoires et les comptoirs " : "" \$PRESTRATE == 12? "Déf.: Le transport de produits forestiers inclus le transport de bois ronds, de sciure, de planure, de copeaux et de bois d'oeuvre" : "" \$PRESTRATE == 13? "Déf.: L'aménagement forestier inclus les activités de récolte et débardage de bois, de constructions et d'entretien de chemin forestier, de travaux sylvicoles (débroussaillage, plantation, scarifiage, etc.) et de soutien à la foresterie (inventaire, planification, etc.)" : ""

Oui ..... 1 ->Q9  
Non ..... 2  
NSP/NRP ..... 9 P

Q8

Si... (Q7=2,9)

**Dans quel secteur d'activités travaillez-vous actuellement?**

Lire la liste au besoin seulement. Cocher une seule réponse. Si plusieurs secteurs, choisir le principal.

Administration publique ..... 25  
Acériculture (production de sirop d'érable) ..... 1  
Agriculture ..... 2  
Aménagement forestier ..... 3  
Commerce de détail ..... 26  
Commerce de gros ..... 27  
Construction ..... 4  
Fabrication d'armoires/comptoirs de cuisine ..... 5

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Fabrication de bardeaux .....                                                         | 6   |
| Fabrication de contenants et de palettes en bois .....                                | 21  |
| Fabrication de fenêtres et de portes en bois .....                                    | 22  |
| Fabrication de maisons préfabriquées .....                                            | 7   |
| Fabrication de menuiseries préfabriquées .....                                        | 20  |
| Fabrication de meubles .....                                                          | 8   |
| Fabrication de placages ou de contreplaqués ou de panneaux en bois reconstitués ..... | 18  |
| Fabrication de poutrelles .....                                                       | 9   |
| Fabrication de produits de charpente en bois .....                                    | 23  |
| Information et culture.....                                                           | 28  |
| Machinerie et usinage .....                                                           | 10  |
| Métallurgie .....                                                                     | 11  |
| Mines .....                                                                           | 12  |
| Pépinière/horticulture.....                                                           | 13  |
| Plastique et caoutchouc.....                                                          | 14  |
| Préservation du bois.....                                                             | 19  |
| Scierie .....                                                                         | 15  |
| Service d'enseignement.....                                                           | 29  |
| Soins de santé et assistance sociale .....                                            | 30  |
| Transformation du bois .....                                                          | 31  |
| Transport .....                                                                       | 16  |
| Travaux publics .....                                                                 | 17  |
| PRESTRATE=12 Transport de bois .....                                                  | 32  |
| PRESTRATE=13 Travaux sylvicoles.....                                                  | 33  |
| PRESTRATE=13 Travaux de récolte .....                                                 | 34  |
| PRESTRATE=13 Travail en forêt .....                                                   | 35  |
| Fabrication d'aliment .....                                                           | 99  |
| Services administratifs et services de soutien .....                                  | 100 |
| Grossistes-distributeurs d'autres matières recyclables .....                          | 101 |
| Transport et entreposage .....                                                        | 102 |
| Arts, spectacles et loisirs .....                                                     | 103 |
| Hébergement et services de restauration .....                                         | 104 |
| Réparation et entretien .....                                                         | 105 |
| Autres, précisez : -> AQ8; C80 L1 C80.....                                            | 98  |
| Code invalide .....                                                                   | 999 |

Q9 [0,0]

*Si... (Q4=2. OR. Q5=3)*

**Toujours pour votre poste de \$Q2 == 1? "&&AFONCTION" : "&&AQ2B1" chez &&AQUSUEL que vous avez occupé en 2008, parmi les fonctions suivantes pourriez-vous m'indiquer toutes celles qui correspondent à votre description de tâches? (C'est-à-dire, parmi les types de tâches suivantes, lesquelles avez-vous faites dans l'exercice de votre travail en 2008?**

Q9A [0,0]

*Si... (Q5=1)*

**Pour votre poste actuel de \$Q2 == 1? "&&AFONCTION" : "&&AQ2B1" , parmi les fonctions suivantes pourriez-vous m'indiquer toutes celles qui correspondent à votre description de tâches?**

Q9B [0,0]

*Si... (Q5=2)*

**Pour votre poste actuel de &&AQ5A chez &&AQUSUEL, parmi les fonctions suivantes pourriez-vous m'indiquer toutes celles qui correspondent à votre description de tâches?**

Q9CHOIX [1,21]

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

|                                                                                                                                                |    |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| Gestion ou supervision .....                                                                                                                   | 1  | L |
| Ventes/ marketing .....                                                                                                                        | 2  | L |
| Soutien administratif (exemple : bureautique, comptabilité, réception...) .....                                                                | 3  | L |
| Soutien informatique .....                                                                                                                     | 4  | L |
| PRESTRATE=12 Soutien technique (transport de produits forestiers) exemple: répartiteur et opérateur radio, logistique de camionnage, etc. .... | 18 | L |
| PRESTRATE=11 Soutien technique (un métier, exemple : affûteur, mécanicien, électrotechnicien...) ...                                           | 5  | L |
| PRESTRATE=13 Soutien technique (aménagement forestier) ex : inventaire forestier, suivi des travaux, géomatique, mesurage, martelage, etc..... | 16 | L |
| PRESTRATE=13 Opérations de machinerie forestière (abattage mécanisé, débardage, façonnage, tronçonnage, ébranchage, scarifiage) .....          | 21 | L |
| PRESTRATE=13 Opérations de machinerie de voirie (excavatrice, tracteur, loader, etc.) .....                                                    | 10 | L |
| PRESTRATE=13 Opérations de chargement et de transport de bois .....                                                                            | 11 | L |
| PRESTRATE=13 Opérations d'abattage manuel (scie à chaîne) .....                                                                                | 12 | L |
| PRESTRATE=13 Exécution de travaux sylvicole (débroussaillage, reboisement, etc.).....                                                          | 13 | L |
| PRESTRATE=12 Opérations de chargement et de transport de produits forestier .....                                                              | 19 | L |
| PRESTRATE=12 Opérations de machinerie lourde .....                                                                                             | 20 | L |
| PRESTRATE=12,13 Entretien et réparation de machinerie lourde .....                                                                             | 17 | L |
| PRESTRATE=11 Production (exemple : opérateur, journalier...) .....                                                                             | 6  | L |
| PRESTRATE=11,12 Manutention et expédition .....                                                                                                | 7  | L |
| Entretien ménager et sécurité d'immeubles .....                                                                                                | 8  | L |
| PRESTRATE=11,14 Entretien et réparation des machines .....                                                                                     | 9  | L |
| NSP/NRP .....                                                                                                                                  | 99 | P |

Q10

Si... (Q1A=1)

**À part votre emploi chez &&AQUUSUEL, avez-vous travaillé ailleurs en 2008?**

|           |   |       |
|-----------|---|-------|
| Oui ..... | 1 |       |
| Non ..... | 2 | ->Q12 |

Q10A

Si... (Q10=1)

**Était-ce dans l'industrie \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : ""**

|                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| Oui .....            | 1 |   |
| Non .....            | 2 |   |
| Je ne sais pas ..... | 9 | P |

Q10B [1,20]

Si... (Q10A=2,9)

**Dans quels autres secteurs d'activités (avez-vous travaillé en 2008)?**

*Lire au besoin seulement*

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Administration publique .....                          | 25 |
| Acériculture (production de sirop d'érable) .....      | 1  |
| Agriculture .....                                      | 2  |
| Aménagement forestier .....                            | 3  |
| Commerce de détail .....                               | 26 |
| Commerce de gros .....                                 | 27 |
| Construction .....                                     | 4  |
| Fabrication d'armoires/comptoirs de cuisine .....      | 5  |
| Fabrication de bardeaux .....                          | 6  |
| Fabrication de contenants et de palettes en bois ..... | 21 |
| Fabrication de fenêtres et de portes en bois .....     | 22 |
| Fabrication de maisons préfabriquées .....             | 7  |

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Fabrication de menuiseries préfabriquées .....                                        | 20  |
| Fabrication de meubles .....                                                          | 8   |
| Fabrication de placages ou de contreplaqués ou de panneaux en bois reconstitués ..... | 18  |
| Fabrication de poutrelles .....                                                       | 9   |
| Fabrication de produits de charpente en bois .....                                    | 23  |
| Information et culture .....                                                          | 28  |
| Machinerie et usinage .....                                                           | 10  |
| Métallurgie .....                                                                     | 11  |
| Mines .....                                                                           | 12  |
| Pépinière/horticulture .....                                                          | 13  |
| Plastique et caoutchouc .....                                                         | 14  |
| Préservation du bois .....                                                            | 19  |
| Scierie .....                                                                         | 15  |
| Service d'enseignement .....                                                          | 29  |
| Soins de santé et assistance sociale .....                                            | 30  |
| Transformation du bois .....                                                          | 31  |
| Transport .....                                                                       | 16  |
| Travaux publics .....                                                                 | 17  |
| PRESTRATE=12 Transport de bois .....                                                  | 32  |
| PRESTRATE=13 Travaux sylvicoles .....                                                 | 33  |
| PRESTRATE=13 Travaux de récolte .....                                                 | 34  |
| PRESTRATE=13 Travail en forêt .....                                                   | 35  |
| Fabrication d'aliment .....                                                           | 99  |
| Services administratifs et services de soutien .....                                  | 100 |
| Grossistes-distributeurs d'autres matières recyclables .....                          | 101 |
| Transport et entreposage .....                                                        | 102 |
| Arts, spectacles et loisirs .....                                                     | 103 |
| Hébergement et services de restauration .....                                         | 104 |
| Réparation et entretien .....                                                         | 105 |
| Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé .....                           | 106 |
| Autres, précisez : -> AQ10B; C80 L1 C80 .....                                         | 98  |

Q11

Si...

((Q10A=2,9).AND.(PRESTRATE=11.AND.Q10B.NE.5,6,21,22,7,20,8,18,9,23,19,15,31).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q10B.NE.32).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q10B.NE.3,33,34,35))

**Parmi tous les secteurs d'activités où vous avez travaillé, lequel vous a procuré le revenu le plus élevé en 2008?**

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| Administration publique .....                               | 25  |
| Acériculture (production de sirop d'érable) .....           | 1   |
| Agriculture .....                                           | 2   |
| ...                                                         |     |
| Réparation et entretien .....                               | 105 |
| Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé ..... | 106 |
| Autres, précisez : -> AQ11; C80 L1 C80 .....                | 98  |

Q12

Si... (Q5=1,2)

**Si vous perdiez votre poste chez &&AQUUSUEL que feriez-vous?**

|                                                                                                                          |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Occuper un autre poste dans la même entreprise .....                                                                     | 1 |
| Chercher un autre emploi dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : ""                          |   |
| \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" ..... | 2 |
| Chercher un autre emploi dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12; C80 L4 C40 .....      | 3 |
| Travailler à mon compte .....                                                                                            | 4 |
| Prendre ma retraite .....                                                                                                | 5 |



|                                                                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Retourner aux études dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : ""                                                                                 |    |
| \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" , précisez dans quel domaine... -> AQ12; C80 L4 C40..... | 6  |
| Retourner aux études dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12; C80 L4 C40.....                                                              | 7  |
| Occuper un autre emploi, secteur non défini.....                                                                                                                            | 8  |
| Autres, précisez : -> AQ12; C80 L4 C40.....                                                                                                                                 | 98 |
| NSP/NRP .....                                                                                                                                                               | 99 |

#### Q12A

Si... (Q7=1)

**Si vous perdiez votre poste dans l'industrie \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : ""**

|                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Occuper un autre poste dans la même entreprise .....                                                                                                                                                                                     | 1  |
| Chercher un autre emploi dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" .....                 | 2  |
| Chercher un autre emploi dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12A; C80 L4 C40.....                                                                                                                      | 3  |
| Travailler à mon compte .....                                                                                                                                                                                                            | 4  |
| Prendre ma retraite .....                                                                                                                                                                                                                | 5  |
| Retourner aux études dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" -> AQ12A; C80 L4 C40..... | 6  |
| Retourner aux études dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12A; C80 L4 C40.....                                                                                                                          | 7  |
| Occuper un autre emploi, secteur non défini.....                                                                                                                                                                                         | 8  |
| Autres, précisez : -> AQ12A; C80 L4 C40.....                                                                                                                                                                                             | 98 |
| NSP/NRP .....                                                                                                                                                                                                                            | 99 |

#### Q12B

Si...

((PRESTRATE=11.AND.Q8=5,6,21,22,7,20,8,18,9,23,19,15,31).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q8=32).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q8=3,33,34,35))

**Si vous perdiez votre poste dans le secteur de &Q8, que feriez-vous?**

|                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Occuper un autre poste dans la même entreprise .....                                                                                                                                                                                     | 1  |
| Chercher un autre emploi dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" > \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" .....               | 2  |
| Chercher un autre emploi dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12B; C80 L4 C40.....                                                                                                                      | 3  |
| Travailler à mon compte .....                                                                                                                                                                                                            | 4  |
| Prendre ma retraite .....                                                                                                                                                                                                                | 5  |
| Retourner aux études dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" -> AQ12B; C80 L4 C40..... | 6  |
| Retourner aux études dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12B; C80 L4 C40.....                                                                                                                          | 7  |
| Occuper un autre emploi, secteur non défini.....                                                                                                                                                                                         | 8  |
| Autres, précisez : -> AQ12B; C80 L4 C40.....                                                                                                                                                                                             | 98 |
| NSP/NRP .....                                                                                                                                                                                                                            | 99 |

Q13

Si... Q5=1,2.OR.Q7=1

**Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec les affirmations suivantes?**

Je laisserais le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois" : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers" : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier" : "" si on m'offrait un emploi à CONDITIONS SEMBLABLES DANS UN AUTRE SECTEUR.

Plutôt en accord..... 1  
Plutôt en désaccord ..... 2  
Ne sais pas..... 9  
Non applicable ..... 8

Q13B

Si...

(PRESTRATE=11.AND.Q8=5,6,21,22,7,20,8,18,9,23,19,15,31).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q8=32).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q8=3,33,34,35)

**Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec les affirmations suivantes?**

Je laisserais le secteur de &Q8 si on m'offrait un emploi à CONDITIONS SEMBLABLES DANS UN AUTRE SECTEUR.

Plutôt en accord..... 1  
Plutôt en désaccord ..... 2  
Ne sais pas..... 9  
Non applicable ..... 8

Q14

Si...

Q5=1,2.OR.Q7=1.OR.(PRESTRATE=11.AND.Q8=5,6,21,22,7,20,8,18,9,23,19,15,31).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q8=32).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q8=3,33,34,35)

**Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec les affirmations suivantes?**

Je pense prendre ma retraite d'ici cinq ans.

Plutôt en accord..... 1  
Plutôt en désaccord ..... 2  
Ne sais pas..... 9  
Non applicable ..... 8

Q15 [1,7]

Si... (Q13=1,9)

**Vous m'avez mentionné que vous laisseriez le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : "" si on m'offrait un emploi à CONDITIONS SEMBLABLES DANS UN AUTRE SECTEUR, pour quelles raisons?**

Je suis insatisfait du salaire ..... 1 P  
Je suis insatisfait de l'horaire de travail ..... 2 P  
Je suis insatisfait des conditions de travail ..... 3 P  
Je suis insatisfait du temps de transport pour me rendre au travail ..... 13 P  
Les tâches de travail ne me plaisent pas..... 4 P  
Je suis insatisfait du climat de travail..... 5 P  
Je suis insatisfait de la stabilité d'emploi/Difficultés du secteur..... 6 P  
Changement/Autre domaine/Nouveau/Manque de possibilités d'avancement..... 7 P  
Je veux me rapprocher de mon foyer, de ma famille ..... 9 P  
Je veux me rapprocher des centres urbains ..... 10 P  
Problème de santé ..... 11 P  
Trop vieux ..... 12 P  
Manque de travail ..... 14 P  
Toute autre raison ..... 97 P  
Autre, précisez : -> AQ15; C80 L1 C80 ..... 98 P  
NSP/NRP ..... 99 PX

QNOMBR1  
 QNOMBR1 =n\_selections(\$Q15,1,2,3,4,5,6)

Q15A

Si... (QNOMBRI.GT.1)

**Parmi les éléments mentionnés, lequel est le plus insatisfaisant pour vous?**

|                                                           |      |
|-----------------------------------------------------------|------|
| Q15=1 Je suis insatisfait du salaire .....                | 1    |
| Q15=2 Je suis insatisfait de l'horaire de travail .....   | 2    |
| Q15=3 Je suis insatisfait des conditions de travail ..... | 3    |
| Q15=4 Les tâches de travail ne me plaisent pas.....       | 4    |
| Q15=5 Je suis insatisfait du climat de travail.....       | 5    |
| Q15=6 Je suis insatisfait de la stabilité d'emploi .....  | 6    |
| Q15=98 &&AQ15 .....                                       | 98   |
| NSP/NRP .....                                             | 99 P |

Q16

Si...

((Q4=2.OR.Q7=2).AND.(PRESTRATE=11.AND.Q8.NE.5,6,21,22,7,20,8,18,9,23,19,15,31).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q8.NE.3  
 2).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q8.NE.3,33,34,35))

**Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec l'affirmation suivante: J'accepterais un emploi dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : "" à des conditions semblables à celles du poste que j'occupais chez &&AQUUSUEL en 2008?**

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Plutôt en accord .....    | 1 |
| Plutôt en désaccord ..... | 2 |
| Ne sais pas .....         | 9 |
| Non applicable .....      | 8 |

Q17 [1,7]

Si... (Q16=2,9)

**Qu'est-ce qui pourrait vous faire accepter un emploi dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : ""**

|                                                                    |       |
|--------------------------------------------------------------------|-------|
| Meilleur salaire .....                                             | 1     |
| Meilleur horaire de travail.....                                   | 2     |
| Meilleures conditions de travail .....                             | 3     |
| Tâches de travail plus intéressantes/Possibilités avancement ..... | 4     |
| Meilleur climat de travail .....                                   | 5     |
| Meilleure stabilité d'emploi .....                                 | 6     |
| Rien/Pas mieux ailleurs.....                                       | 7     |
| Moins de pression pour les bonus .....                             | 8     |
| Si perte d'emploi .....                                            | 9     |
| Dans la région/Se rapprocher de chez lui.....                      | 10    |
| Plus sécuritaire .....                                             | 11    |
| Être syndiqué .....                                                | 12    |
| Travailleur autonome .....                                         | 13    |
| Toute autre raison .....                                           | 97    |
| Autre, précisez : -> AQ17; C80 L1 C80 .....                        | 98    |
| NSP/NRP .....                                                      | 99 PX |

QNOMBR2  
 QNOMBR2 =n\_selections(\$Q17,1,2,3,4,5,6)

Q17A

Si... (QNOMBR2 .GT. 1)

**Parmi les éléments mentionnés, lequel est le plus important pour vous?**

|         |                                            |      |
|---------|--------------------------------------------|------|
| Q17=1   | Meilleur salaire .....                     | 1    |
| Q17=2   | Meilleur horaire de travail.....           | 2    |
| Q17=3   | Meilleures conditions de travail .....     | 3    |
| Q17=4   | Tâches de travail plus intéressantes ..... | 4    |
| Q17=5   | Meilleur climat de travail .....           | 5    |
| Q17=6   | Meilleure stabilité d'emploi .....         | 6    |
| Q17=98  | &&AQ17 .....                               | 98   |
| NSP/NRP | .....                                      | 99 P |

Q18

Si... (Q1A=1)

**Avez-vous reçu une formation de votre employeur reliée à votre travail en 2008 incluant l'entraînement à de nouvelles tâches?**

|           |   |
|-----------|---|
| Oui ..... | 1 |
| Non ..... | 2 |

Q19 [1,9]

Si... (Q18=1)

**Dans quels domaines parmi les suivants avez-vous reçu une formation?**

|                                                                                                    |     |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|
| Secourisme ou santé et sécurité du travail (prévention des accidents et/ou premiers secours) ..... | 1   | L  |
| Informatique ou bureautique .....                                                                  | 2   | L  |
| Administration, gestion des ressources humaines et matérielles.....                                | 4   | L  |
| Communication.....                                                                                 | 5   | L  |
| Vente ou marketing.....                                                                            | 6   | L  |
| Technologies, techniques de travail .....                                                          | 7   | L  |
| PRESTRATE=12,13 Normes et réglementations .....                                                    | 9   | L  |
| Entraînement à de nouvelles tâches .....                                                           | 8   | L  |
| PRESTRATE=12,13 Prévention des feux de forêt .....                                                 | 10  | L  |
| Langues (français, anglais, etc.) .....                                                            | 11  |    |
| Autre, précisez : -> AQ19; C80 L1 C80 .....                                                        | 998 | P  |
| NSP/NRP .....                                                                                      | 999 | PX |

Q20 [0,0]

Si... (Q5=1,2.AND.Q1A=1)

**Pour votre emploi chez &&AQUUSUEL, pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez ou aurez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » d'ici décembre 2010. Si ce n'est pas applicable pour votre emploi, veuillez me le dire.**

Q20A [0,0]

Si... ((Q5=3.OR.Q4=2).AND.(Q1A=1))

**Pour votre emploi chez &&AQUUSUEL, en 2008, pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous aviez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation ». Si ce n'était pas applicable pour votre emploi, veuillez me le dire.**

Q20CHOIX1

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=6,7,99

**Opération de chargement**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX2

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99

**Opération de sciage (délignage, écorçage, planage...)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX3

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99

**Classification des bois usinés**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX4

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99

**Opération du séchoir**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX5

Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=21,12,13,17,99)

**Affûtage**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX6

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99

**Technique de coupe**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX7

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,99

**Optimisation des procédés**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX8

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,6,9,7,99

**Contrôle de la qualité**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX9

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,7,99

**Préservation du bois**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX11

Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,7,9,99).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=21,10,11,17,99)

**Pneumatique**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX12

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,7,9,99

**Hydraulique**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX13

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,7,9,99

**Mécanique**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX14

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,7,9,99

**Entretien et réparation des machines**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

## Q20CHOIX15

Si...

(PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,7,9,99).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=21,10,11,17,99).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,20,17,99)

### Électricité/électronique

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger.....           | 2 |
| Grand.....           | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

## Q20CHOIX16

Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99.AND.SCIAN=3211).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=1,16,99)

### Mesurage de bois

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger.....           | 2 |
| Grand.....           | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

## Q20CHOIX17

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99.AND.SCIAN=3212,3219

### Opération de collage, d'assemblage

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger.....           | 2 |
| Grand.....           | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

## Q20CHOIX18

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99.AND.SCIAN=3212,3219

### Opération de finition (peinture, teinture, polissage)

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger.....           | 2 |
| Grand.....           | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

## Q20CHOIX19

Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,2,3,5,6,7,8,9,99)

### Gestion des inventaires

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger.....           | 2 |
| Grand.....           | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

## Q20CHOIX20

Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,99)

### Gestion et supervision du personnel

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger.....           | 2 |
| Grand.....           | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |



Q20CHOIX21

*Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,3,5,99)*

**Calcul du coût de revient**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX22

*Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,99).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=1,16,99)*

**Recherche et développement**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX23

*Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,99)*

**Monitoring et suivi des opérations**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX24

*Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,6,9,99.AND.SCIAN=3212,3219*

**Lecture et interprétation de plans et devis**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX25

*Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,2,3,5,99)*

**Vente/Marketing**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX26

*Si... PRESTRATE=11,12,13*

**Secourisme/santé et sécurité du travail**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX27

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,2,5,99

**Commercialisation internationale**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX28

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,6,7,9,99

**Système de gestion d'entretien des équipements**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX29

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=6,7,99

**Opération de chariot élévateur, de pont roulant ou de convoyeur**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX30

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=6,99.AND.SCIAN=3211,3219

**Opération de la raboteuse (planeur)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX31

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=6,99

**Opération de la moulurière**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX32

Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=6,99.AND.SCIAN=3212,3219

**Opération de laminage**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX33

*Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,99.AND.SCIAN=3219*

**Confection de teinture**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX34

*Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,99.AND.SCIAN=3212,3219*

**Dessin technique**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX35

*Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,6,9,99*

**Réglage ou programmation des machines**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX36

*Si... (PRESTRATE=11)*

**Informatique ou bureautique**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX37

*Si... PRESTRATE=11*

**Français**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX38

*Si... PRESTRATE=11*

**Anglais**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX39

*Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,2,3,4,5,6,7,9,99)*

**Mathématiques**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX40

*Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,99)*

**Législation et réglementation**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX41

*Si... (PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=1,5,6,7,99)*

**Contrôle et suivi des opérations**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX42

*Si... PRESTRATE=11,14*

**Communication**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX43

*Si... PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=6,7,99*

**Opération des machines**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX82

*Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,18,19,20,7,99*

**Utilisation des nouvelles technologies (ex : GPS, « bavard » électronique, balance numérique interne, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX83

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,18,19,20,99

**Cartographie, orientation, lecture de carte routière et forestière**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX84

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,18,19,20,99

**Loi 430 - Respect des heures de conduite**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX85

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,18,19,20,7,99

**Règlements sur les normes de charges et de dimensions**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX86

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,18,19,20,99

**Règlements sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI) - Section transport et voirie forestière, etc.**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX89

Si... PRESTRATE=12,13

**Certification environnementale, forestière, qualité (ISO 14001, ISO 9001, CSA Z809, SFI, FSC, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX90

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,99

**Conduite de camion poids lourd (incluant conduite préventive, changement de remorque, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX91

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,99

**Inspection mécanique visuelle avant le départ et à l'arrivée**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX92

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,20,99

**Arrimage des charges**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX93

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,20,17,99

**Programme d'entretien préventif (mécanique, pneumatique, hydraulique, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX94

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,18,19,20,17,99

**Efficacité énergétique**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX95

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=7,99

**Chariot élévateur**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX96

Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,20,17,99

**Mécanique (moteur diesel, système de freinage, etc)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX97

*Si... PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,20,17,99*

**Transmission**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX98

*Si...*

*(PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=19,20,17,99).OR.(PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=21,10,11,17,99).OR.(PRESTRATE=11.AND.Q9CHOIX=5,6,9,99)*

**Soudure**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX45

*Si... (PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=1,99).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,99)*

**Gestion des ressources humaines et matérielles**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX46

*Si... (PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=1,99).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,99)*

**Développement des gestionnaires et superviseurs (ex : leadership, compétence en gestion, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX47

*Si... (PRESTRATE=13).OR.(PRESTRATE=12)*

**Informatique et traitement des données informatisées**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX48

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,21,10,11,12,13,99*

**Cartographie des territoires forestiers (lecture et interprétation)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX49

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,21,10,11,12,13,99*

**Nouvelles technologies (ex : GPS, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX50

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,21,12,13,99*

**Connaissance forestière générale (écologie forestière, sols forestiers, sylviculture, photo-interprétation, inventaire forestier, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX53

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,99*

**Supervision des travaux de voirie**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX54

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,99*

**Supervision des travaux de récolte**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX55

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,99*

**Supervision des travaux sylvicoles non commerciaux**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX56

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,21,10,11,12,13,99*

**Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI) (aménagement, voirie, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |



Q20CHOIX57

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,21,10,11,12,13,99

**Saines pratiques en aménagement forestier (construction de chemins, installation ponceaux, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX59

Si... ((PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,21,10,11,12,13,17,99)

**Gestion de l'environnement**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX60

Si...

(PRESTRATE=13.AND.Q9CHOIX=1,8,16,21,10,11,12,13,17,99).OR.(PRESTRATE=12.AND.Q9CHOIX=1,17,18,19,20,7,8,99)

**Protection contre les incendies de forêt**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX61

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,10,99

**Construction de chemins et installation de ponceaux, etc.**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX62

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,10,99

**Entretien de chemins et de ponceaux**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX63

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=21,99

**Abattage mécanisé et façonnage des bois**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX64

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=21,12,99*

**Débardage**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX65

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=21,13,99*

**Scarifiage**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX66

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=13,12,99*

**Abattage manuel**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX67

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=13,99*

**Reboisement**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX68

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,16,12,13,99*

**Martelage**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX69

*Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=13,99*

**Débroussaillage**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX70

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=1,21,10,11,12,13,99

**Travaux sur des terrains accidentés**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX73

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=21,10,11,12,17,99

**Mécanique et entretien de machinerie lourde (forestière, voirie et autres)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX74

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=12,13,99

**Mécanique et entretien d'outillage forestier (petits moteurs, etc.)**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q20CHOIX75

Si... (PRESTRATE=13).AND.Q9CHOIX=21,10,11,17,99

**Entretien préventif sur composantes hydrauliques**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Aucun.....           | 1 |
| Léger .....          | 2 |
| Grand .....          | 3 |
| Non applicable ..... | 8 |
| NRP/NSP .....        | 9 |

Q21

Si... ((Q5=1,2).AND.Q1A=1)

**La question suivante est très importante pour nous. Veuillez bien y réfléchir. Une autre formation dans le cadre de votre travail vous serait-elle utile?**

|           |   |
|-----------|---|
| Oui ..... | 1 |
| Non ..... | 2 |

Q21\_1

Si... (Q5=3.OR.Q4=2)

**Pour votre travail chez &&AQUUSUEL en 2008, une formation dans un autre domaine vous aurait-elle été utile? Cette question est très importante pour nous. Veuillez bien y réfléchir.**

|           |   |
|-----------|---|
| Oui ..... | 1 |
| Non ..... | 2 |

Q21A [0,1]

Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)

**Laquelle (lesquelles)?**

**Domaine de formation 1**

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Notez -> AQ21A; C80 L1 C40 ..... | 1 |
|----------------------------------|---|

Q21B [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**Domaine de formation 2**

Notez -> AQ21B; C80 L1 C40 ..... 1

Q21C [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**Domaine de formation 3**

Notez -> AQ21C; C80 L1 C40 ..... 1

Q21D [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**Domaine de formation 4**

Notez -> AQ21D; C80 L1 C40 ..... 1

Q21E [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**Domaine de formation 5**

Notez -> AQ21E; C80 L1 C40..... 1

Q21AA [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**Pour chacun de ces domaines, veuillez me dire si vous avez (aviez) un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation ».**

**&&AQ21A**

Léger ..... 1

Grand ..... 2

Q21BB [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**&&AQ21B**

Léger ..... 1

Grand ..... 2

Q21CC [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**&&AQ21C**

Léger ..... 1

Grand ..... 2

Q21DD [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**&&AQ21D**

Léger ..... 1

Grand ..... 2

Q21EE [0,1]

*Si... (Q21=1.OR.Q21\_1=1)*

**&&AQ21E**

Léger ..... 1

Grand ..... 2

Q22AA

Si... (PRESTRATE=12,13)

**Dans le cadre de votre travail chez &&AQUUSUEL... :**

**Recevez-vous des avantages sociaux supplémentaires à ceux prévus par la loi, par exemple : des assurances collectives fournies par l'employeur incluant les soins de santé, couverture pour les médicaments, assurances vie, etc.?**

Oui ..... 1  
Non..... 2

Q22BB

Si... (PRESTRATE=12,13)

**Recevez-vous des allocations pour des équipements de sécurité, par exemple : casque de sécurité, lunettes de sécurité, bottes de sécurité, etc.?**

Oui ..... 1  
Non..... 2

Q22CC

Si... (PRESTRATE=12,13)

**Recevez-vous des allocations pour vos équipements de travail, par exemple : les gants de travail, vêtement de travail, les habits de pluie, outils divers, etc.**

Oui ..... 1  
Non..... 2

Q22DD

Si... (PRESTRATE=13)

**En 2008, étiez-vous logé par votre employeur?**

Oui, généralement, c'est-à-dire 75% et plus du temps..... 1  
Oui, occasionnellement, c'est-à-dire 75 % et moins du temps..... 2  
Non..... 3  
Non applicable ..... 8 P  
NRP..... 9 P

Q22EE

Si... (Q22DD=1,2)

**Les frais de logement étaient-ils sous la responsabilité de votre employeur?**

Oui ..... 1  
Non..... 2  
Autres précisez... -> AQ22EE; C80 L1 C80..... 8  
En partie ..... 10  
De la coopérative ..... 11

Q22FF

Si... (Q22DD=3)

**Auriez-vous aimé être logé par votre employeur?**

Oui ..... 1  
Non..... 2  
Non applicable ..... 8 P  
NRP..... 9 P

Q22GG

Si... (PRESTRATE=13.AND.Q1A=1)

**Accepteriez-vous un emploi pour lequel vous devriez être logé en camps forestiers?**

Oui ..... 1  
Non..... 2  
Peut-être, expliquez : -> AQ22GG; C80 L1 C80..... 3  
Non applicable ..... 8 P  
NRP..... 9 P

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Conditions de travail .....          | 10 |
| Si besoin d'un nouveau travail ..... | 11 |
| Pour un certain temps.....           | 12 |

Q22HH

Si... (PRESTRATE=13)

**En 2008, étiez-vous transporté par votre employeur?**

|                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| Oui .....            | 1 |   |
| Non.....             | 2 |   |
| Non applicable ..... | 8 | P |
| NRP .....            | 9 | P |

Q22II

Si... (Q22HH=1)

**Les frais de transport étaient-ils sous la responsabilité de votre employeur?**

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Oui .....                                      | 1  |
| Non.....                                       | 2  |
| Autres précisez... -> AQ22II; C80 L1 C80 ..... | 8  |
| 25% de la saison.....                          | 10 |
| 40% de la saison.....                          | 11 |
| Au KM .....                                    | 12 |
| En partie .....                                | 13 |
| 14 .....                                       | 14 |

Q22JJ

Si... (Q22HH=2)

**Auriez-vous aimé être transporté par votre employeur?**

|                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| Oui .....            | 1 |   |
| Non.....             | 2 |   |
| Non applicable ..... | 8 | P |
| NRP .....            | 9 | P |

Q22A

Si... (Q1A=1)

**Pour chacun des éléments suivants concernant votre emploi chez &&AQUSUEL en 2008, dites-moi si vous étiez très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si ça ne s'applique pas à vous, veuillez me le préciser.**

**Salaire global**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait .....    | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22B

Si... (Q1A=1)

**Mode de rémunération, comme par exemple payé à l'heure, à la semaine, au rendement...**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait .....    | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22C

Si... (Q1A=1)

**Nombre de semaines de travail par année**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22D

Si... (Q1A=1)

**Sécurité d'emploi**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22E

Si... (Q1A=1)

**Qualité des outils et machines pour faire votre travail**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22F

Si... (Q1A=1)

**Équipements de sécurité (vêtements, bouchons, gants...)(si applicable à vous)**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22G

Si... PRESTRATE=11

**Temps de transport quotidien pour se rendre au travail**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22H

Si... (Q1A=1)

**Horaire de travail**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait.....   | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22I

Si... (PRESTRATE=11,14).OR.(PRESTRATE=12,13.AND.Q22AA=1)

**Avantages sociaux**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait.....   | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22K

Si... (Q1A=1)

**Planification ou organisation du travail de la part de l'employeur**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait.....   | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22L

Si... (Q1A=1)

**Formation reçue de l'employeur**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait.....   | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22M

Si... (Q1A=1)

**Travail dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : "" en général**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait.....   | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |



Q22N

Si... (Q1A=1)

**Relations de travail avec vos collègues**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22O

Si... (Q1A=1)

**Relations de travail avec vos supérieurs**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22P

Si... PRESTRATE=12,13.AND.Q22BB=1

**Allocation pour les équipements de sécurité**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22Q

Si... PRESTRATE=12,13.AND.Q22CC=1

**Allocation pour les équipements de travail**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22R

Si... PRESTRATE=13.AND.Q22DD=1,2

**Qualité de l'hébergement en camp forestier**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Très insatisfait .....  | 1 | L |
| Insatisfait.....        | 2 | L |
| Neutre.....             | 3 | L |
| Satisfait .....         | 4 | L |
| Très satisfait.....     | 5 | L |
| Ne sais pas.....        | 9 | P |
| Ne s'applique pas ..... | 8 | P |

Q22S

Si... (PRESTRATE=13)

**En général, comment décrieriez-vous le niveau de difficulté des conditions de terrain de la région de la Côte-Nord comparativement aux autres régions du Québec?**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Plus facile.....        | 1 |
| Plus difficile .....    | 2 |
| Comparable .....        | 3 |
| Ne s'applique pas ..... | 8 |

Q22S1

Si... ((PRESTRATE=12).AND.Q1A=1)

**En général, combien de temps vous absentez-vous de votre domicile pour votre travail?**

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| 1 journée .....                               | 1  |
| Entre 1 et 2 jours .....                      | 2  |
| Entre 2 et 3 jours .....                      | 3  |
| Entre 3 et 4 jours .....                      | 4  |
| Entre 4 et 5 jours .....                      | 5  |
| 5 jours et plus .....                         | 6  |
| À un horaire régulier .....                   | 7  |
| Dépend des semaines .....                     | 8  |
| 6 mois.....                                   | 9  |
| Autres précisez... -> AQ22S1; C80 L1 C80..... | 98 |
| NRP .....                                     | 99 |

Q22S2 [1,3]

Si... (PRESTRATE=12.AND.Q1A=1)

**En général, pouvez-vous me nommer un ou des éléments qui vous rendent satisfait de votre travail?**

|                                                 |     |
|-------------------------------------------------|-----|
| Notez les réponses -> AQ22S2; C160 L1 C80 ..... | 1   |
| NSP/NRP .....                                   | 9 P |
| Aime conduire, aime son travail .....           | 10  |
| Autonomie, indépendance, liberté.....           | 11  |
| Bonne ambiance de travail .....                 | 12  |
| Bon équipement .....                            | 13  |
| Bon salaire, bons avantages sociaux .....       | 14  |
| Pouvoir rentrer chez lui tous les jours.....    | 15  |
| Proximité.....                                  | 16  |
| Voir du pays.....                               | 17  |
| Bons horaires .....                             | 18  |
| Bonne formation donnée par l'employeur .....    | 19  |
| Tout.....                                       | 20  |
| Le plein air .....                              | 21  |

Q22T [1,3]

Si... (PRESTRATE=12.AND.Q1A=1)

**En général, pouvez-vous me nommer un ou des éléments qui vous rendent insatisfait de votre travail?**

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Notez les réponses -> AQ22T; C160 L1 C80 .....                                    | 1   |
| NSP/NRP .....                                                                     | 9 P |
| Aucun.....                                                                        | 10  |
| Beaucoup d'heures de travail.....                                                 | 11  |
| Conditions difficiles en hiver, conduite en hiver, qualité de la route, nuit..... | 12  |
| Insatisfaction relative au salaire, aux avantages sociaux.....                    | 13  |
| L'attente entre les chargements.....                                              | 14  |
| Partir toute la semaine sans pouvoir rentrer.....                                 | 15  |
| Insatisfaction relative à l'équipement/Environnement de travail .....             | 16  |
| Mauvais dispatchage, malentendu dans les horaires .....                           | 17  |
| Manque de travail .....                                                           | 18  |

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Imprudence des automobilistes.....                             | 19 |
| Les interdictions, les lois gouvernementales, les amendes..... | 20 |
| Manque d'explications sur les tâches à accomplir .....         | 21 |
| Pas d'allocation pour les repas/Vacances non payées.....       | 22 |
| Se lever tôt .....                                             | 23 |
| Trop routinier .....                                           | 24 |
| Travail stressant .....                                        | 25 |
| Horaire irrégulier .....                                       | 26 |

Q23

*Si... (Q1A=1.AND.PRESTRATE=11,13)*

**En 2008, en moyenne, combien de temps mettiez-vous pour vous rendre à votre lieu de travail chez &&AQUUSUEL chaque jour aller seulement?**

|                                        |      |
|----------------------------------------|------|
| 0 à 30 min.....                        | 1    |
| 31 à 45 min (0,5 h à 0,75 h) .....     | 2    |
| 46 à 60 min (0,75 h à 1 h) .....       | 3    |
| 61 à 75 min (1 h à 1,25 h) .....       | 4    |
| 76 à 90 min (1,25 h à 1,5 h) .....     | 5    |
| 91 à 105 min (1,5 h à 1,75 h) .....    | 6    |
| 105 min à 120 min (1,75 h à 2 h) ..... | 7    |
| Plus de 120 min (plus de 2 h).....     | 8    |
| NSP/PDR .....                          | 99 P |

