DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION CONCERNANT LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE SECTEUR FORESTIER

RÉGION GASPÉSIE - ÎLES-DE-LA-MADELEINE

RAPPORT FINAL

CRÉ conférence régionale des élues Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

DDM Del Degan, Massé Experts-conseils

Emploi Québec

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois

Mai 2008

DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION CONCERNANT LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR FORESTIER

RÉGION GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Présenté à :

CRÉGÎM

DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC,
RÉGION GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER (CSMOAF)

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DU BOIS (CSMOITB)

Préparé par :

Del Degan, Massé
Experts-conseils
825, rue Raoul-Jobin
Québec (Québec) G1N 1S6

Mai 2008

ÉQUIPE DE TRAVAIL

DEL DEGAN, MASSÉ ET ASSOCIÉS

Directeur de projet :	Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc.
Rédaction :	Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc. Nathalie Magnan, ing.f. Élisabeth Bussières, ing.f. Simon Roy, Ph.D.
Cartographie :	Denis Sundström, cartographe
Traitement et révision :	Josée Trudel, technicienne

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Gestionnaires du projet :	Christian André, ing.f., directeur général Julie Langlois, ing.f., M. Sc., chargée de projet

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

Gestionnaires du projet :	Réjean St-Arnaud, directeur général Karine Marcoux, chargée de projet

DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Gestionnaire du projet :	Nicole Dumaresq, conseillère régionale

CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Gestionnaire du projet :	Thomas Faguy Bernier, ing.f., coordonnateur aux dossiers forestiers

FÉDÉRATION DES GROUPEMENTS FORESTIERS DE LA GASPÉSIE

Gestionnaire du projet :	Jacques Rivière, directeur général

REMERCIEMENTS

Le groupe Del Degan, Massé et l'équipe de travail tiennent à remercier les personnes et organismes ayant participé à la réalisation de ce diagnostic et plan d'action. Cette étude a été rendue possible grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec. Également, la précieuse collaboration de nombreuses personnes et organismes a été essentielle à la réussite du projet. Merci aux établissements et aux employés qui ont accepté de participer à l'enquête en répondant aux questionnaires destinés à recueillir les données essentielles au diagnostic. Merci aux divers organismes régionaux et provinciaux qui ont fourni généreusement de l'information. Finalement, merci aux personnes suivantes, qui ont participé aux ateliers de travail :

AMÉNAGEMENT FORESTIER, PÉPINIÈRES ET RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES

Bernard Forêt	Syndicat national de la sylviculture (CSN)
Christian André	CSMOAF
Claude-André Léveillé	CRÉGÎM
Denis Bujold	SARGIM inc.
Geneviève Lejeune	Association coopérative forestière de Saint-Elzéar
Jacques Arsenault	MRNF, bureau régional de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Jacques Rivière	Fédération des groupements forestiers de la Gaspésie
Gilles Deslauriers	Rexforêt
Luc Méthot	Cégep de la Gaspésie et des Îles
Marie-Josée Noël	Emploi-Québec, direction régionale Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Martin Bernatchez	Coopérative d'aménagement forestier de Grande-Vallée
Michel Bernier	Réseau FAC, Commission scolaire René-Lévesque
Michel Joncas	Les Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule inc.
Nicole Dumaresq	Emploi-Québec, direction régionale Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

PREMIÈRE, DEUXIÈME ET TROISIÈME TRANSFORMATION DU BOIS

Michel Fortin	FTTFP
Alain Gaumond	SCEP-FTQ, local 425-2 Bois Granval GDS
Alain Tremblay	Association coopérative forestière de Saint-Elzéar
André Coulombe	SCEP-FTQ, local 425-2 Bois Granval GDS
André Fournier	Centre matapédien d'études collégiales
Christian Barriault	Produits forestiers Temrex, Saint-Alphonse
Denis Gauthier	Commission scolaire René-Lévesque
Eric Harrisson	Habitations Mont Carleton
François Gallant	SCEP-FTQ
François Bédard	Emploi-Québec, direction régionale Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Gilbert Larocque	Produits forestiers Temrex
Jacques Desrosiers	Bois d'oeuvre Groupe Cedrico inc. (division La Martre)
Michel Fortin	Forintek
Pierre Greffard	Groupe Lebel 2004 inc.
Pierre-Claude Cyr	CLE du Rocher-Percé
Réjean St-Arnaud	CSMOITB
René-Jean Thibeault	SCEP-FTQ
Robert Belzile	Groupe GDS
Bernard Landry	MRNF, bureau régional de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

LISTE DES ACRONYMES ET AUTRES ABRÉVIATIONS

ACRONYMES

ADEC	Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
ARC	Agence du revenu du Canada
CEPAF	Centre d'expertise sur les produits agroforestiers
CRÉ	Conférence régionale des élus
CRÉGÎM	Conférence régionale des élu(e)s Gaspésie–Îles-de-la Madeleine
CRRNT	Commission régionale sur les ressources naturelles et le territoire
CtAF	Contrat d'aménagement forestier
EDC	Exportations et développement Canada
EQ	Emploi-Québec
GÎM	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
IC	Industrie Canada
IQ	Investissement Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MAMR	Ministère des Affaires municipales et des Régions
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MRC	Municipalité régionale de comté
MRNF	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune
MRNFP	Ministère des Ressources naturelles de la Faune et des Parcs
MRQ	Ministère du Revenu du Québec
MTQ	Ministère des Transports du Québec
PFNL	Produits forestiers non ligneux
PGAF	Plan général d'aménagement forestier
PPMV	Plan de protection et de mise en valeur
RHDSC	Ressources humaines et Développement social Canada
RNA	Ressources naturelles alternatives
RNI	Règlement sur les normes d'intervention dans les forêt du domaine de l'État
SADC	Société d'aide au développement de la collectivité (Agence du développement économique Canada)
SEPM	Sapin, épinette, pin gris, mélèze