Q24

*Si... (PRESTRATE=11,13)*

**Au maximum, combien de temps seriez-vous prêt à voyager pour vous rendre à votre lieu de travail chaque jour, en moyenne aller seulement?**

|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| Jusqu'à 30 min .....               | 1    |
| Jusqu'à 45 min .....               | 2    |
| Jusqu'à 60 min (1 h).....          | 3    |
| Jusqu'à 75 min (1h15).....         | 4    |
| Jusqu'à 90 min (1h30).....         | 5    |
| Jusqu'à 105 min (1h45).....        | 6    |
| Jusqu'à 120 min (2h).....          | 7    |
| Plus de 120 min (plus de 2 h)..... | 8    |
| NSP/PDR .....                      | 99 P |

Q25B [1,2]

**Accepteriez-vous de déménager pour un emploi à l'intérieur de la région de la Côte-Nord, comme par exemple Baie-Comeau, Sept-Îles, Forestville, Port-Cartier, etc.?**

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| Oui .....                                     | 1   |
| Oui, dans certaines conditions.....           | 2   |
| Non .....                                     | 3   |
| Autre, spécifiez... -> AQ25B; C80 L1 C80..... | 4   |
| Meilleur salaire .....                        | 300 |
| Stabilité/sécurité.....                       | 301 |
| Conditions travail.....                       | 302 |
| Domaine/Poste/type .....                      | 303 |
| Région.....                                   | 304 |
| Distance .....                                | 305 |
| Famille .....                                 | 306 |
| Si obligation .....                           | 307 |
| Valorisant.....                               | 308 |
| Prends sa retraite en 2010 .....              | 309 |

Q25E [1,2]

Si... (Q25B=2)

**À quelles conditions seriez-vous prêt à déménager à l'intérieur de la région de la Côte-Nord, comme par exemple Baie-Comeau, Sept-Îles, Forestville, Port-Cartier, etc.?**

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| Meilleur salaire .....                        | 300 |
| Stabilité/sécurité.....                       | 301 |
| Conditions travail .....                      | 302 |
| Domaine/Poste/type .....                      | 303 |
| Région.....                                   | 304 |
| Distance .....                                | 305 |
| Famille .....                                 | 306 |
| Si obligation.....                            | 307 |
| Valorisant.....                               | 308 |
| Dépend des circonstances .....                | 309 |
| Pouvoir vendre sa maison .....                | 310 |
| Secteur .....                                 | 311 |
| Autre, spécifiez... -> AQ25E; C80 L1 C80..... | 998 |

Q25D [1,2]

**Accepteriez-vous de déménager pour un emploi à l'extérieur de la région de la Côte-Nord?**

|                                                |     |
|------------------------------------------------|-----|
| Oui .....                                      | 1   |
| Oui, dans certaines conditions.....            | 2   |
| Non .....                                      | 3   |
| Autre, spécifiez... -> AQ25D; C80 L1 C80 ..... | 4   |
| Meilleur salaire .....                         | 300 |
| Stabilité/sécurité.....                        | 301 |
| Conditions travail .....                       | 302 |
| Domaine/Poste/type .....                       | 303 |
| Région.....                                    | 304 |
| Distance .....                                 | 305 |
| Famille .....                                  | 306 |
| Si obligation.....                             | 307 |
| Valorisant.....                                | 308 |

Q25F [1,2]

Si... (Q25D=2)

**À quelles conditions seriez-vous prêt à déménager à l'extérieur de la région de la de la Côte-Nord?**

|                                                |     |
|------------------------------------------------|-----|
| Meilleur salaire .....                         | 300 |
| Stabilité/sécurité.....                        | 301 |
| Conditions travail .....                       | 302 |
| Domaine/Poste/type .....                       | 303 |
| Région.....                                    | 304 |
| Distance .....                                 | 305 |
| Famille .....                                  | 306 |
| Si obligation.....                             | 307 |
| Valorisant.....                                | 308 |
| Dépend des circonstances .....                 | 309 |
| Autre, spécifiez... -> AQ25F; C80 L1 C80 ..... | 998 |

Q25C [1,18]

Si... (Q25D.NE.3)

**Dans quelles autres régions accepteriez-vous de déménager pour un emploi?**

|                             |   |   |
|-----------------------------|---|---|
| Abitibi-Témiscamingue ..... | 1 | P |
| Bas-Saint-Laurent .....     | 2 | P |
| Capitale-Nationale .....    | 3 | P |
| Centre-du-Québec .....      | 4 | P |

|                                                                        |     |   |
|------------------------------------------------------------------------|-----|---|
| Chaudière-Appalaches .....                                             | 5   | P |
| Côte-Nord .....                                                        | 6   | P |
| Estrie .....                                                           | 7   | P |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.....                                     | 8   | P |
| Lanaudière.....                                                        | 9   | P |
| Laurentides.....                                                       | 10  | P |
| Laval .....                                                            | 11  | P |
| Mauricie .....                                                         | 12  | P |
| Montérégie .....                                                       | 13  | P |
| Montréal.....                                                          | 14  | P |
| Nord-du-Québec .....                                                   | 15  | P |
| Outaouais .....                                                        | 16  | P |
| Saguenay Lac-Saint-Jean .....                                          | 17  | P |
| Autres provinces .....                                                 | 100 | P |
| Autres pays.....                                                       | 102 | P |
| Autre, spécifiez... -> AQ25C; C80 L1 C80.....                          | 98  | P |
| NSP/NRP .....                                                          | 99  | X |
| Aucune importance/N'importe où .....                                   | 101 | P |
| Ailleurs .....                                                         | 103 | P |
| N'importe où au Québec.....                                            | 104 |   |
| N'importe où au Québec sauf Québec, Montréal et le Nord-du-Québec..... | 105 |   |
| Grands centres seulement.....                                          | 106 |   |

#### Q25G1

##### **Considérez-vous détenir les qualités pour devenir entrepreneur?**

|                 |   |
|-----------------|---|
| Oui .....       | 1 |
| Non.....        | 2 |
| Peut-être ..... | 3 |

#### Q25G2

##### **Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec l'affirmation suivante : « Je considérerais devenir entrepreneur dans le secteur forestier si les conditions le permettaient. »**

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Plutôt en accord.....     | 1 |
| Plutôt en désaccord ..... | 2 |
| NSP/NRP .....             | 9 |

#### Q25G3 [1,2]

##### **À quelles conditions souhaiteriez-vous devenir entrepreneur dans le secteur forestier?**

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Notez... -> AQ25G3; C160 L2 C80 .....                                      | 1  |
| NSP/NRP .....                                                              | 9  |
| Aucune/Pas intéressé.....                                                  | 10 |
| Sécurité d'emploi/stabilité marché .....                                   | 11 |
| Bonne formation .....                                                      | 12 |
| Pas un travail pour lui .....                                              | 13 |
| Subvention .....                                                           | 14 |
| Meilleures conditions salariales .....                                     | 15 |
| Horaires.....                                                              | 16 |
| Sans risque .....                                                          | 17 |
| Conditions financières (banque, économie, garanties).....                  | 18 |
| Règlementations plus strictes.....                                         | 19 |
| Bientôt à la retraite.....                                                 | 20 |
| Obligation .....                                                           | 21 |
| Retour vers le passé.....                                                  | 22 |
| Avoir de l'aide pour démarrer (financière/ressources humaines, etc.) ..... | 23 |
| Bons contrats.....                                                         | 24 |
| Meilleur marché/prix du bois.....                                          | 25 |

|                                          |      |
|------------------------------------------|------|
| Bonne main d'œuvre .....                 | 26   |
| Déjà entrepreneur .....                  | 27   |
| Être plus jeune.....                     | 28   |
| Avoir des hectares/De la machinerie..... | 29   |
| En coopérative .....                     | 30   |
| Meilleure horaire de travail.....        | 31   |
| Rentabilité .....                        | 32   |
| Autre raison.....                        | 99 N |

Q26

**Combien d'années d'expérience de travail avez-vous dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : ""**

\$PRESTRATE == 11? "Déf.: Secteur de la fabrication de matériaux ou de produits en bois, incluant les maisons préfabriquées, mais excluant les meubles, les armoires et les comptoirs " : "" \$PRESTRATE == 12? "Déf.: Le transport de produits forestiers inclus le transport de bois ronds, de sciure, de planure, de copeaux et de bois d'œuvre" : "" \$PRESTRATE == 13? "Déf.: L'aménagement forestier inclus les activités de récolte et débardage de bois, de constructions et d'entretien de chemin forestier, de travaux sylvicoles (débroussaillage, plantation, scarifiage, etc.) et de soutien à la foresterie (inventaire, planification, etc.)" : "" (Si moins d'un an, écrire 1; si années discontinues, additionner.)

Notez le nombre d'années -> AQ26; N2.0 [1-50] ..... 1  
NRP ..... 9

Q27

**Combien d'années d'expérience de travail avez-vous chez &&AQUSUEL?**

(Si moins d'un an, écrire 1; si années discontinues, additionner.)

Notez le nombre d'années -> AQ27; N2.0 [1-AQ26]..... 1  
NRP ..... 9

Q28

*Si... (Q1A=1)*

**Pour votre emploi chez &&AQUSUEL, au moment où la production était à son maximum en 2008, combien d'heures travailliez-vous par semaine?**

Nombre d'heures -> AQ28; N2.0 [1-75] ..... 1  
NSP/NRP ..... 9

Q29

*Si... (Q1A=1)*

**En 2008, EN EXCLUANT VOS VACANCES, combien de semaines avez-vous travaillé dans le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : "" (estimation)?**

Le total des semaines ne doit pas DÉPASSER 52 pour les deux questions

Nombre de semaines -> AQ29; N2.0 [1-52]..... 1  
NSP/NRP ..... 9

Q29A

*Si... (Q1A=1)*

**En 2008 pendant combien de semaines avez-vous été en arrêt de travail pour congé de maladie, maternité/paternité, CSST?**

Nombre de semaines -> AQ29A; N2.0 [0-52] ..... 1  
NSP/NRP ..... 9

Q29\_TOT

*Si... ((AQ29+AQ29A).GT.52)*

1 ..... 1 ->Q29

Q30

Si... (Q10=1.AND.Q1A=1)

**En 2008, EN EXCLUANT VOS VACANCES, combien de semaines avez-vous travaillé au total, tous secteurs confondus (estimation)?**

Nombre de semaines -> AQ30; N2.0 [AQ29-52] ..... 1  
NSP/NRP ..... 9

Q31

Si... (Q1A=1)

**Parmi la liste suivante, en 2008, quel était votre mode de rémunération chez &&AQUSUEL?**

À l'heure ..... 1 L  
À l'année ..... 2 L  
À la semaine ..... 3 L  
À la production (volume, nombre de voyages, etc.) et au rendement ..... 10 L  
Au rendement ..... 4 L  
À l'heure avec bonus ..... 5 L  
À l'année avec bonus ..... 6 L  
À la semaine avec bonus ..... 7 L  
Autre, précisez : -> AQ31; C80 L1 C80 ..... 8 P  
À forfait ..... 9 P

Q32

Si... (Q1A=1)

**Parmi la liste suivante, pour l'année 2008, dans quelle catégorie se situe votre revenu annuel, avant impôt, provenant du secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : ""**

Moins de 10 000 \$ ..... 1  
Entre 10 000 et 20 000 \$ ..... 2  
Entre 20 000 et 30 000 \$ ..... 3  
Entre 30 000 et 40 000 \$ ..... 4  
Entre 40 000 et 50 000 \$ ..... 5  
Entre 50 000 et 60 000 \$ ..... 6  
Entre 60 000 et 70 000 \$ ..... 7  
Entre 70 000 et 80 000 \$ ..... 8  
Plus de 80 000 \$ ..... 9  
NSP/NRP ..... 99 P

Q33

Si... (Q1A=1)

**En 2008, avez-vous travaillé sur des quarts de nuit chez &&AQUSUEL? (après 22h)**

Oui ..... 1  
Non ..... 2

Q34

**Seriez-vous disposé à travailler de nuit? (après 22 h)**

Oui ..... 1  
Non ..... 2

Q35

**Nous avons presque terminé, il ne reste que quelques questions uniquement à des fins statistiques. Détenez-vous un certificat ou un diplôme en lien avec le secteur \$PRESTRATE == 11? "de la transformation du bois," : "" \$PRESTRATE == 12? "du transport de produits forestiers," : "" \$PRESTRATE == 13? "de l'aménagement forestier," : ""**

Oui ..... 1  
Non ..... 2 ->Q36

Q35A [1,5]

**Précisez lequel ou lesquels?**

|                 |                                                                                                                                                                                          |     |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| PRESTRATE=11    | DEP Transformation du bois d'œuvre .....                                                                                                                                                 | 11  |
| PRESTRATE=11    | DEP Affûtage .....                                                                                                                                                                       | 12  |
| PRESTRATE=11    | DEP Classement des bois débités .....                                                                                                                                                    | 13  |
| PRESTRATE=11    | DEP Sciage.....                                                                                                                                                                          | 14  |
| PRESTRATE=12,13 | Transport par camion.....                                                                                                                                                                | 15  |
| PRESTRATE=12    | Répartiteur .....                                                                                                                                                                        | 16  |
| PRESTRATE=12,13 | Voirie forestière .....                                                                                                                                                                  | 19  |
| PRESTRATE=13    | Aménagement de la forêt.....                                                                                                                                                             | 77  |
| PRESTRATE=13    | Travail sylvicole .....                                                                                                                                                                  | 78  |
| PRESTRATE=13    | Abatage et façonnage.....                                                                                                                                                                | 79  |
| PRESTRATE=13    | Abatage manuel et débardage forestier.....                                                                                                                                               | 80  |
| PRESTRATE=12,13 | Conduite de Machinerie lourde en voirie forestière .....                                                                                                                                 | 82  |
| PRESTRATE=13    | Aménagement des ressources fauniques et forestières .....                                                                                                                                | 83  |
| PRESTRATE=13    | Protection et exploitation des territoires fauniques .....                                                                                                                               | 84  |
| PRESTRATE=13    | Arboriculture-élagage .....                                                                                                                                                              | 85  |
| PRESTRATE=11    | AEC Deuxième transformation des produits forestiers .....                                                                                                                                | 21  |
| PRESTRATE=11    | AEC Optimisation et contrôle en transformation des produits forestiers .....                                                                                                             | 22  |
| PRESTRATE=11    | AEC Production manufacturière des produits du bois.....                                                                                                                                  | 23  |
| PRESTRATE=11    | AEC Technologie de la deuxième et troisième transformation des produits forestiers ..                                                                                                    | 24  |
| PRESTRATE=11    | AEC Technologie du séchage du bois .....                                                                                                                                                 | 25  |
| PRESTRATE=11    | AEC Transformation des produits forestiers/volet séchage.....                                                                                                                            | 26  |
| PRESTRATE=11    | DEC Technologie de la transformation des produits forestiers .....                                                                                                                       | 27  |
| PRESTRATE=13    | technique forestière .....                                                                                                                                                               | 86  |
| PRESTRATE=13    | Technologie du milieu naturel .....                                                                                                                                                      | 87  |
| PRESTRATE=13    | Foresterie : Sylviculture .....                                                                                                                                                          | 88  |
| PRESTRATE=13    | Spécialisation en aménagement de la faune .....                                                                                                                                          | 89  |
| PRESTRATE=13    | Spécialisation en aménagement de la ressource forestière .....                                                                                                                           | 90  |
| PRESTRATE=13    | Aménagement de la forêt.....                                                                                                                                                             | 91  |
| PRESTRATE=13    | Baccalauréat en Aménagement forestier .....                                                                                                                                              | 92  |
| PRESTRATE=13    | Baccalauréat coopératif en opérations forestières .....                                                                                                                                  | 93  |
| PRESTRATE=11,13 | Baccalauréat coopératif en génie du bois.....                                                                                                                                            | 31  |
| PRESTRATE=13    | Maîtrise en science forestière .....                                                                                                                                                     | 94  |
| PRESTRATE=11,13 | Maîtrise en science du bois.....                                                                                                                                                         | 32  |
| PRESTRATE=13    | Doctorat en science forestière .....                                                                                                                                                     | 95  |
| PRESTRATE=11,13 | Doctorat en science du bois .....                                                                                                                                                        | 33  |
| PRESTRATE=11    | Certification en classement du bois de la CIFQ (Conseil de l'industrie forestière du Québec) (anciennement appelé AMBSQ/Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec)..... | 41  |
| PRESTRATE=13    | Certificat de qualification professionnelle .....                                                                                                                                        | 96  |
| PRESTRATE=13    | Attestation de compétence.....                                                                                                                                                           | 97  |
| PRESTRATE=13    | Formation continue en mécanique de petits moteurs .....                                                                                                                                  | 98  |
| PRESTRATE=11    | ASP Usinage sur machines-outils à commande numérique.....                                                                                                                                | 51  |
| PRESTRATE=11    | ASP Gabarit et échantillon .....                                                                                                                                                         | 52  |
| PRESTRATE=11    | DEP Conduite de machines industrielles.....                                                                                                                                              | 53  |
| PRESTRATE=11    | DEP Ébénisterie .....                                                                                                                                                                    | 54  |
| PRESTRATE=11    | DEP Fabrication de meubles en série et de produits en bois ouvré .....                                                                                                                   | 55  |
| PRESTRATE=11    | DEP Finition de meubles .....                                                                                                                                                            | 56  |
| PRESTRATE=11    | DEP Techniques d'usinage.....                                                                                                                                                            | 57  |
| PRESTRATE=11    | DEP Charpenterie-menuiserie .....                                                                                                                                                        | 58  |
| PRESTRATE=11    | DEP Dessin de bâtiment .....                                                                                                                                                             | 59  |
| PRESTRATE=11    | DEP Dessin industriel.....                                                                                                                                                               | 60  |
| PRESTRATE=12,13 | Soudage-montage .....                                                                                                                                                                    | 99  |
| PRESTRATE=12,13 | Électricité .....                                                                                                                                                                        | 100 |
| PRESTRATE=12,13 | Électricité d'entretien .....                                                                                                                                                            | 101 |
| PRESTRATE=12,13 | Mécanique .....                                                                                                                                                                          | 102 |



|                 |                                                                |     |   |
|-----------------|----------------------------------------------------------------|-----|---|
| PRESTRATE=12,13 | Technique d'usinage .....                                      | 103 |   |
| PRESTRATE=12,13 | Mécanique de véhicules lourds routiers .....                   | 104 |   |
| PRESTRATE=12,13 | Mécanique d'engins de chantier .....                           | 105 |   |
| PRESTRATE=12,13 | Mécanique industrielle de construction et d'entretien .....    | 106 |   |
| PRESTRATE=11    | Ébénisterie et menuiserie architecturale .....                 | 71  |   |
| PRESTRATE=11    | Meuble et bois ouvré .....                                     | 72  |   |
| PRESTRATE=11    | Production manufacturière.....                                 | 73  |   |
| PRESTRATE=11    | Techniques de design industriel.....                           | 74  |   |
| PRESTRATE=11    | Techniques du meuble et d'ébénisterie.....                     | 75  |   |
| PRESTRATE=11    | Technologie de l'architecture .....                            | 76  |   |
| PRESTRATE=13    | Technologie de la géomatique .....                             | 107 |   |
| PRESTRATE=13    | Technologie du génie civil.....                                | 108 |   |
| PRESTRATE=13    | Technologie de la transformation des produits forestiers ..... | 109 |   |
| PRESTRATE=13    | Hydraulique industrielle .....                                 | 110 |   |
| PRESTRATE=13    | Technologie de l'électronique industrielle .....               | 111 |   |
| PRESTRATE=13    | Technologie de l'électronique .....                            | 112 |   |
| PRESTRATE=13    | Technologie de maintenance industrielle .....                  | 113 |   |
| PRESTRATE=13    | Technologie du soudage .....                                   | 114 |   |
|                 | Baccalauréat en génie forestier .....                          | 115 |   |
|                 | Attestation de compétence en santé et sécurité .....           | 116 |   |
|                 | Technique du génie minier.....                                 | 117 |   |
|                 | Carte de conduite .....                                        | 118 |   |
|                 | Autres, précisez... -> AQ35A; C80 L1 C80 .....                 | 998 |   |
|                 | Aucun/NSP/NRP.....                                             | 999 | X |

Q36

**Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu?**

Lire au besoin

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Diplôme d'études secondaires (secondaire 5 général) ..... | 5  |
| Attestation de formation professionnelle (ASP) .....      | 6  |
| Diplôme d'études professionnelles (DEP) .....             | 7  |
| Collégial (Attestation d'études collégiales (AEC) .....   | 9  |
| Collégial (Diplôme d'études collégiales) (DEC) .....      | 10 |
| Universitaire .....                                       | 3  |
| Autre, précisez... -> AQ36; C80 L1 C80 .....              | 98 |
| Aucun.....                                                | 99 |
| Classe 1 .....                                            | 12 |
| Permis de conducteur .....                                | 14 |
| Brevet.....                                               | 15 |
| Soudure .....                                             | 16 |
| Cours de métier.....                                      | 17 |
| Secondaire non terminé.....                               | 18 |
| Primaire.....                                             | 19 |
| Autre cours divers .....                                  | 20 |

Q37

**Maintenant, à des fins statistiques, pourriez-vous me dire si vous êtes né au Canada?**

|           |   |
|-----------|---|
| Oui ..... | 1 |
| Non ..... | 2 |

Q38

**En quelle année êtes-vous né?**

|                                                          |   |
|----------------------------------------------------------|---|
| Notez les quatre chiffres -> AQ38; N4.0 [1900-2000]..... | 1 |
|----------------------------------------------------------|---|

Q40

Si... (Q1A=1)

**En 2008 pour votre poste de &&AFONCTION &&AQ2B étiez-vous syndiqué?**

Oui ..... 1  
Non ..... 2

Q41

**Dans quelle municipalité se situe votre domicile permanent?**

Notez la municipalité -> AQ41; C80 L1 C80 ..... 98  
NRP ..... 99 P  
Hors MRC ..... 1  
La Côte-de-Gaspé ..... 30  
La Haute Gaspésie ..... 40  
Bonaventure ..... 50  
Avignon ..... 60  
La Matapédia ..... 70  
Matane ..... 80  
La Mitis ..... 90  
Rimouski-Neigette ..... 100  
Rivière-du-Loup ..... 120  
Témiscouata ..... 130  
Charlevoix-Est ..... 150  
Charlevoix ..... 160  
L'Islet ..... 170  
Les Appalaches ..... 310  
Témiscamingue ..... 850  
Le Domaine-du-Roy ..... 910  
Maria-Chapdelaine ..... 920  
Lac-Saint-Jean-Est ..... 930  
Le Fjord-du-Saguenay ..... 942  
La Haute-Côte-Nord ..... 950  
Manicouagan ..... 960  
Sept-Rivières ..... 971  
Non classifiable ..... 999

SEXE

**Notez le sexe du répondant**

Homme ..... 1 ->FIN  
Femme ..... 2 ->FIN

QTP

**Cette strate est complétée.**

Terminez l'entrevue et remerciez le répondant et mettre dans QUOTAS PLEINS ..... 1 D

FIN

**C'est terminé, merci de votre collaboration!**

Entrevue complété ..... 1 D

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Je vous remercie d'avoir accepté cet entretien. Je vous rappelle que vos réponses **demeureront confidentielles et ne seront utilisées qu'aux fins de la présente étude.**

**VALIDATION DES INFORMATIONS SUR L'ÉTABLISSEMENT**

Avant de débiter l'entrevue, veuillez valider si les informations sur l'établissement, incluant les personnes-ressources, inscrites au **document d'informations sur l'établissement\***, sont exactes.

\*NB : Le **document d'informations sur l'établissement** vous a été envoyé en copie jointe à ce questionnaire.

Précisez, au besoin, pour quelle section, il y a eu des modifications :

Décrire, au besoin, la ou les corrections à faire :

**UNITÉ D'ÉCHANTILLONNAGE**

**Si votre entreprise possède plusieurs établissements, veuillez répondre aux questions en vous référant à l'unité de production qui correspond aux coordonnées que nous venons de valider.**

« **L'entreprise** ... est liée à un ensemble complet d'états financiers. L'entreprise est une unité statistique qui correspond à l'unité organisationnelle d'une firme qui dirige et contrôle l'affectation de ressources touchant ses activités nationales et pour laquelle on établit des états financiers et des bilans consolidés à partir desquels il est possible de tirer des renseignements sur les transactions internationales, la situation des investissements internationaux et la situation financière générale de l'entité. L'entreprise correspond à l'unité institutionnelle du Système de comptabilité nationale. »

« **L'établissement** est le niveau où les données comptables nécessaires pour mesurer la production sont disponibles (intrants principaux, recettes, salaires et rémunération). En tant qu'unité statistique, l'établissement est **l'unité de production la plus homogène pour laquelle la firme tient des documents comptables** desquels peuvent être tirées des données sur la valeur brute de la production (ventes totales ou expéditions, et stocks), le coût des matières premières et des services ainsi que la main-d'œuvre et le capital utilisées dans la production. »

Source des définitions : Statistique Canada [http://www.statcan.ca/francais/concepts/stat-unit-def\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/concepts/stat-unit-def_f.htm) (page modifiée le 30/05/2006 et consultée le 12 février 2008))

J'aimerais commencer par vous poser quelques questions au sujet des activités de votre établissement.

**CHAMP D'ACTIVITÉS**

|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----|----------|
| <b>2</b>                        | 2.1 Quel est le principal produit ou service offert par votre établissement?  |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 | 2.2 Quelle est l'activité secondaire de votre établissement, s'il y a lieu?   |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 | 2.3 À quels endroits vous approvisionnez-vous en bois ou en produits du bois? |                       |     |          |
|                                 | Bois rond :                                                                   |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
| <input type="checkbox"/> Québec | <input type="checkbox"/> Région Côte-Nord                                     | Forêt publique (CAAF) | (%) | Détail : |
|                                 |                                                                               | Forêt privée          | (%) | Détail : |
|                                 | <input type="checkbox"/> Ailleurs au Québec                                   | Forêt publique (CAAF) | (%) | Détail : |
|                                 |                                                                               | Forêt privée          | (%) | Détail : |
|                                 | <input type="checkbox"/> Autres provinces canadiennes                         |                       | (%) | Détail : |
|                                 | <input type="checkbox"/> Extérieur du Canada                                  |                       | (%) | Détail : |
|                                 | Commentaire :                                                                 |                       |     |          |
|                                 |                                                                               |                       |     |          |
|                                 | <input type="checkbox"/> N/A                                                  |                       |     |          |

|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----|----------|
| <b>2</b>                                                                                         | Bois scié :                                           |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
| <input type="checkbox"/> Québec                                                                  | <input type="checkbox"/> Région Côte-Nord             | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Ailleurs au Québec           | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Autres provinces canadiennes | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Extérieur du Canada          | (%) | Détail : |
| <input type="checkbox"/> N/A                                                                     |                                                       |     |          |
| Copeaux :                                                                                        |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
| <input type="checkbox"/> Québec                                                                  | <input type="checkbox"/> Région Côte-Nord             | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Ailleurs au Québec           | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Autres provinces canadiennes | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Extérieur du Canada          | (%) | Détail : |
| <input type="checkbox"/> N/A                                                                     |                                                       |     |          |
| Autres produits du bois (précisez) :                                                             |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
| <input type="checkbox"/> Québec                                                                  | <input type="checkbox"/> Région Côte-Nord             | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Ailleurs au Québec           | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Autres provinces canadiennes | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Extérieur du Canada          | (%) | Détail : |
| <input type="checkbox"/> N/A                                                                     |                                                       |     |          |
| 2.4 Comment distribuez-vous vos produits (ex : grossiste ou autre) et/ou qui sont vos clients?   |                                                       |     |          |
| Détails :                                                                                        |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
| <input type="checkbox"/> N/A                                                                     |                                                       |     |          |
| 2.5 De quelles façons se répartissent les ventes ou les services de votre établissement en 2008? |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
|                                                                                                  |                                                       |     |          |
| <input type="checkbox"/> Québec                                                                  | <input type="checkbox"/> Région Côte-Nord             | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Ailleurs au Québec           | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Autres provinces canadiennes | (%) | Détail : |
|                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Extérieur du Canada          | (%) | Détail : |
| <input type="checkbox"/> N/A                                                                     |                                                       |     |          |

## TENDANCES GÉNÉRALES DES REVENUS

(Indiquez les réponses aux questions 4 et 5 dans le tableau ci-dessous.)

|          |                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3</b> | <b>Dans l'ensemble</b> , dites-moi si les revenus de votre établissement étaient en décroissance, stables ou en croissance entre le 1 <sup>er</sup> janvier <b>2004</b> et le <b>31 décembre 2008</b> .                 |
| <b>4</b> | <b>Dans l'ensemble</b> , dites-moi si vous prévoyez que les revenus de votre établissement seront en décroissance, stables ou en croissance entre le <b>1<sup>er</sup> janvier 2009</b> et le <b>31 décembre 2011</b> . |

| TENDANCES GÉNÉRALES DES REVENUS DE L'ÉTABLISSEMENT           |                               |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| (Q.3)                                                        |                               |
| TENDANCE<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2004<br>AU 31 DÉC. 2008 | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| <input type="checkbox"/> Décroissance                        |                               |
| <input type="checkbox"/> Stabilité                           |                               |
| <input type="checkbox"/> Croissance                          |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne sait pas (NSP)                   |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne répond pas (NRP)                 |                               |
| <input type="checkbox"/> Non applicable (NA)                 |                               |

| TENDANCES GÉNÉRALES DES REVENUS DE L'ÉTABLISSEMENT           |                               |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| (Q.4)                                                        |                               |
| TENDANCE<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011 | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| <input type="checkbox"/> Décroissance                        |                               |
| <input type="checkbox"/> Stabilité                           |                               |
| <input type="checkbox"/> Croissance                          |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne sait pas (NSP)                   |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne répond pas (NRP)                 |                               |
| <input type="checkbox"/> Non applicable (NA)                 |                               |

## ACTIVITÉS ET CONTRIBUTION AU CHIFFRE D'AFFAIRES

(Indiquer les réponses aux questions 5 et 6 dans le tableau de la page suivante)

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5</b> | Quelles sont les principales activités qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de votre établissement <b>depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004</b> ?<br><br><i>(Lisez et complétez la liste au besoin.) (Vous m'avez mentionné... Est-ce qu'il y a d'autres activités?)</i> |
| <b>6</b> | Pour chacune des activités, veuillez indiquer son importance en <b>proportion (%) de votre chiffre d'affaires en 2008</b> .                                                                                                                                                                |

## TENDANCES DES REVENUS PAR ACTIVITÉ

*(Indiquer les réponses aux questions 7.1 et 7.2 dans le tableau des pages suivantes)*

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>7</b> | <p>Pour chacune des activités, dites-moi...</p> <p>7.1 ...si <b>les revenus</b> qu'elle génère étaient en décroissance, stables ou en croissance entre le <b>1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 décembre 2008</b>.<br/><i>(7.1 Est-ce que les revenus générés par « nom activité » étaient en décroissance, stables ou en croissance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 31 janvier 2007?)</i></p> <p>7.2 ...si vous prévoyez que les <b>revenus</b> qu'elle génère seront en décroissance, stables ou en croissance entre le <b>1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2011</b>.<br/><i>(7.2 Prévoyez-vous que les revenus générés par « nom activité » seront en décroissance, stables ou en croissance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2010?)</i></p> |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <i>Si applicable</i>                                                                                                        | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              |                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|        | (Q.5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (Q.6)                                                                                                                       | (Q.7.1)                                                                                                                                                                                                           | (Q.7.2)                                                                                                                                                                                                           |                               |
| SCIAN  | ACTIVITÉ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | PROPORTION<br>DU CHIFFRE<br>D'AFFAIRES<br><b>2008</b>                                                                       | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2004<br/>AU 31 DÉC. 2008</b>                                                                                                                                | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2009<br/>AU 31 DÉC. 2011</b>                                                                                                                                | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
|        | (Identifiez <input checked="" type="checkbox"/> celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2004 à 2008)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <input checked="" type="checkbox"/>                                                                                         | (%)                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                   |                               |
| 321111 | <b>Sciage</b><br><u>Exemples d'activités :</u><br><input type="checkbox"/> Fabrication de planches /bois d'oeuvre (à partir de billes et de billons)<br><input type="checkbox"/> Fabrication de bois d'échantillon (à partir de billes et de billons)<br><input type="checkbox"/> Fabrication de poteaux (à partir de billes et de billons)<br><input type="checkbox"/> Fabrication de traverses de chemin de fer (à partir de billes et de billons)<br><u>Précisions sur les activités :</u><br><b>Insérer texte ici</b> | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA |                               |
| 321112 | <b>Fabrication de bardeaux</b><br><u>Exemples d'activités :</u><br><input type="checkbox"/> Fabrication de bardeaux de bois<br><input type="checkbox"/> Fabrication de bardeaux de fente<br><u>Précisions sur les activités :</u><br><b>Insérer texte ici</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA |                               |
| 321114 | <b>Préservation du bois</b><br><u>Description :</u> Traitement du bois de charpente, du contreplaqué, de poteaux et autres produits semblables <b>fabriqués ailleurs</b><br><u>Précisions sur les activités :</u><br><b>Insérer texte ici</b>                                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA |                               |

NSP : Ne sait pas  
 NRP : Ne répond pas  
 NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <i>Si applicable</i>                                                                                                        | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              |                               |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|        | (Q.5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | (Q.6)                                                                                                                       | (Q.7.1)                                                                                                                                                                                                           | (Q.7.2)                                                                                                                                                                                                           |                               |
| SCIAN  | ACTIVITÉ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | PROPORTION<br>DU CHIFFRE<br>D'AFFAIRES<br>2008                                                                              | TENDANCE DES<br>REVENUS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2004<br>AU 31 DÉC. 2008                                                                                                                                       | TENDANCE DES<br>REVENUS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                       | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
|        | (Identifiez <input checked="" type="checkbox"/> celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2004 à 2008)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <input checked="" type="checkbox"/>                                                                                         | (%)                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                   |                               |
| 321211 | <b>Fabrication de placages et de contreplaqués de feuillus</b><br>Exemples d'activités :<br>Fabrication de placages (feuillus)<br>Fabrication de contreplaqués (feuillus)<br>Précisions sur les activités :<br><br><b>Insérer texte ici</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><br><br><br><br>          |
| 321212 | <b>Fabrication de placages et de contreplaqués de résineux</b><br>Exemples d'activités :<br>Fabrication de placages (résineux)<br>Fabrication de contreplaqués (résineux)<br>Précisions sur les activités :<br><br><b>Insérer texte ici</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><br><br><br><br>          |
| 321215 | <b>Fabrication de produits de charpente en bois</b><br><u>Description</u> : Les éléments de charpente en bois sont fabriqués par lamellation et assemblage de pièces de bois selon certains critères.<br><u>Exclusion</u> : Les éléments de charpente en bois massif (SCIAN 321111)<br>Exemples d'activités :<br>Fabrication de bois d'oeuvre lamellé-collé<br>Fabrication d'arcs en bois lamellé-collé<br>Fabrication d'armatures de poutres en bois<br>Fabrication de bois composé de longs copeaux ou de placage laminé<br>Fabrication de bois entrecroisé<br>Fabrication de poutres en bois (clouées-laminées, préfabriquées, lamellées-collées, en I)<br>Fabrication de charpentes de toit en bois<br>Préfabrication de pièces de charpentes en bois<br>(ex. : arcs, armatures de poutres, solives en I, plafonds à membrures parallèles)<br>Précisions sur les activités :<br><br><b>Insérer texte ici</b> | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><br><br><br><br>          |

NSP : Ne sait pas  
 NRP : Ne répond pas  
 NA : Non applicable



PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <i>Si applicable</i>                                                                                                        | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              |                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|        | (Q.5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | (Q.6)                                                                                                                       | (Q.7.1)                                                                                                                                                                                                           | (Q.7.2)                                                                                                                                                                                                           |                               |
| SCIAN  | ACTIVITÉ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | PROPORTION<br>DU CHIFFRE<br>D'AFFAIRES<br><b>2008</b>                                                                       | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2004<br/>AU 31 DÉC. 2008</b>                                                                                                                                | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2009<br/>AU 31 DÉC. 2011</b>                                                                                                                                | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
|        | (Identifiez <input checked="" type="checkbox"/> celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2004 à 2008)                                                                                                                                                                                                                                               | <input checked="" type="checkbox"/>                                                                                         | (%)                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                   |                               |
| 321216 | <b>Fabrication de panneaux de particules et de fibres</b><br>Exemples d'activités :<br>Fabrication de panneaux de fibres à densité moyenne (MDF)<br>Fabrication de panneaux de fibres durs<br>Fabrication de particules agglomérées<br>Fabrication de panneaux isolants (fibres cellulaires ou bois densifié)<br>Précisions sur les activités :<br><b>Insérer texte ici</b> | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><br><br><br><br>          |
| 321217 | <b>Fabrication de panneaux de copeaux</b><br>Exemples d'activités :<br>Fabrication de panneaux à lamelles orientées (OSB)<br>Fabrication de panneaux de copeaux<br>Précisions sur les activités :<br><b>Insérer texte ici</b>                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><br><br><br><br>          |

NSP : Ne sait pas  
 NRP : Ne répond pas  
 NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <i>Si applicable</i>                                                             | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              |                               |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|        | (Q.5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (Q.6)                                                                            | (Q.7.1)                                                                                                                                                                                                           | (Q.7.2)                                                                                                                                                                                                           |                               |
| SCIAN  | ACTIVITÉ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | PROPORTION<br>DU CHIFFRE<br>D'AFFAIRES<br><b>2008</b>                            | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2004<br/>AU 31 DÉC. 2008</b>                                                                                                                                | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2009<br/>AU 31 DÉC. 2011</b>                                                                                                                                | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
|        | (Identifiez <input checked="" type="checkbox"/> celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2004 à 2008)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <input checked="" type="checkbox"/>                                              | (%)                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                   |                               |
| 321919 | <b>Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées</b><br><u>Description</u> : Fabrication d'ouvrages de menuiserie qui ne figurent dans aucune autre classe. De façon générale, les établissements utilisent des machines, telles que dresseuses, dégauchisseuses, tours et toupies pour travailler le bois. Sont incluses les activités de <b>séchage et de dégauchissage du bois acheté ailleurs</b> . La menuiserie préfabriquée peut être revêtue d'un autre matériau, par exemple de plastique.<br><u>Exclusions</u> : Activité de menuiserie dans des bâtiments, y compris l'installation des escaliers préfabriqués (SCIAN 23). Production de bois de charpente raboté (SCIAN 32111)<br><u>Exemples d'activités</u> :<br>Fabrication de barreaux ou ronds d'échelle<br>Fabrication de bois de dimension pour les meubles<br>Fabrication de bois d'échantillon <b>par resciage de bois acheté ailleurs</b><br>Fabrication de bois embouté<br>Fabrication de boiseries ornementales, corniches, chambranles, moulures, plinthes, tablettes (en bois)<br>Fabrication ou préfabrication d'escaliers en bois (ex. : poteaux d'escalier, rampes, cages d'escalier)<br>Fabrication de planchers et de recouvrement de sols en bois<br>Rabotage de bois <b>acheté ailleurs</b> (planage)<br><u>Précisions sur les activités</u><br><br><b>Insérer texte ici</b> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA |                               |

NSP : Ne sait pas  
 NRP : Ne répond pas  
 NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <i>Si applicable</i>                                  | <i>Si applicable</i>                                                                                                      | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                   |   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
|        | <b>(Q.5)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>(Q.6)</b>                                          | <b>(Q.7.1)</b>                                                                                                            | <b>(Q.7.2)</b>                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                   |   |
| SCIAN  | ACTIVITÉ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | PROPORTION<br>DU CHIFFRE<br>D'AFFAIRES<br><b>2008</b> | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2004<br/>AU 31 DÉC. 2008</b>                                        | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2009<br/>AU 31 DÉC. 2011</b>                                                                                                                                | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS                                                                                                                                                                                     |   |
|        | <i>(Identifiez <input checked="" type="checkbox"/> celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2004 à 2008)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <input checked="" type="checkbox"/>                   | (%)                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                   |   |
| 321920 | <b>Fabrication de contenants et de palettes en bois</b><br><u>Description</u> : Fabrication de contenants en bois, d'éléments de contenants (planchages) prêts à monter, de produits de tonnellerie et de leurs pièces et de palettes<br><u>Exemples d'activités</u> :<br>Fabrication de tonnellerie ou bois de tonnellerie (ex. : fonçailles, cercles, douves)<br>Fabrication de cageots (en bois)<br>Fabrication de caisses (en bois)<br>Fabrication de caisses et fûts d'expédition (en bois cerclés de fils métalliques)<br>Fabrication de contenants à fruits (ex. : paniers et caisses) (en bois)<br>Fabrication de contenants ou d'éléments de contenants (planchages) prêts à monter (en bois)<br>Fabrication de patins de glissement et palettes (en bois ou combinaison de bois et métal)<br>Fabrication de placages et transformation en contenants (ex. : paniers, caisses)<br>Fabrication de sceaux en bois<br><u>Précisions sur les activités</u><br><b>Insérer texte ici</b> | <input type="checkbox"/>                              | <input type="checkbox"/> —<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | — |
| 321991 | <b>Préfabrication de maisons (mobiles)</b><br><u>Description</u> : Fabrication des maisons mobiles et des bâtiments mobiles d'usage non résidentiel. Ces structures transportables sont posées sur un châssis muni de roues, mais ne sont pas faites pour les déplacements multiples ou constants; on peut les raccorder aux services d'eau et d'égouts.<br><u>Exclusion</u> : Fabrication d'autocaravanes ou de caravanes (SCIAN 336215)<br><u>Exemples d'activités</u> :<br>Fabrication de bâtiments mobiles d'usage commercial ou pour chantiers de construction<br>Fabrication de maisons mobiles<br>Fabrication de salles de classe mobiles<br><u>Précisions sur les activités</u><br><b>Insérer texte ici</b>                                                                                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/>                              | <input type="checkbox"/> —<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | — |

NSP : Ne sait pas  
 NRP : Ne répond pas  
 NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <i>Si applicable</i>                                                                                                        | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              |                               |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|        | (Q.5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | (Q.6)                                                                                                                       | (Q.7.1)                                                                                                                                                                                                           | (Q.7.2)                                                                                                                                                                                                           |                               |
| SCIAN  | ACTIVITÉ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | PROPORTION<br>DU CHIFFRE<br>D'AFFAIRES<br><b>2008</b>                                                                       | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2004<br/>AU 31 DÉC. 2008</b>                                                                                                                                | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2009<br/>AU 31 DÉC. 2011</b>                                                                                                                                | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
|        | (Identifiez <input checked="" type="checkbox"/> celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2004 à 2008)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <input checked="" type="checkbox"/>                                                                                         | (%)                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                   |                               |
| 321992 | <b>Préfabrication de bâtiments en bois</b><br><u>Description</u> : Fabrication de bâtiments, parties de bâtiments et panneaux en bois préfabriqués. Sont inclus les établissements qui fabriquent, à l'extérieur des chantiers, des bâtiments complets, des parties de bâtiments ou des éléments à monter sur place. Sont aussi inclus les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des cabanes et des maisons en rondins.<br><u>Exclusion</u> : Construire des bâtiments sur place sur pilotis (SCIAN 23)<br><u>Exemples d'activités</u> :<br>Fabrication de bâtiments préfabriqués ou précoupés (ex. : bâtiments modulaires, maisons, chalets) (en bois ou à ossature en bois)<br>Fabrication de cabanes en bois ronds préfabriquées<br>Fabrication de panneaux de bois pour bâtiments préfabriqués<br><u>Précisions sur les activités</u><br><b>Insérer texte ici</b>                     | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| 321999 | <b>Fabrication de tous les autres produits divers en bois</b><br><u>Exemples d'activités</u> :<br>Fabrication d'articles de tables, bois, ustensiles de cuisine, cure-dents (en bois)<br>Fabrication d'avirons en bois pyrogravé<br>Fabrication d'avirons en bois<br>Fabrication de cintres à vêtements, claie de séchage en bois pour le linge, porte-vêtements, support mural, pince à linge (en bois)<br>Fabrication de produits en liège<br>Fabrication de clôtures (sauf piquets, poteaux et traverses de bois brut) ou préfabrication de sections de clôtures (en bois)<br>Fabrication d'échelles en bois<br>Fabrication de farine de bois ou de fibres de bois (ex. : rembourrage)<br>Fabrication de manches en bois, jalons d'arpenteur, mâts pour drapeaux, poteaux en bois, socles de trophées, tampons, dévidoirs, paliers (en bois)<br><u>Précisions sur les activités</u><br><b>Insérer texte ici</b> | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

NSP : Ne sait pas  
 NRP : Ne répond pas  
 NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|       |                                                                                                                                      |                                     | <i>Si applicable</i>                                                                                     | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              | <i>Si applicable</i>                                                                                                                                                                                              |                               |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|       | <b>(Q.5)</b>                                                                                                                         |                                     | <b>(Q.6)</b>                                                                                             | <b>(Q.7.1)</b>                                                                                                                                                                                                    | <b>(Q.7.2)</b>                                                                                                                                                                                                    |                               |
| SCIAN | ACTIVITÉ                                                                                                                             |                                     | PROPORTION<br>DU CHIFFRE<br>D'AFFAIRES<br><b>2008</b>                                                    | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2004<br/>AU 31 DÉC. 2008</b>                                                                                                                                | TENDANCE DES<br>REVENUS<br><b>DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2009<br/>AU 31 DÉC. 2011</b>                                                                                                                                | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
|       | <i>(Identifiez <input checked="" type="checkbox"/> celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2004 à 2008)</i> | <input checked="" type="checkbox"/> | (%)                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                   |                               |
| _____ | <b>Autre activité</b> , précisez : _____<br>_____                                                                                    | <input type="checkbox"/>            | _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| _____ | <b>Autre activité</b> , précisez : _____<br>_____                                                                                    | <input type="checkbox"/>            | _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| _____ | <b>Autre activité</b> , précisez : _____<br>_____                                                                                    | <input type="checkbox"/>            | _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

NSP : Ne sait pas  
 NRP : Ne répond pas  
 NA : Non applicable

**TENDANCES GÉNÉRALES DES EMPLOIS**

(Indiquez les réponses aux questions 7.3 et 7.4 dans le tableau ci-dessous.)

|            |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>7.3</b> | <b>Dans l'ensemble</b> , dites-moi si les emplois de votre établissement étaient en décroissance, stables ou en croissance entre le 1 <sup>er</sup> janvier <b>2004</b> et le <b>31 décembre 2008</b> ?                 |
| <b>7.4</b> | <b>Dans l'ensemble</b> , dites-moi si vous prévoyez que les emplois de votre établissement seront en décroissance, stables ou en croissance entre le <b>1<sup>er</sup> janvier 2009</b> et le <b>31 décembre 2011</b> ? |

| TENDANCES GÉNÉRALES DES EMPLOIS DE L'ÉTABLISSEMENT           |                               |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| (Q.7.3)                                                      |                               |
| TENDANCE<br>DU 1 <sup>er</sup> JANV. 2004<br>AU 31 DÉC. 2008 | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| <input type="checkbox"/> Décroissance                        |                               |
| <input type="checkbox"/> Stabilité                           |                               |
| <input type="checkbox"/> Croissance                          |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne sait pas (NSP)                   |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne répond pas (NRP)                 |                               |
| <input type="checkbox"/> Non applicable (NA)                 |                               |

| TENDANCES GÉNÉRALES DES EMPLOIS DE L'ÉTABLISSEMENT           |                               |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| (Q.7.4)                                                      |                               |
| TENDANCE<br>DU 1 <sup>er</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011 | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| <input type="checkbox"/> Décroissance                        |                               |
| <input type="checkbox"/> Stabilité                           |                               |
| <input type="checkbox"/> Croissance                          |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne sait pas (NSP)                   |                               |
| <input type="checkbox"/> Ne répond pas (NRP)                 |                               |
| <input type="checkbox"/> Non applicable (NA)                 |                               |

(Indiquer les réponses aux questions 8 à 11 dans le tableau des pages suivantes)

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8</b>  | <p>Je vais vous lire une liste de catégories d'emploi; pour chacune des catégories d'emploi, veuillez indiquer...</p> <p>8.1 ...si des salariés travaillaient pour votre établissement en 2008 et/ou 2009? (<i>Répondre dans le tableau de la page suivante par oui ou non</i>)</p> <p>8.2 ...le <b>nombre de salariés</b> pour lesquels vous avez produit un <b>T4 en 2008</b>.</p> <p>8.3 ...le <b>nombre de personne</b> qui travaillait dans cette catégorie d'emploi en <b>2008</b>.</p> <p>(<i>Complétez la liste des catégories d'emploi au besoin et demandez s'il y en a d'autres.</i>)</p> |
| <b>9</b>  | <p>Je vais vous relire la liste de catégories d'emploi de votre établissement. <b>Pour chacune des catégories d'emploi,...</b></p> <p>9.1 ...veuillez indiquer si vous avez eu des postes à combler en 2008?</p> <p>9.2 ...veuillez indiquer si vous avez <b>réussi à combler</b> (facilement ou difficilement) vos besoins de main-d'œuvre en <b>2008</b>.</p> <p>9.3 ...dites-moi si vous prévoyez que le nombre d'emplois dans votre établissement sera en <b>décroissance, stable ou en croissance</b> entre le <b>1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2011</b>.</p>                   |
| <b>10</b> | <p>Pour chacune des <b>catégories d'emplois où une décroissance est prévue</b>, combien de postes prévoyez-vous <b>couper d'ici le 31 décembre 2011</b> (estimation)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>11</b> | <p>Prévoyez-vous avoir des postes à <b>combler</b> d'ici le 31 décembre 2011? (<i>Complétez la colonne « Q11 » du tableau de la page suivante.</i>)</p> <div style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> Non<br/> <input type="checkbox"/> Oui<br/> <input type="checkbox"/> NSP<br/> <input type="checkbox"/> NRP<br/> <input type="checkbox"/> NA                 </div> <p><b>Si oui</b>, complétez la <b>section 12</b> pour les catégories d'emploi ou vous prévoyez embaucher.</p>                                                                                                    |

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|   |                                                     |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                       | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                                                          | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                |
|---|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|   |                                                     |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                                                        | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                                              | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                |
| # | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP                                          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                                               | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU Nb<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                                                       | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES /<br>EXPLICATIONS |
| 1 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 0016<br>0111<br>0112<br>0611<br>0811<br>0911 | <b>Personnel de direction (usine et forêt)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cadre supérieur</li> <li>▪ directeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'usine</li> <li>- de fabrication</li> <li>- des ressources humaines</li> <li>- des ventes</li> <li>- financier</li> <li>- d'opérations forestières</li> </ul> </li> <li>▪ directeur/surintendant en foresterie</li> <li>▪ surintendant d'usine</li> <li>▪ surintendant d'opérations forestières</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non <sup>1</sup><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA <sup>2</sup> | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |
| 2 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7215<br>7216<br>9215                         | <b>Personnel de supervision (usine)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ contremaître d'usine</li> <li>▪ superviseur d'usine</li> <li>▪ surveillant d'usine</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA                           | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA                                   | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet



PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|   |                                                     |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                               |
|---|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|   |                                                     |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                               |
| # | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP                                                          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                            | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| 3 | 1 <sup>re</sup>                                     | 8211                                                         | <b>Personnel de supervision (forêt)</b><br>▪ superviseur :<br>- des opérations forestières<br>- de l'équipe de forestiers<br>construction de chemins<br>- du transport forestier<br>▪ contremaître de l'exploitation<br>forestière<br>▪ surveillant en sylviculture<br>▪ etc. | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| 4 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 1121<br>1221<br>1223<br>1241<br>1431<br>1432<br>1453<br>1472 | <b>Employés de soutien<br/>administratif</b><br>▪ agent d'administration<br>▪ conseiller en ressources<br>humaines<br>▪ commis :<br>- à la comptabilité<br>- à la paye<br>- au service à la clientèle<br>▪ secrétaire<br>▪ vérificateur et comptable<br>▪ etc.                | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|   |                                   |      |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1 =<br/>Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3 =<br/>Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                                                      |
|---|-----------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
|   |                                   |      |                                                                                                                                                                                                                                                | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                                                      |
| # | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION  | CNP  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                             | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU Nb<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS                                        |
| 5 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup> | 2141 | <b>Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité de procédé)</b><br>▪ ingénieur :<br>- d'usine<br>- de contrôle de la qualité<br>- en fabrication<br>- de production<br>- industriel<br>- de transformation du bois<br>▪ etc. | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <u>Précisez la spécialisation de ou des ingénieurs.</u><br><br>_____ |
| 6 | 1 <sup>re</sup>                   | 2122 | <b>Ingénieurs forestiers</b><br>▪ forestier :<br>- de district<br>- spécialiste en évaluation<br>▪ surintendant :<br>- foresterie<br>- planification forestière<br>▪ etc.                                                                      | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <u>Précisez la spécialisation de ou des ingénieurs.</u><br><br>_____ |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
**QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS**

|   |                                   |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                   | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                    | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1 =<br/>Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3 =<br/>Décroissance</i>                                                                                                              | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                                                  |
|---|-----------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
|   |                                   |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                    | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                     | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                  | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                                                  |
| # | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION  | CNP          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                           | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                     | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                           | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS                                    |
| 7 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup> | 2233<br>2232 | <b>Techniciens en génie de fabrication</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>- en génie industriel</li> <li>- en génie mécanique</li> <li>- en génie de la transformation du bois</li> <li>- en assurance de la qualité</li> </ul> </li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP :<br>STC :<br>ATP :<br>ATC :<br>Total :<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <u>Précisez la spécialisation du ou des techniciens.</u><br><br> |
| 8 | 1 <sup>re</sup>                   | 2223         | <b>Techniciens en sciences forestières (sauf mesureur)</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>- forestier</li> <li>- d'inventaire forestier</li> <li>- sylvicole</li> <li>- de terrain</li> </ul> </li> <li>▪ garde forestier</li> <li>▪ etc.</li> </ul>        | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP :<br>STC :<br>ATP :<br>ATC :<br>Total :<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <u>Précisez la spécialisation du ou des techniciens.</u><br><br> |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                        | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                         | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                         | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                          | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                                                 |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                     | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                                | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                          | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU Nb<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS                                   |
| 9  | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup>                   | 2223 | <b>Mesureurs (forêt et usine)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technicien :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- mesurage du bois/cour usine</li> <li>- mesurage du bois/ exploitation forestière</li> </ul> </li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <u>Précisez la spécialisation du ou des mesureurs.</u><br>_____ |
| 10 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 2253 | <b>Techniciens en dessin/ dessinateurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dessinateur en mécanique</li> <li>▪ technicien en dessin assisté par ordinateur</li> <li>▪ technologue en conception et en dessin/génie civil</li> <li>▪ etc.</li> </ul>           | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                                                           |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1 =<br/>Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3 =<br/>Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                                                |
|----|-----------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|    |                                                     |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                                                |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP                  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                              | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS                                  |
| 11 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 2243                 | <b>Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels</b><br>▪ mécanicien :<br>- d'équipements de contrôle de processus<br>- d'instruments industriels<br>▪ technicien d'instruments industriels<br>▪ apprenti mécanicien d'instruments industriels<br>▪ etc. | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                                                          |
| 12 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 6411<br>6221<br>4163 | <b>Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs commerce de gros (sauf commis/vendeurs au détail)</b><br>▪ représentants de commerce de gros<br>▪ conseiller en marketing<br>▪ etc.                                                                  | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <u>Précisez la spécialisation du ou des vendeurs.</u><br>_____ |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                        | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                               |
|----|-----------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|    |                                                     |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                            | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                               |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP                          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                     | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| 13 | 2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup>                    | 6421<br>1235                 | <b>Commis/vendeurs commerce de détail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>conseiller/conseillère en vente au détail</li> <li>commis au comptoir – commerce de détail</li> <li>commis-vendeur en commerce de détail</li> <li>vendeur commerce de détail</li> <li>estimateur de biens (avant la vente)</li> <li>etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| 14 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 1225<br>1472<br>1474<br>6233 | <b>Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>acheteur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- de billots</li> <li>- de bois d'œuvre</li> <li>- de bois de charpente</li> <li>- de bois débité</li> <li>- de commerce de gros</li> <li>- de commerce de détail</li> </ul> </li> <li>commis :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'inventaire</li> <li>- au contrôle des stocks</li> <li>- aux achats</li> </ul> </li> <li>magasinier</li> <li>etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                  |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                        | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                               |
|----|----------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|    |                                  |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                            | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                               |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION | CNP          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                     | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| 15 | 1 <sup>re</sup>                  | 9431<br>9434 | <b>Opérateurs de machines dans la transformation du bois</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ chef scieur</li> <li>▪ scieur-coupeur de bois d'oeuvre</li> <li>▪ opérateur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de scie</li> <li>- de débiteur</li> <li>- de déligneuse</li> <li>- d'ébouteuse</li> <li>- de tronçonneuse</li> <li>- d'équarrisseuse</li> <li>- de raboteuses</li> <li>- de « butter »</li> </ul> </li> <li>▪ raboteur</li> <li>▪ trancheur de bois en bardeaux de fente</li> <li>▪ opérateur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'écorceuse</li> <li>- de déchiqueteuse</li> <li>- de dérouleuse</li> <li>- de séchoir</li> </ul> </li> <li>▪ assembleur de contreplaqués</li> <li>▪ opérateur de presse à contreplaqués</li> <li>▪ conducteur de presse à panneaux de particules</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                |
|----|-----------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES /<br>EXPLICATIONS |
| 17 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 9436 | <b>Classeurs de bois d'oeuvre et autres vérificateurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ classeur</li> <li>▪ contrôleur</li> <li>▪ inspecteur</li> <li>▪ marqueur</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |
| 18 | 2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup>                    | 9513 | <b>Opérateurs de machines à travailler le bois</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ opérateur travail du bois :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- cloueuse</li> <li>- débiteur</li> <li>- dégrossisseur</li> <li>- façonneur</li> <li>- fraiseur</li> <li>- jointoyeur</li> <li>- lamineur</li> <li>- moulurière</li> <li>- perceuse</li> <li>- ponceur</li> </ul> </li> <li>▪ assembleur de tonnellerie</li> <li>▪ coupeur de moulures</li> <li>▪ colleur de bandes de finition</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet



PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                        | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                         | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                               |
|----|-----------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                         | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                          | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                               |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                                | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                          | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| 19 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7383 | <b>Affûteurs de scies</b><br>▪ limeur<br>▪ affûteur/ajusteur de scies<br>▪ etc.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| 20 | 2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup>                    | 9493 | <b>Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois</b><br>▪ monteur :<br>- de palettes en bois<br>- assembleur de caisses et/ou boîtes en bois, fabricant de portes en bois<br>- d'habitations préfabriquées<br>- de produits en bois<br>▪ ouvrier à la production d'habitations préusinées en bois<br>▪ vérificateur de portes et de fenêtres<br>▪ assembleur-contrôleur du montage d'articles en bois<br>▪ etc. | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                  |      |                                                                              |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                        | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                         | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                |
|----|----------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|    |                                  |      |                                                                              | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                         | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                          | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION | CNP  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                           | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                                | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                          | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU Nb<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES /<br>EXPLICATIONS |
| 21 | 2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7272 | <b>Ébénistes</b><br>▪ apprenti ébéniste<br>▪ etc.                            | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |
| 22 | 2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7271 | <b>Charpentiers-menuisiers</b><br>▪ apprenti charpentier-menuisier<br>▪ etc. | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                |
|----|-----------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|    |                                                     |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU Nb<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES /<br>EXPLICATIONS |
| 23 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7421         | <b>Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)</b><br>▪ conducteur :<br>- de chargeuse à grappin<br>- de grue de chargement à grappin<br>▪ opérateur d'équipements lourds :<br>- ébrancheuse-tronçonneuse<br>- chargeuse d'arbres<br>- <i>loader</i><br>▪ etc.                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |
| 24 | 1 <sup>re</sup>                                     | 7421<br>8241 | <b>Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)</b><br>▪ conducteur :<br>- d'abatteuse<br>- d'ébrancheuse<br>- de chargeuse de grumes<br>- de porteur de troncs entiers<br>- de tronçonneuse<br>- de débardeur en forêt<br>- d'excavatrice<br>- de bulldozer<br>- de niveleuse<br>- de pelle rétrocaveuse<br>- de camion forestier<br>▪ opérateur d'équipements lourds<br>▪ etc. | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |              |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                |
|----|-----------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|    |                                                     |              |                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                        | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES /<br>EXPLICATIONS |
| 25 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7411         | <b>Conducteurs de camions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camionneur</li> <li>▪ Conducteur de camion</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |
| 26 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7242<br>7333 | <b>Électricien, électrotechnicien et<br/>électromécanicien</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ électricien</li> <li>▪ électronicien</li> <li>▪ instrumentiste</li> <li>▪ apprenti électricien, électronicien<br/>ou électromécanicien</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                        | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                               |
|----|-----------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                            | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                               |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU Nb<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                     | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| 27 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7312 | <b>Mécaniciens d'équipements lourds</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mécanicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'équipements mobiles lourds d'exploitation forestière</li> <li>- de moteurs diesel - matériels lourds</li> </ul> </li> <li>▪ apprenti mécanicien d'équipements lourds</li> <li>▪ etc.</li> </ul>      | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| 28 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7311 | <b>Mécaniciens industriels</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mécanicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'entretien de machines de production</li> <li>- monteur</li> </ul> </li> <li>▪ technicien d'entretien mécanique</li> <li>▪ apprenti mécanicien-monteur</li> <li>▪ <i>millwright</i></li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                               | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1 =<br/>Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3 =<br/>Décroissance</i>                                                                                                                                        | <i>Si Q8.1 =<br/>Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                               |
|----|-----------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|    |                                                     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                 | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                            | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                               |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                       | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                 | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU Nb<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                     | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS |
| 29 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7351 | <b>Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mécanicien d'entretien de machines fixes d'usine</li> <li>▪ opérateur de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- chaufferie</li> <li>- compresseur d'air</li> <li>- machines fixes à moteur diesel</li> <li>- système d'installation de climatisation</li> <li>- système de refroidissement</li> </ul> </li> <li>▪ ouvrier à l'équipement de chauffage et de ventilation</li> <li>▪ apprenti mécanicien de machines fixes</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |
| 30 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 7265 | <b>Soudeurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ apprenti soudeur</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                         |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA

**TRANSFORMATION DU BOIS**

QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |              |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                        | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                         | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                        | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                |
|----|-----------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|    |                                                     |              |                                                                                                                                                         | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                         | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                          | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                            | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP          | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                      | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                                | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                          | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                     | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES /<br>EXPLICATIONS |
| 31 | 2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup>                    | 9496<br>9494 | <b>Peintres et enduiseurs secteur industriel</b><br>▪ peintre<br>▪ etc.                                                                                 | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |
| 32 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 6651         | <b>Gardiens de sécurité</b><br>▪ agent de sécurité<br>▪ etc.                                                                                            | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |
| 33 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 6661<br>6663 | <b>Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers</b><br>▪ concierge<br>▪ préposé à l'entretien ménager<br>▪ etc. | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____                          |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                      | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                       | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                                                                                                                                      |
|----|-----------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                     |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                                                                                                       | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                                                                                                        | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                                                                                                                                      |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP                  | CATÉGORIE D'EMPLOI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                                                                                                              | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                                                                                                        | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                   | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS                                                                                                                        |
| 34 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> | 1471<br>7452<br>9614 | <b>Journaliers/manutention-<br/>naires/expéditeurs et<br/>réceptionnaires dans la<br/>transformation du bois</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attacheur de bois débité</li> <li>▪ chargeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'ébouteuse</li> <li>- de billons</li> </ul> </li> <li>▪ déchargeur de camion</li> <li>▪ conducteur de machines à décharger les copeaux</li> <li>▪ déblayeur de scies pour bois vert</li> <li>▪ déchargeur de bois débités en fin de ligne</li> <li>▪ déchargeur de copeaux</li> <li>▪ distributeur de billes</li> <li>▪ ébouteur de bardeaux</li> <li>▪ empaqueteur</li> <li>▪ empileur de bardeaux ou de bois d'œuvre</li> <li>▪ manœuvre</li> <li>▪ nettoyeur d'écorceuse</li> <li>▪ opérateur de machines à empiler</li> <li>▪ ouvrier à la table de triage pour bois vert</li> <li>▪ ouvrier au convoyeur</li> <li>▪ peseur de charge de camion</li> <li>▪ préposé au stockage de copeaux</li> <li>▪ ramasseur de rejets de sciage</li> <li>▪ aide magasinier</li> <li>▪ etc</li> </ul> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <hr style="width: 50px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <hr style="width: 50px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | STP : <hr style="width: 50px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/><br>STC : <hr style="width: 50px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/><br>ATP : <hr style="width: 50px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/><br>ATC : <hr style="width: 50px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/><br>Total : <hr style="width: 50px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <u>Précisez la spécialisation du<br/>ou des journaliers</u><br><hr style="width: 100px; border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/> |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet



PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|    |                                                     |     |                                           |                                                                                                                                                             | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                        | <i>Si Q8.<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                         | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             | <i>Si Q9.1<br/>= Oui</i>                                                                                                                                                                                               | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <i>Si Q9.3<br/>= Décroissance</i>                                                                                                                                            | <i>Si Q8.1<br/>= Oui ou Non</i>                                                                                                                             |                                |
|----|-----------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|    |                                                     |     |                                           | <b>(Q.8.1)</b>                                                                                                                                              | <b>(Q.8.2)</b>                                                                                                                         | <b>(Q8.3)</b>                                                                                                                          | <b>(9.1)</b>                                                                                                                                                | <b>(Q.9.2)</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>(9.3)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>(Q.10)</b>                                                                                                                                                                | <b>(Q.11)</b>                                                                                                                                               |                                |
| #  | TYPE<br>TRANS-<br>FORMA-<br>TION                    | CNP | CATÉGORIE D'EMPLOI                        | SALARIÉ(S)<br>EN<br>2008 ET/OU<br>2009?                                                                                                                     | NB DE <b>T4</b> EN<br>2008 <sup>3</sup>                                                                                                | NB DE <b>POSTE</b><br>EN 2008                                                                                                          | AVEZ-VOUS EU<br>DES POSTES À<br>COMBLER EN<br>2008?                                                                                                         | AVEZ-VOUS RÉUSSI<br>À <b>COMBLER VOS</b><br><b>BESOINS</b> DE MAIN-<br>D'ŒUVRE EN 2008?                                                                                                                                | TENDANCE DU NB<br>D'EMPLOIS<br>DU 1 <sup>ER</sup> JANV. 2009<br>AU 31 DÉC. 2011                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | NB DE <b>POSTES</b><br><b>COUPÉS</b> D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011                                                                                                         | PRÉVOYEZ-VOUS<br>AVOIR DES POSTES<br>À COMBLER D'ICI LE<br>31 DÉCEMBRE<br>2011 ?                                                                            | COMMENTAIRES /<br>EXPLICATIONS |
| 35 | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> |     | <b>Autres, précisez :</b><br>_____        | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Décroissance<br><input type="checkbox"/> Stabilité<br><input type="checkbox"/> Croissance<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA                                                                                                                                                                                                                                                                      | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA |                                |
|    | 1 <sup>re</sup><br>2 <sup>e</sup><br>3 <sup>e</sup> |     | <b>Total pour l'ensemble des employés</b> | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | _____<br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui, facilement<br><input type="checkbox"/> Oui, difficilement<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="text-align: left; padding-right: 10px;"> <input type="checkbox"/> Décroissance<br/> <input type="checkbox"/> Stabilité<br/> <input type="checkbox"/> Croissance<br/> <input type="checkbox"/> NSP<br/> <input type="checkbox"/> NRP<br/> <input type="checkbox"/> NA             </div> <div style="text-align: center;"> </div> </div> <p><b>RÉPONSE<br/>INCRITE À LA<br/>QUESTION 7.4</b></p> | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA |                                |

<sup>1</sup> NON : Si vous cocher « NON », cela veut dire que cette catégorie de poste est applicable à l'établissement, i.e. que ce poste peut exister ou a déjà existé dans l'établissement.

<sup>2</sup> N/A : Si vous cocher « N/A », cela veut dire que ce poste n'est pas applicable à cet établissement, i.e. n'a jamais existé et n'existera jamais dans l'établissement.

<sup>3</sup> Nombre total de formulaires T4 produits en 2008 par catégorie d'emploi.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

**12**

*(Si l'établissement prévoit embaucher au moins un employé **d'ici le 31 décembre 2011**, répondre aux questions 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5 et 12.6)*

Pour les catégories d'emploi où vous prévoyez embaucher,...

12.1 ...combien de postes prévoyez-vous avoir à combler (estimation)?

12.1a Parmi ces postes, combien seront comblés : par mutation interne, par la liste de rappel, à l'externe?

12.2 ...parmi les postes à combler, combien sont des nouveaux postes?

12.3 ...quelles sont vos exigences minimales à l'embauche en termes de diplôme ou de certification?

12.4 ...quelle est l'expérience exigée à l'embauche?

12.5 ...quelles sont les compétences exigées à l'embauche?

12.6 ...quel est généralement le nombre de jours de formation ou d'accompagnement nécessaire pour qu'un nouvel employé dans ce poste, qui n'a aucune expérience préalable, puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail?

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| Si Q11=oui |       |                    |                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
|------------|-------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #          | CNP   | CATÉGORIE D'EMPLOI | (Q.12.1)<br>NB DE POSTES À COMBLER <sup>1</sup><br>D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                      | (Q.12.1a)<br>PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS :                                     | (Q.12.2)<br>NB DE NOUVEAUX POSTES <sup>2</sup> D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                                                            | (Q.12.3)<br>DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ                                                                                                                                                                                                                                                | (Q.12.4)<br>EXPÉRIENCE EXIGÉE                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (Q.12.5)<br>COMPÉTENCES EXIGÉES                                                                                                                                                                                | (Q.12.6)<br>DURÉE <sup>3</sup> DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | COMMENTAIRES / EXPLICATIONS                                                                                                   |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____<br><br>Par la liste de rappel: _____<br><br>À l'externe : _____ | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____<br><br>Par la liste de rappel: _____<br><br>À l'externe : _____ | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |

<sup>1</sup> Comprends l'ensemble des postes, remplacements des postes déjà existants et nouveaux postes.

<sup>2</sup> Comprends les nouveaux postes exclusivement.

<sup>3</sup> Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), , ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| Si Q11=oui |       |                    |                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                   |
|------------|-------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #          | CNP   | CATÉGORIE D'EMPLOI | (Q.12.1)<br>NB DE POSTES À COMBLER <sup>1</sup><br>D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                      | (Q.12.1a)<br>PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS :                                     | (Q.12.2)<br>NB DE NOUVEAUX POSTES <sup>2</sup> D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                                                            | (Q.12.3)<br>DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ                                                                                                                                                                                                                                                | (Q.12.4)<br>EXPÉRIENCE EXIGÉE                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (Q.12.5)<br>COMPÉTENCES EXIGÉES                                                                                                                                                                                                  | (Q.12.6)<br>DURÉE <sup>3</sup> DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | COMMENTAIRES/<br>EXPLICATIONS                                                                                                     |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____<br><br>Par la liste de rappel: _____<br><br>À l'externe : _____ | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base<br><small>(lire, écrire, calculer...)</small><br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br><br>_____ |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____<br><br>Par la liste de rappel: _____<br><br>À l'externe : _____ | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base<br><small>(lire, écrire, calculer...)</small><br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br><br>_____ |

<sup>1</sup> Comprends l'ensemble des postes, remplacements des postes déjà existants et nouveaux postes.

<sup>2</sup> Comprends les nouveaux postes exclusivement.

<sup>3</sup> Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), , ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| Si Q11=oui |       |                    |                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
|------------|-------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #          | CNP   | CATÉGORIE D'EMPLOI | (Q.12.1)<br>NB DE POSTES À COMBLER <sup>1</sup><br>D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                      | (Q.12.1a)<br>PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS :                                     | (Q.12.2)<br>NB DE NOUVEAUX POSTES <sup>2</sup> D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                                                            | (Q.12.3)<br>DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ                                                                                                                                                                                                                                                | (Q.12.4)<br>EXPÉRIENCE EXIGÉE                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (Q.12.5)<br>COMPÉTENCES EXIGÉES                                                                                                                                                                                | (Q.12.6)<br>DURÉE <sup>3</sup> DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | COMMENTAIRES / EXPLICATIONS                                                                                                   |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____<br><br>Par la liste de rappel: _____<br><br>À l'externe : _____ | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____                                                                 | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| Si Q11=oui |       |                    |                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
|------------|-------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #          | CNP   | CATÉGORIE D'EMPLOI | (Q.12.1)<br>NB DE POSTES À COMBLER <sup>1</sup><br>D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                      | (Q.12.1a)<br>PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS :                                     | (Q.12.2)<br>NB DE NOUVEAUX POSTES <sup>2</sup> D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                                                            | (Q.12.3)<br>DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ                                                                                                                                                                                                                                                | (Q.12.4)<br>EXPÉRIENCE EXIGÉE                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (Q.12.5)<br>COMPÉTENCES EXIGÉES                                                                                                                                                                                | (Q.12.6)<br>DURÉE <sup>3</sup> DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | COMMENTAIRES / EXPLICATIONS                                                                                                   |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____<br><br>Par la liste de rappel: _____<br><br>À l'externe : _____ | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____                                                                 | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| Si Q11=oui |       |                    |                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
|------------|-------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #          | CNP   | CATÉGORIE D'EMPLOI | (Q.12.1)<br>NB DE POSTES À COMBLER <sup>1</sup><br>D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                      | (Q.12.1a)<br>PARMI CES POSTES, COMBIEN SERONT COMBLÉS :                                     | (Q.12.2)<br>NB DE NOUVEAUX POSTES <sup>2</sup> D'ICI LE 31 DÉC. 2011                                                                                                            | (Q.12.3)<br>DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ                                                                                                                                                                                                                                                | (Q.12.4)<br>EXPÉRIENCE EXIGÉE                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (Q.12.5)<br>COMPÉTENCES EXIGÉES                                                                                                                                                                                | (Q.12.6)<br>DURÉE <sup>3</sup> DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | COMMENTAIRES / EXPLICATIONS                                                                                                   |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____<br><br>Par la liste de rappel: _____<br><br>À l'externe : _____ | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |
| _____      | _____ | _____              | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | Par mutation interne: _____                                                                 | STP : _____<br>STC : _____<br>ATP : _____<br>ATC : _____<br>Total : _____<br><br><input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucun<br><input type="checkbox"/> DES<br><input type="checkbox"/> DEP<br><input type="checkbox"/> DEC<br><input type="checkbox"/> Université<br><input type="checkbox"/> Autre : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> moins de 6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 m. à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <3 ans<br><input type="checkbox"/> ≥3 ans à <5 ans<br><input type="checkbox"/> 5 ans et plus<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune<br><input type="checkbox"/> de base (lire, écrire, calculer...)<br><input type="checkbox"/> autres : _____<br><br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <input type="checkbox"/> Aucune formation<br><input type="checkbox"/> moins d'un mois<br><input type="checkbox"/> ≥1 mois à <3 mois<br><input type="checkbox"/> ≥3 mois à <6 mois<br><input type="checkbox"/> ≥6 mois à <1 an<br><input type="checkbox"/> ≥1 an à <2 ans<br><input type="checkbox"/> 2 ans et +<br><input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP | <u>Précisez les exigences du poste et/ou quels organismes délivrent les certificats, cartes de compétences, etc.</u><br>_____ |

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

**SOUS-TRAITANTS**

| <b>13</b>                                                                                                                                                                                       | <b>Au cours des 12 derniers mois</b> , avez-vous fait affaire <b><u>régulièrement</u></b> avec des sous-traitants et/ou des travailleurs autonomes dans le cadre des opérations de votre établissement? |                                                                                                         |                                   |                       |                                                    |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> Oui, précisez (emploi et nombre) <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/> Ne répond pas <input type="checkbox"/> N/A |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                         |                                   |                       |                                                    |              |
| Activités réalisées en <u>sous-traitance</u> et/ou emploi ou fonction des <u>travailleurs autonomes</u>                                                                                         |                                                                                                                                                                                                         | Indiquer ST <sup>1</sup> (pour les sous-traitants) et TA <sup>2</sup> (pour les travailleurs autonomes) | Nombre de sous-traitants (estimé) | Nombre de TA (estimé) | % de cette activité qui est confiée à des ST ou TA | Commentaires |
|                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                         | ST                                                                                                      | TA                                |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Électricité                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Mécanique                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Séchage                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Affûtage                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Transport de produits forestiers (bois d'œuvre, sciure, copeaux, etc.) *                                                                                               |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Récolte forestière (coupe de bois, débardage, éclaircie, etc.)*                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Travaux sylvicoles (débroussaillage, reboisement, etc.)*                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |
| <input type="checkbox"/> Autres, précisez                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> ST <input type="checkbox"/> TA                                                 |                                   |                       |                                                    |              |

<sup>1</sup> ST : Entreprise sous-traitante pouvant employer un à plusieurs employés.

<sup>2</sup> TA : Travailleur autonome travaillant normalement seul et à son compte.



PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

**PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE**

- 14** Je vais vous lire une liste de problématiques. Veuillez indiquer si votre établissement n'éprouve **aucune** difficulté, éprouve des difficultés **mineures** ou des difficultés **majeures** relativement à chacune des situations suivantes.  
 (Pour les problématiques pour lesquelles l'entreprise a éprouvé des difficultés majeures, demandez d'expliquer et complétez la colonne explications du tableau ci-dessous.)

| (Q.14 a)<br>Section transformation du bois                           |                          |                          |                          |                          |                          |                          | <u>Explication</u><br>(Préciser selon le cas les emplois concernés par les problématiques) |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      | <u>Aucune</u>            | <u>Min.</u>              | <u>Maj.</u>              | <u>NSP</u>               | <u>NRP</u>               | <u>NA</u>                |                                                                                            |
| 1) Roulement du personnel                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 2) Mobilité intra ou inter entreprise(s)                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 3) Recrutement de personnel                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| - En région                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| - Hors région                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 4) Motivation et intérêt du personnel                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 5) Compétences de base du personnel<br>(lire, écrire, calculer)      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 6) Formation du personnel (scolaire et autre)                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 7) Adaptation aux nouvelles technologies et utilisation de celles-ci | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |

Min. : Difficultés mineures    Maj. : Difficultés majeures    NSP : Ne sait pas    NRP : Ne répond pas    NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| (Q.14 a)<br>Section transformation du bois                              | <u>Aucune</u>            | <u>Min.</u>              | <u>Maj.</u>              | <u>N<br/>S<br/>P</u>     | <u>N<br/>R<br/>P</u>     | <u>N<br/>A</u>           | <u>Explication</u><br>(Préciser selon le cas les emplois concernés par les problématiques) |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8) Vieillessement de la main-d'œuvre                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 9) Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 10) Supervision et gestion du personnel                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 11) Santé et sécurité du travail                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| - Respect des règles                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| - Accidents de travail                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| - Maladies professionnelles                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 12) Adaptation aux normes de qualité                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 13) Qualification du personnel                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 14) Adaptation des finissants des institutions scolaires                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| 15) Conciliation travail-famille                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |

Min. : Difficultés mineures    Maj. : Difficultés majeures    NSP : Ne sait pas    NRP : Ne répond pas    NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| (Q.14 a)<br>Section transformation du bois             | <u>Aucune</u>            | <u>Min.</u>              | <u>Maj.</u>              | <u>N<br/>S<br/>P</u>     | <u>N<br/>R<br/>P</u>     | <u>N<br/>A</u>           | <u>Explication</u><br>(Préciser selon le cas les emplois concernés par les problématiques) |
|--------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autre problématique</b><br>(transformation du bois) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| <b>Autre problématique</b><br>(transformation du bois) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| <b>Autre problématique</b><br>(transformation du bois) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                            |
| Commentaires (transformation du bois)                  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                            |
|                                                        |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                            |
|                                                        |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                            |
|                                                        |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                            |

Min. : Difficultés mineures    Maj. : Difficultés majeures    NSP : Ne sait pas    NRP : Ne répond pas    NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

**N.B. : \*\* Cette section est à compléter exclusivement lorsque l'établissement a déclaré des T4 en 2007 pour du personnel qui travaille en aménagement forestier (récolte et sylviculture), voirie forestière et transport de produits forestiers.**

| (Q.14 b)<br>Section aménagement forestier                                                                                | Aucune                   | Min.                     | Maj.                     | N<br>S<br>P              | N<br>R<br>P              | N<br>A                   | Explication<br>(Préciser selon le cas les emplois concernés par les problématiques) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 16) **Roulement du personnel                                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 17) **Mobilité intra ou inter entreprise(s)                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 18) **Recrutement de personnel                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| - En région                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| - Hors région                                                                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 19) ** Motivation et intérêt des employés                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 20) **Compétences de base du personnel<br>(lire, écrire, calculer)/Niveau de<br>compétence des employés                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 21) ** Formation du personnel (scolaire et<br>autre)                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 22) ** Adaptation aux nouvelles<br>technologies et utilisation de celles-ci<br>(ex : GPS, « bavard » électronique, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |

Min. : Difficultés mineures    Maj. : Difficultés majeures    NSP : Ne sait pas    NRP : Ne répond pas    NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| (Q.14 b)<br>Section aménagement forestier                                                                                                                                                | Aucune                   | Min.                     | Maj.                     | N<br>S<br>P              | N<br>R<br>P              | N<br>A                   | Explication<br>(Préciser selon le cas les emplois concernés par les problématiques) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 23) **Vieillessement de la main-d'œuvre                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 24) **Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement                                                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 25) **Reconnaissance professionnelle des travailleurs                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 26) **Supervision et gestion du personnel                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 27) **Santé et sécurité du travail                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| - Respect des règles                                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| - Accidents de travail                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| - Maladies professionnelles                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 28) ** Adaptation du personnel aux normes réglementaires et de qualité (ex : RNI, manuel d'aménagement forestier, environnement, saines pratiques, etc.)                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 29) ** Adaptation du personnel à l'environnement de travail en milieu forestier (ex : camps forestiers, travail en forêt, longues heures de travail, distance de transport élevée, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |

Min. : Difficultés mineures    Maj. : Difficultés majeures    NSP : Ne sait pas    NRP : Ne répond pas    NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| (Q.14 b)<br>Section aménagement forestier                                                                           | Aucune                   | Min.                     | Maj.                     | N<br>S<br>P              | N<br>R<br>P              | N<br>A                   | Explication<br>(Préciser selon le cas les emplois concernés par les problématiques) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 30) ** Qualification du personnel                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 31) ** Adaptation des finissants des institutions scolaires                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 32) ** Aptitude du personnel pour l'orientation (sens de l'orientation) sur carte, sur les chemins forestiers, etc. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| 33) ** Conciliation travail-famille                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| ** Autre problématique (aménagement forestier)                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| ** Autre problématique (aménagement forestier)                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| ** Autre problématique (aménagement forestier)                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                                                     |
| Commentaires (aménagement forestier) :                                                                              |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                     |
|                                                                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                     |
|                                                                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                     |
|                                                                                                                     |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                                                                                     |

Min. : Difficultés mineures    Maj. : Difficultés majeures    NSP : Ne sait pas    NRP : Ne répond pas    NA : Non applicable

Je vais maintenant vous poser des questions sur la formation de votre main-d'œuvre.

**BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (TOUS LES ÉTABLISSEMENTS)**

**15** **D'ici au 31 décembre 2011**, dites-moi à quel point vos **travailleurs** auront besoin de formation, dans chacun des domaines suivants, à l'aide d'une échelle de 1 à 3, où 1 = **aucun** besoin de formation, 2 = un **léger** besoin de formation et 3 = un **grand** besoin de formation. Si ce n'est pas applicable à votre entreprise, n'hésitez pas à me le dire.

*(Pour tous les domaines où il y a un besoin de formation, précisez)*

| (Q15a)<br><b>Domaines de formation</b><br><b>(Main-d'œuvre en</b><br><b>transformation du bois)</b> | <b>Besoin</b>            |                          |                          | <b>N</b><br><b>S</b><br><b>P</b> | <b>N</b><br><b>R</b><br><b>P</b> | <b>N</b><br><b>A</b>     | <b>Explication</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------|
|                                                                                                     | <b>Aucun</b>             | <b>Léger</b>             | <b>Grand</b>             |                                  |                                  |                          |                    |
| (1) Gestion et supervision du personnel                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (2) Calcul du coût de revient                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (3) Vente/marketing                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (4) Communication                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (5) Informatique ou bureautique                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (6) Législation et réglementation                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (7) Commercialisation internationale                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (8) Français                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (9) Anglais                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (10) Mathématiques                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (11) Dessin technique                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (12) Recherche et développement                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (13) Gestion des inventaires                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (14) Gestion des ressources humaines et matérielle                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (15) Gestion de l'environnement                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (16) Optimisation des procédés                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (17) Contrôle et suivi des opérations                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (18) Réglage ou programmation des machines                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (19) Contrôle de la qualité                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (20) Mesurage                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (21) Classification des bois usinés                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |
| (22) Secourisme/santé et sécurité du travail                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |                    |

NA : Non applicable    NRP : Ne répond pas    NSP : Ne sait pas

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| (Q15a)<br><b>Domaines de formation</b><br><b>(Main-d'œuvre en transformation du bois)</b>                          | <b>Besoin</b>            |                          |                          | N<br>S<br>P              | N<br>R<br>P              | N<br>A                   | <b>Explication</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
|                                                                                                                    | Aucun                    | Léger                    | Grand                    |                          |                          |                          |                    |
| (23) Opération de chargement                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (24) Opération de sciage (délignage, écorçage)                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (25) Opération de la raboteuse (planeur)                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (26) Opération de la moulurière                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (27) Opération du séchoir                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (28) Opération de laminage                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (29) Opération de collage ou d'assemblage                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (30) Opération de finition (peinture, teinture, polissage, etc.)                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (31) Lecture et interprétation de plans et devis                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (32) Système de gestion d'entretien des équipements                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (33) Opération de chariot élévateur, pont roulant ou convoyeur, etc.                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (34) Opération de machinerie (lourde et autre)                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (35) Préservation du bois                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (36) Confection de teinture                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (37) Technique de coupe                                                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (38) Affûtage                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (39) Entretien et réparation des machines                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (40) Électricité/ électronique                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (41) Soudure                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (42) Pneumatique                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (43) Hydraulique                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (44) Mécanique                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| <b>16</b> Y a-t-il des besoins dans d'autres domaines de formation (d'ici le 31 décembre 2011)?                    |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                    |
| <input type="checkbox"/> Oui. Quels sont-ils? (Complétez le tableau ci-dessus.)                                    |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                    |
| <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                    |
| Autres besoin, précisez _____                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| Autres besoin, précisez _____                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |

NA : Non applicable    NRP : Ne répond pas    NSP : Ne sait pas



**N.B. : \*\* Cette section est à compléter exclusivement lorsque l'établissement a déclaré des T4 en 2008 pour du personnel qui travaille en aménagement forestier (récolte et sylviculture), voirie forestière et transport de produits forestiers.**

| (Q15b)<br>Domaines de formation<br>(Main-d'œuvre en<br>aménagement forestier)                                                                   | Besoin                   |                          |                          | N<br>S<br>P              | N<br>R<br>P              | N<br>A                   | Explication |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
|                                                                                                                                                 | Aucun                    | Léger                    | Grand                    |                          |                          |                          |             |
| (43) ** Gestion des ressources humaines et matérielles                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (44) ** Développement des gestionnaires et superviseurs (ex. : leadership, compétence en gestion, etc.)                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (45) ** Informatique et traitement des données informatisées                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (46) ** Cartographie des territoires forestiers (lecture et interprétation)                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (47) ** Nouvelles technologies (ex. : GPS, etc.)                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (48) ** Connaissance forestière générale (écologie forestière, sols forestiers, sylviculture, photo-interprétation, inventaire forestier, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (49) ** Secourisme/santé et sécurité du travail                                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (50) ** Recherche et développement                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (51) ** Supervision des travaux de voirie                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (52) ** Supervision des travaux de récolte                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (53) ** Supervision des travaux sylvicoles non commerciaux                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (54) ** Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI) (aménagement, voirie, etc.)                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (55) ** Saines pratiques en aménagement forestier (construction de chemins, installation de ponceaux, etc.)                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (56) ** Certification environnementale, forestière, qualité (ISO 14001, ISO 9001, CSA Z809, SFI, FSC, etc.)                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (57) ** Gestion de l'environnement                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |
| (58) ** Protection contre les incendies de forêt                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |             |

NA : Non applicable    NRP : Ne répond pas    NSP : Ne sait pas

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| (Q15b)<br><b>Domaines de formation</b><br><b>(Main-d'œuvre en</b><br><b>aménagement forestier)</b>                                                                                                       | <b>Besoin</b>            |                          |                          | N<br>S<br>P              | N<br>R<br>P              | N<br>A                   | <b>Explication</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
|                                                                                                                                                                                                          | Aucun                    | Léger                    | Grand                    |                          |                          |                          |                    |
| (59) ** Construction de chemins et installation de ponceaux, etc.                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (60) ** Entretien de chemins et de ponceaux                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (61) ** Abattage mécanisé et façonnage des bois                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (62) ** Débardage                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (63) ** Scarifiage                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (64) ** Abattage manuel                                                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (65) ** Reboisement                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (66) ** Martelage                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (67) ** Débroussaillage                                                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (68) ** Travaux sur des terrains accidentés                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (69) ** Mesurage                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (70) ** Soudure                                                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (71) ** Mécanique et entretien de machinerie lourde (forestière, voirie et autres)                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (72) ** Mécanique et entretien d'outillage forestier (petits moteurs, etc.)                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (73) ** Entretien préventif sur composantes hydrauliques                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (74) ** Électricité/électronique                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (75) ** Pneumatique                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| (76) ** Affûtage                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| Y a-t-il des besoins dans d'autres domaines de formation (d'ici le 31 décembre 2011)?                                                                                                                    |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                    |
| <input type="checkbox"/> Oui. Quels sont-ils? (Complétez le tableau ci-dessus.)<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                    |
| Autres besoin (aménagement forestier), précisez                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| Autres besoin (aménagement forestier), précisez                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |
| Autres besoin (aménagement forestier), précisez                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                    |

NA : Non applicable   NRP : Ne répond pas   NSP : Ne sait pas

**FORMATION OFFERTE PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT**

17

**Au cours des 12 derniers mois**, avez-vous fait affaires avec des établissements d'enseignement pour la formation continue de vos travailleurs?

☐ Oui. Lesquels ?

☐ Non. Pourquoi? \_\_\_\_\_

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Si oui, êtes-vous satisfait des services reçus?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi? \_\_\_\_\_

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires : \_\_\_\_\_

**SERVICES OFFERTS PAR EMPLOI-QUÉBEC**

18

**Au cours des 12 derniers mois**, avez-vous eu recours aux mesures ou aux services aux entreprises offerts par Emploi-Québec (placement en ligne, subvention salariale, mesure de formation, etc.)?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi? \_\_\_\_\_

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires : \_\_\_\_\_

## ORGANISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

19

19.1 Qui organise les activités de formation au sein de votre établissement?

- ☐ Comité de formation et responsable des ressources humaines  
☐ Responsable des ressources humaines  
☐ Propriétaire  
☐ Autre, précisez \_\_\_\_\_

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires :

19.2 De quelle façon identifiez-vous les besoins de formation dans l'entreprise?

- ☐ Par le biais d'un comité de formation  
☐ Par le biais des contremaîtres et des superviseurs  
☐ Par les demandes directes des employés  
☐ Aucun moyen spécifique d'identification des besoins de formation  
☐ Autre, précisez \_\_\_\_\_  
☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires :

19.3 Qui est responsable de la gestion des ressources humaines au sein de votre établissement?

- ☐ Un responsable des ressources humaines (DRH, coordonnateur RH... )  
☐ Le directeur général  
☐ Personne ne s'occupe des ressources humaines  
☐ Autre, précisez \_\_\_\_\_  
☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires :

19.4 Parmi les catégories suivantes, quelle est celle correspondant à la proportion du temps que cette personne consacre à la gestion des ressources humaines?

- ☐ Moins de 10 % de son temps  
☐ Entre 10 et 25 % de son temps  
☐ Entre 25 et 50 % de son temps  
☐ Plus de 50 % de son temps

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires :

## ÉQUIPEMENTS DE PRODUCTION

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>20</b> | <p>Est-ce que vos équipements ont besoin d'être modernisés?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui. Précisez : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> Non (<i>passez à Q22</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>21</b> | <p>21.1 À combien estimez-vous les investissements requis d'ici le <b>31 décembre 2011</b>?</p> <p><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA</p> <p>Commentaires : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>21.2 Allez-vous réaliser ces investissements d'ici le <b>31 décembre 2011</b>?</p> <p><input type="checkbox"/> En totalité</p> <p><input type="checkbox"/> En partie</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p> <p><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA</p> <p>Commentaires : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

**STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE**

|           |                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>22</b> | Dites-moi si chacune des stratégies suivantes serait <b>peu</b> intéressante, <b>moyennement</b> intéressante, ou <b>très</b> intéressante pour votre entreprise.<br>(Cochez la case correspondante)                         |
| <b>23</b> | Parmi toutes les réponses où le choix a été « <b>très intéressante</b> », quelles seraient les trois stratégies prioritaires selon vous?<br>(Relire la liste au besoin et inscrire les chiffres 1 à 3 dans la colonne Q.23.) |

| Stratégies                                                                                        | (Q.22)                   |                          |                          |                          |                          |                          | (Q.23)   | Commentaires |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------------|
|                                                                                                   | Intérêt de la stratégie  |                          |                          |                          |                          |                          | Priorité |              |
|                                                                                                   | Peu                      | Moy.                     | Très                     | NSP                      | NRP                      | NA                       | (1 à 3)  |              |
| (1) Stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | —        |              |
| (2) Modernisation des équipements                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | —        |              |
| (3) Formation de la main-d'œuvre                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | —        |              |
| (4) L'utilisation des programmes d'apprentissage en milieu de travail (offerts par Emploi-Québec) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | —        |              |
| (5) Augmentation de la santé et sécurité dans l'usine                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | —        |              |
| (6) Diversification des produits ou services offerts                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | —        |              |
| (7) Développement de nouveaux marchés intérieurs (au Canada)                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | —        |              |

NA : Non applicable    NRP : Ne répond pas    NSP : Ne sait pas

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
 QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

| Stratégies                                                                 | (Q.22)                   |                          |                          |                          |                          |                          | (Q.23)         | Commentaires |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|--------------|
|                                                                            | Intérêt de la stratégie  |                          |                          |                          |                          |                          | Priorité       |              |
|                                                                            | <u>Peu</u>               | <u>Moy.</u>              | <u>Très</u>              | N<br>S<br>P              | N<br>R<br>P              | N<br>A                   | <u>(1 à 3)</u> |              |
| (8) Développement de nouveaux marchés extérieurs (à l'extérieur du Canada) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ___            |              |
| (9) Amélioration des contrôles de qualité des produits                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ___            |              |
| (10) Optimisation des procédés                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ___            |              |
| (11) Fusion ou acquisition d'entreprises                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ___            |              |
| (12) Réduction des coûts d'approvisionnement                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ___            |              |
| (13) Stratégie sectorielle de promotion des produits du bois               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ___            |              |

24

Y a-t-il d'autres stratégies qui pourraient améliorer la situation de votre entreprise?

☐ Oui. Lesquelles?

☐ Non

☐ NSP   ☐ NRP   ☐ NA

Commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

NA : Non applicable   NRP : Ne répond pas   NSP : Ne sait pas

### AVANTAGE CONCURRENTIEL

**25** Selon vous, quel est le principal avantage concurrentiel de votre entreprise (force de l'entreprise)?  
*(Au besoin : Qu'est-ce qui a permis à votre entreprise de se distinguer des autres et de conserver sa santé financière?)*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

**26** Quel est votre principal désavantage concurrentiel (faiblesse de l'entreprise)?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

### PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

**27** Selon vous, y a-t-il des possibilités pour votre entreprise d'augmenter ses ventes à l'extérieur du Québec?

☐ Oui.

a) Pour quelles provinces et/ou quels pays?

☐ États-Unis

☐ Europe

☐ Asie

☐ Ontario

☐ Provinces maritimes

☐ Autre(s), précisez : \_\_\_\_\_

b) Pour quels produits (actuels ou nouveaux)?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

**28** Est-ce que votre établissement va **développer de nouveaux produits** ou **de nouveaux services** d'ici décembre 2011?

☐ Oui. Lesquels? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

**29** Selon vous, d'ici décembre 2011, y aura-t-il une croissance de la demande pour certains produits ou services que vous offrez ou que vous avez l'intention d'offrir?

☐ Oui. Lesquels? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

**29.1** Éprouvez-vous des difficultés liées à la mise en marché et la commercialisation de vos produits (Ex : distribution, emballage, vente, marketing, etc.) ?

☐ Si oui. Expliquez ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA



PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>30</b> | <p>Est-ce que votre entreprise va profiter d'opportunités de développements potentiels?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non, Pourquoi ?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>                                                                                                     |
|           | <p><input type="checkbox"/> NSP    <input type="checkbox"/> NRP    <input type="checkbox"/> NA</p> <p>Commentaires : _____</p> <p>_____</p>                                                                                                                                                                                |
| <b>31</b> | <p>Quelles conditions ou quelles mesures devraient être mises en place pour vous permettre de mieux profiter de ces opportunités?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> NSP    <input type="checkbox"/> NRP    <input type="checkbox"/> NA</p>                                            |
| <b>32</b> | <p><i>(Posez la question seulement lorsque c'est applicable)</i></p> <p>Quels types de compétences allez-vous rechercher pour profiter de ces opportunités de développement?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> NSP    <input type="checkbox"/> NRP    <input type="checkbox"/> NA</p> |

### CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE ET DE L'ÉTABLISSEMENT

L'entrevue est presque terminée. Je voudrais seulement vous poser quelques questions à des fins de statistiques.

|           |                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>33</b> | a) En quelle année a été fondée votre <b>établissement</b> ?<br>(Au besoin : depuis combien de temps existe-t-il?)                                                                                    | <input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|           | (Demandez la question suivante seulement s'il <b>ne s'agit pas</b> d'un établissement unique.)                                                                                                        | <input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP<br><input type="checkbox"/> NA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>34</b> | <b>Au mieux</b> , en <b>2008</b> , combien de personnes travaillaient pour votre établissement?<br>(Lorsque la production était à son maximum. Sous-traitants exclus, propriétaire et cadres inclus.) | <input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>35</b> | <b>Au mieux</b> , en <b>2009</b> , combien de personnes travailleront pour votre établissement ?<br>(Lorsque la production sera à son maximum. Sous-traitants exclus, propriétaire et cadres inclus.) | <input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>36</b> | En <b>2008</b> , quelle est, en <b>pourcentage</b> , la part du travail que vous avez confié à des <b>sous-traitants</b> ?                                                                            | <input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>37</b> | En <b>2009</b> , quelle est, en <b>pourcentage</b> , la part du travail que vous confiez à des <b>sous-traitants</b> ?                                                                                | <input type="checkbox"/> NSP<br><input type="checkbox"/> NRP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>38</b> | En <b>2008</b> , parmi les catégories suivantes, dans quelle tranche se situait le <b>chiffre d'affaires</b> de votre établissement, toutes activités confondues?                                     | <input type="checkbox"/> 0 \$ Expliquez:<br><input type="checkbox"/> Moins de 250 000 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 250 000 \$ et 499 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 500 000 \$ et 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 1 000 000 \$ et 1 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 2 000 000 \$ et 4 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 10 000 000 \$ et 19 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 20 000 000 \$ et 39 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Plus de 40 000 000 \$<br><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA |
| <b>39</b> | Pour <b>2009</b> , prévoyez-vous une hausse, une baisse ou aucun changement dans votre <b>chiffre d'affaires</b> ?                                                                                    | <input type="checkbox"/> Hausse<br><input type="checkbox"/> Baisse<br><input type="checkbox"/> Aucun changement<br><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>40</b> | En <b>2008</b> , à quel pourcentage de sa <b>capacité de production</b> votre établissement opérait-il ?                                                                                              | <input type="checkbox"/> 0 à 25 % (moins de 25%)<br><input type="checkbox"/> 25 à 50 % (≥ 25 et < 50%)<br><input type="checkbox"/> 50 à 75 % (≥ 50 et < 75%)<br><input type="checkbox"/> 75 % ou plus<br><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>41</b> | En <b>2008</b> , parmi les catégories suivantes, dans quelle tranche se situait la <b>masse salariale</b> de votre établissement?                                                                     | <input type="checkbox"/> 0 \$ Expliquez:<br><input type="checkbox"/> Moins de 100 000 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 100 000 \$ et 249 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 250 000 \$ et 499 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 500 000 \$ et 749 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 750 000 \$ et 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 1 000 000 \$ et 1 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 2 000 000 \$ et 4 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Plus de 10 000 000 \$<br><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA             |

NA : Non applicable    NRP : Ne répond pas    NSP : Ne sait pas

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA  
**TRANSFORMATION DU BOIS**  
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

|           |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>42</b> | <p>En <b>2009</b>, parmi les catégories suivantes, dans quelle tranche se situera la <b>masse salariale</b> de votre établissement ?</p> | <input type="checkbox"/> 0 \$ Expliquez:<br><input type="checkbox"/> Moins de 100 000 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 100 000 \$ et 249 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 250 000 \$ et 499 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 500 000 \$ et 749 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 750 000 \$ et 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 1 000 000 \$ et 1 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 2 000 000 \$ et 4 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Entre 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$<br><input type="checkbox"/> Plus de 10 000 000 \$<br><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA |
| <b>43</b> | <p>Est-ce que vos travailleurs sont <b>syndiqués</b>?</p>                                                                                | <input type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non<br><input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/> NRP <input type="checkbox"/> NA<br>Syndicat : _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

**Merci beaucoup!**

## Liste des employés

Afin de compléter cette étude, nous voudrions interviewer des employés qui travaillent dans votre établissement. Nous comptons sur vous pour nous fournir leurs coordonnées de façon à nous permettre de les interroger.

Est-ce que je pourrais vous envoyer une grille à compléter avec leurs coordonnées? Je vous rappelle que toutes vos réponses demeureront anonymes. **Cette liste ne sera utilisée que par les membres de l'équipe de recherche et strictement aux fins du projet.**

Nous vous transmettrons cette liste (*expliquez comment*). S.V.P., veuillez nous la retourner dans les plus brefs délais (*expliquez comment et envoyez les documents en annexe*).

Remerciements.

### RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR L'ENTREVUE

|                                                                                              |                                                                                  |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Première partie</b>                                                                       |                                                                                  |               |
| Date : _____                                                                                 | Heure : _____                                                                    | Durée : _____ |
| Nom du répondant : _____                                                                     | Sections complétées :<br><input type="checkbox"/> En totalité<br>Section : _____ |               |
| Nom de l'enquêteur : _____                                                                   |                                                                                  |               |
| Type d'entrevue : <input type="checkbox"/> Téléphonique <input type="checkbox"/> En personne |                                                                                  |               |
| Entrevue complétée : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non               |                                                                                  |               |
| Si non, causes : _____                                                                       |                                                                                  |               |
| Information(s) manquante(s) : _____                                                          |                                                                                  |               |
| Commentaires : _____                                                                         |                                                                                  |               |
| <b>Deuxième partie, s'il y a lieu</b>                                                        |                                                                                  |               |
| Date : _____                                                                                 | Heure : _____                                                                    | Durée : _____ |
| Nom du répondant : _____                                                                     | Sections complétées :<br><input type="checkbox"/> En totalité<br>Section : _____ |               |
| Nom de l'enquêteur : _____                                                                   |                                                                                  |               |
| Type d'entrevue : <input type="checkbox"/> Téléphonique <input type="checkbox"/> En personne |                                                                                  |               |
| Entrevue complétée : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non               |                                                                                  |               |
| Si non, causes : _____                                                                       |                                                                                  |               |
| Information(s) manquante(s) : _____                                                          |                                                                                  |               |
| Commentaires : _____                                                                         |                                                                                  |               |
| <b>Troisième partie, s'il y a lieu</b>                                                       |                                                                                  |               |
| Date : _____                                                                                 | Heure : _____                                                                    | Durée : _____ |
| Nom du répondant : _____                                                                     | Sections complétées :<br><input type="checkbox"/> En totalité<br>Section : _____ |               |
| Nom de l'enquêteur : _____                                                                   |                                                                                  |               |
| Type d'entrevue : <input type="checkbox"/> Téléphonique <input type="checkbox"/> En personne |                                                                                  |               |
| Entrevue complétée : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non               |                                                                                  |               |
| Si non, causes : _____                                                                       |                                                                                  |               |
| Information(s) manquante(s) : _____                                                          |                                                                                  |               |
| Commentaires : _____                                                                         |                                                                                  |               |

|                              |
|------------------------------|
| Commentaires/détails : _____ |
| _____                        |
| _____                        |
| _____                        |
| _____                        |

# ANNEXE 3

LISTE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS UTILISÉES ET  
CORRESPONDANCE AVEC LES CODES DE LA CLASSIFICATION  
NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

LISTE DES CATÉGORIES DE POSTE UTILISÉES ET CORRESPONDANCE AVEC LES  
CODES DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

| CNP                                          | CATÉGORIE DE POSTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | REGROUPEMENT<br>DE CATÉGORIES<br>DE POSTE* |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 0016<br>0111<br>0112<br>0611<br>0811<br>0911 | <b>Personnel de direction (usine et forêt)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cadre supérieur</li> <li>▪ directeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'usine</li> <li>▪ de fabrication</li> <li>▪ des ressources humaines</li> <li>▪ des ventes</li> <li>▪ financier</li> <li>▪ d'opérations forestières</li> </ul> </li> <li>▪ directeur/surintendant en foresterie</li> <li>▪ surintendant d'usine</li> <li>▪ surintendant d'opérations forestières</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | 1                                          |
| 7215<br>7216<br>9215                         | <b>Personnel de supervision (usine)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ contremaître d'usine</li> <li>▪ superviseur d'usine</li> <li>▪ surveillant d'usine</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1                                          |
| 8211                                         | <b>Personnel de supervision (forêt)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ superviseur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ des opérations forestières</li> <li>▪ de l'équipe de forestiers construction de chemins</li> <li>▪ du transport forestier</li> </ul> </li> <li>▪ contremaître de l'exploitation forestière</li> <li>▪ surveillant en sylviculture</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                | 1                                          |
| 1221<br>1241<br>1431<br>1432<br>1453<br>1472 | <b>Employés de soutien administratif</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ agent d'administration</li> <li>▪ commis : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ à la comptabilité</li> <li>▪ à la paye</li> <li>▪ au service à la clientèle</li> </ul> </li> <li>▪ magasinier</li> <li>▪ secrétaire</li> <li>▪ vérificateur et comptable</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                           | 3                                          |
| 2141                                         | <b>Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité de procédé)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ingénieur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'usine</li> <li>▪ de contrôle de la qualité</li> <li>▪ en fabrication</li> <li>▪ de production</li> <li>▪ industriel</li> <li>▪ de transformation du bois</li> <li>▪ etc.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                   | 4                                          |

| CNP                  | CATÉGORIE DE POSTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE* |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 2122                 | <b>Ingénieurs forestiers</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ forestier : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de district</li> <li>▪ spécialiste en évaluation</li> </ul> </li> <li>▪ surintendant : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ foresterie</li> <li>▪ planification forestière</li> </ul> </li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                       | 4                                    |
| 2233<br>2232         | <b>Techniciens en génie de fabrication</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ en génie industriel</li> <li>▪ en génie mécanique</li> <li>▪ en assurance de la qualité</li> </ul> </li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                               | 4                                    |
| 2223                 | <b>Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ forestier</li> <li>▪ d'inventaire forestier</li> <li>▪ sylvicole</li> <li>▪ de terrain</li> <li>▪ garde forestier</li> </ul> </li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                    | 4                                    |
| 2223                 | <b>Mesureurs (forêt et usine)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ technicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mesurage du bois/cour usine</li> <li>▪ mesurage du bois/exploitation forestière</li> </ul> </li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                | 4                                    |
| 2253                 | <b>Techniciens en dessin/dessinateurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dessinateur en mécanique</li> <li>▪ technicien en dessin assisté par ordinateur</li> <li>▪ technologue en conception et en dessin/génie civil</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                            | 4                                    |
| 2243                 | <b>Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mécanicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'équipements de contrôle de processus</li> <li>▪ d'instruments industriels</li> </ul> </li> <li>▪ technicien d'instruments industriels</li> <li>▪ apprenti mécanicien d'instruments industriels</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | 4                                    |
| 6411<br>6221<br>4163 | <b>Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs commerce de gros (sauf commis/vendeurs au détail)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ représentant de commerce de gros</li> <li>▪ conseiller en marketing</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                               | 2                                    |
| 6421                 | <b>Commis/vendeurs commerce de détail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ conseiller/conseillère en vente au détail</li> <li>▪ commis au comptoir – commerce de détail</li> <li>▪ commis-vendeur – commerce de détail</li> <li>▪ vendeur – commerce de détail</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                      | 2                                    |

| CNP                  | CATÉGORIE DE POSTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | REGROUPEMENT<br>DE CATÉGORIES<br>DE POSTE* |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1225<br>1474<br>6233 | <b>Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ acheteur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de billots</li> <li>▪ de bois d'œuvre</li> <li>▪ de bois de charpente</li> <li>▪ de bois débité</li> <li>▪ de commerce de gros</li> <li>▪ de commerce de détail</li> </ul> </li> <li>▪ commis <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ à l'inventaire</li> <li>▪ au contrôle des stocks</li> <li>▪ aux achats</li> </ul> </li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3                                          |
| 9431<br>9434         | <b>Opérateurs de machines dans la transformation du bois</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ chef scieur</li> <li>▪ scieur-coupeur de bois d'œuvre</li> <li>▪ opérateur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de scie</li> <li>▪ de débiteur</li> <li>▪ de déligneuse</li> <li>▪ d'ébouteuse</li> <li>▪ de tronçonneuse</li> <li>▪ d'équarrisseuse</li> <li>▪ de raboteuse</li> <li>▪ de « butter »</li> </ul> </li> <li>▪ raboteur</li> <li>▪ trancheur de bois en bardeaux de fente</li> <li>▪ opérateur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'écorceuse</li> <li>▪ de déchiqueteuse</li> <li>▪ de dérouleuse</li> <li>▪ de séchoir</li> </ul> </li> <li>▪ assembleur de contreplaqués</li> <li>▪ opérateur de presse à contreplaqués</li> <li>▪ conducteur de presse à panneaux de particules</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | 5                                          |
| 9436                 | <b>Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ classer</li> <li>▪ contrôleur</li> <li>▪ inspecteur</li> <li>▪ marqueur</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 4                                          |



| CNP  | CATÉGORIE DE POSTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | REGROUPEMENT<br>DE CATÉGORIES<br>DE POSTE* |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 9513 | <b>Opérateurs de machines à travailler le bois</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ opérateur travail du bois : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cloueuse</li> <li>▪ débiteur</li> <li>▪ dégrossisseur</li> <li>▪ façonneur</li> <li>▪ fraiseur</li> <li>▪ jointoyeur</li> <li>▪ lamineur</li> <li>▪ moulurière</li> <li>▪ perceuse</li> <li>▪ ponceur</li> </ul> </li> <li>▪ assembleur de tonnellerie</li> <li>▪ coupeur de moulures</li> <li>▪ colleur de bandes de finition</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                   | 5                                          |
| 7383 | <b>Affûteurs de scies</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ limeur</li> <li>▪ affûteur/ajusteur de scies</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4                                          |
| 9493 | <b>Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ monteur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de palettes en bois</li> <li>▪ assembleur de caisses et/ou boîtes en bois, fabricant de portes en bois</li> <li>▪ d'habitations préfabriquées</li> <li>▪ de produits en bois</li> </ul> </li> <li>▪ ouvrier à la production d'habitations préusinées en bois</li> <li>▪ vérificateur de portes et de fenêtres</li> <li>▪ assembleur-contrôleur du montage d'articles en bois</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | 5                                          |
| 7272 | <b>Ébénistes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ apprenti ébéniste</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 5                                          |
| 7271 | <b>Charpentiers-menuisiers</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ apprenti charpentier-menuisier</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 5                                          |
| 7421 | <b>Conducteurs d'équipements lourds (cour usine)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ conducteur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de chargeuse à grappin</li> <li>▪ de grue de chargement à grappin</li> </ul> </li> <li>▪ opérateur d'équipements lourds : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ébrancheuse-tronçonneuse</li> <li>▪ chargeuse d'arbres</li> <li>▪ loader</li> <li>▪ etc.</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                       | 5                                          |

| CNP          | CATÉGORIE DE POSTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE* |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 7421<br>8241 | <b>Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>conducteur : <ul style="list-style-type: none"> <li>d'abatteuse</li> <li>d'ébrancheuse</li> <li>de chargeuse de grumes</li> <li>de porteur de troncs entiers</li> <li>de tronçonneuse</li> <li>de débardeur en forêt</li> <li>d'excavatrice</li> <li>de <i>bulldozer</i></li> <li>de niveleuse</li> <li>de pelle rétrocaveuse</li> <li>de camion forestier</li> </ul> </li> <li>opérateur d'équipements lourds</li> <li>etc.</li> </ul>        | 5                                    |
| 7411         | <b>Conducteurs de camions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>camionneur</li> <li>conducteur de camion</li> <li>etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 6                                    |
| 7242<br>7333 | <b>Électricien, électrotechnicien et électromécanicien</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>électricien</li> <li>électronicien</li> <li>instrumentaliste</li> <li>apprenti électricien, électronicien ou électromécanicien</li> <li>etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 4                                    |
| 7312         | <b>Mécaniciens d'équipements lourds</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mécanicien : <ul style="list-style-type: none"> <li>d'équipements mobiles lourds d'exploitation forestière</li> <li>de moteurs diesels – matériels lourds</li> </ul> </li> <li>apprenti mécanicien d'équipements lourds</li> <li>etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                         | 4                                    |
| 7311         | <b>Mécaniciens industriels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mécanicien <ul style="list-style-type: none"> <li>d'entretien de machines de production</li> <li>monteur</li> </ul> </li> <li>technicien d'entretien mécanique</li> <li>apprenti mécanicien-monteur</li> <li><i>millwright</i></li> <li>etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                           | 4                                    |
| 7351         | <b>Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mécanicien d'entretien de machines fixes d'usine</li> <li>opérateur de : <ul style="list-style-type: none"> <li>chaufferie</li> <li>compresseur d'air</li> <li>machines fixes à moteur diesel</li> <li>système d'installation de climatisation</li> <li>système de refroidissement</li> </ul> </li> <li>ouvrier à l'équipement de chauffage et de ventilation</li> <li>apprenti mécanicien de machines fixes</li> <li>etc.</li> </ul> | 4                                    |

| CNP                  | CATÉGORIE DE POSTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | REGROUPEMENT<br>DE CATÉGORIES<br>DE POSTE* |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 7265                 | <b>Soudeurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ apprenti soudeur</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 4                                          |
| 9496<br>9494         | <b>Peintres et enduiseurs secteur industriel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ peintre</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 4                                          |
| 6651                 | <b>Gardiens de sécurité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ agent de sécurité</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 6                                          |
| 6661<br>6663         | <b>Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ concierge</li> <li>▪ préposé à l'entretien ménager</li> <li>▪ etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 6                                          |
| 1471<br>7452<br>9614 | <b>Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attacheur de bois débité</li> <li>▪ chargeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'ébouteuse</li> <li>▪ de billons</li> <li>▪ déchargeur de camion</li> </ul> </li> <li>▪ conducteur de machine à décharger les copeaux</li> <li>▪ déblayeur de scies pour bois vert</li> <li>▪ déchargeur de bois débité en fin de ligne</li> <li>▪ déchargeur de copeaux</li> <li>▪ distributeur de billes</li> <li>▪ ébouteur de bardeaux</li> <li>▪ empaqueur</li> <li>▪ empileur de bardeaux ou de bois d'œuvre</li> <li>▪ manœuvre</li> <li>▪ nettoyeur d'écorceuse</li> <li>▪ opérateur de machines à empiler</li> <li>▪ ouvrier à la table de triage pour bois vert</li> <li>▪ ouvrier au convoyeur</li> <li>▪ peseur de charge de camion</li> <li>▪ préposé au stockage de copeaux</li> <li>▪ ramasseur de rejets de sciage</li> <li>▪ etc.</li> </ul> | 5                                          |

\* 1 = Gestion et supervision  
2 = Vente et marketing  
3 = Soutien administratif  
4 = Soutien technique  
5 = Production et manutention  
6 = Autres catégories

# ANNEXE 4

LISTE DES FERMETURES D'ÉTABLISSEMENTS  
ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2005 ET LE 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2009

LISTE DES FERMETURES COMPLÈTES PERMANENTES D'ÉTABLISSEMENTS ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2005 ET LE 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2009<sup>244</sup>

| NOM                                          | LOCALITÉ          | ACTIVITÉ PRINCIPALE | EMPLOIS PERMANENTS | DATE D'ARRÊT                  | SOURCE D'INFORMATIONS                   |
|----------------------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|
| Katahdin Pâte Québec inc.                    | Port-Cartier      | Pâte de papier      | 80                 | 21-07-2006 <sup>245</sup>     | MRNF, 2009                              |
| Kruger inc.                                  | Forestville       | Sciage              | 100                | 29-06-2007                    | MRNF, 2009                              |
| Scierie Norbois inc.                         | Rivière-Pentecôte | Sciage              | 40                 | 16-01-2006                    | MRNF, 2009                              |
| Boisaco inc.                                 | Sacré-Coeur       | Bois d'œuvre        | 23                 | 23-06-2006                    | MRNF, 2009                              |
| Kruger Scierie Manic                         | Ragueneau         | Sciage              | ND                 | Fermé au moment de l'enquête* | Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 |
| Kruger inc.<br>Scierie Jacques Beaulieu ltée | Longue-Rive       | Usine de rabotage   | ND                 | Fermé au moment de l'enquête* | Enquête auprès des employeurs, DDM 2009 |
| Total                                        |                   |                     | > 243              |                               |                                         |

Les données de ce tableau ne sont pas exhaustives. Elles sont issues de deux sources (enquête sur les pertes d'emplois dans l'industrie du bois et du papier (MRNF, 2009) et enquête auprès des employeurs (DDM, 2008)). La précision des renseignements dépend de la définition d'un emploi par une entreprise ainsi que de la communication publique et systématique ou non de la décision de fermeture et de réouverture des entreprises. Par ailleurs, ce bilan ne permet pas d'illustrer les mouvements nets de main-d'œuvre, puisque des personnes qui ont perdu leur emploi ont pu en retrouver un dans une autre entreprise ou un autre secteur.

DÉFINITIONS

Fermeture complète et permanente

Perte d'emplois dans les usines en raison d'une fermeture définitive des activités.  
Pas de retour prévu au travail.

<sup>244</sup> Le 1<sup>er</sup> février 2009 correspond au début de la collecte des données de l'enquête DDM.

<sup>245</sup> Le document listait deux sections de l'entreprise (totalisant 80 employés) dont la deuxième a fermé le 21 juillet 2006.