AUTRES 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)

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX v
LISTE DES FIGURES viii
LISTE DES ANNEXES ix
PRÉAMBULE 1
INTRODUCTION 2
1. MÉTHODOLOGIE 5
2. CONTEXTE DU SECTEUR FORESTIER 8
2.1. Crise forestière 8
2.2. Nouveaux paradigmes du commerce international 12
2.3. Forces à exploiter et opportunités à saisir 13
2.4. Avenir pour le secteur forestier du Québec 15
3. GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE 17
3.1. Forêt 18
3.1.1. Description de la forêt publique 18
3.1.2. Possibilité forestière 18
3.2. Démographie 19
3.2.1. Population et occupation du territoire 19
3.2.2. Structure d'âge : population vieillissante et en décroissance 19
3.2.3. Perspectives démographiques : pénurie de main-d'œuvre à prévoir 20
3.3. Produit intérieur brut (PIB) 22
3.4. Structure industrielle 22
3.4.1. Part des emplois par grand secteur d'activités 22
3.4.2. Principaux axes de développement économique régional 23
3.4.3. Caractère saisonnier de l'économie 23
3.4.4. Taille des établissements 23
3.5. Marché du travail 24
3.5.1. Nombre d'emplois par secteur d'activités 24
3.5.2. Indicateurs du marché du travail 26
3.5.3. Travailleurs indépendants : nombreux travailleurs autonomes 28
3.6. Revenu par habitant 28
3.7. Éducation et formation 29
3.7.1. Région sous-scolarisée en comparaison avec le reste de la province 29
3.7.2. Niveau de scolarisation inégale d'une MRC à l'autre 30
3.8. Exportations 30
3.9. Investissements 30
3.10. Système régional d'innovation 32
3.10.1. Dépenses intérieures en recherche et développement (R et D) (DIRD) 33
3.10.2. Pourcentage d'entreprises innovantes 33
3.10.3. Investissements des entreprises en matériel et outillage 33
3.10.4. Personnel affecté à la R et D industrielle 34
3.10.5. Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint 34

3.11. Langue 35
3.12. Dépendance économique 35
3.13. Population autochtone 36
4. PORTRAIT DU SECTEUR FORESTIER RÉGIONAL 37
4.1. Contribution à l'économie régionale 37
4.2. Contribution à l'emploi régional 41
4.2.1. Investissements en forêt 42
4.2.2. Revenus des propriétaires en forêt privée 42
4.2.3. Importance économique pour les municipalités mono-industrielles 42
4.2.4. Autres retombées 42
4.3. Gestion de la forêt publique 43
4.3.1. Droits forestiers consentis en forêt publique 43
4.3.2. Principaux acteurs 44
4.4. Gestion de la forêt privée 44
4.4.1. Principaux acteurs 44
4.5. Compétitivité du secteur forestier gaspésien 45
5. SOUS-SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER 46
5.1. Définition du sous-secteur 46
5.2. Portrait du sous-secteur 47
5.2.1. Catégories d'établissements 50
5.2.2. Nombre de travailleurs 50
5.2.3. Localisation des établissements 51
5.2.4. Âge des entreprises 51
5.2.5. Catégories d'emplois 51
5.2.6. Profil des travailleurs 53
5.2.7. Conditions de travail 56
5.2.8. Satisfaction au travail 58
5.2.9. Mobilité géographique de la main-d'œuvre et acceptabilité d'un logement en camp forestier 60
5.2.10. Acceptabilité du travail de nuit 61
5.2.11. Durée du transport quotidien acceptable 61
5.2.12. Attachement au secteur et intention de se retirer 62
5.2.13. Expérience de travail dans le secteur et fidélité à l'employeur 62
5.2.14. Intention des travailleurs à la suite d'une éventuelle perte de leur poste dans l'entreprise 63
5.2.15. Problématiques associées à la main-d'œuvre 63
5.2.16. Sous-traitance 64
5.2.17. Besoins de modernisation des entreprises 65
5.2.18. Tendances des activités et des emplois 65
5.2.19. Perspectives de développement 68
5.2.20. Création de nouveaux emplois 71
5.3. Portrait de la formation 72
5.3.1. Comité de formation 72
5.3.2. Formation professionnelle reçue en 2006 72

5.3.3. Besoins de formation 73
5.3.4. Revue des programmes de formation disponibles 79
5.3.5. Écarts entre l'offre et les besoins de formation 80
5.4. Analyse des forces et faiblesses/opportunités et menaces 81
5.4.1. Stratégies d'atténuation des effets 82
5.4.2. Perspectives des entreprises 85
5.5. Principaux défis à relever 85
6. SOUS-SECTEUR DE LA PREMIÈRE TRANSFORMATION DU BOIS 87
6.1. Définition du sous-secteur 87
6.2. Portrait du sous-secteur 88
6.2.1. Catégorie d'établissements 90
6.2.2. Taille des établissements 91
6.2.3. Localisation des établissements 92
6.2.4. Âge des entreprises 92
6.2.5. Catégories d'emplois 92
6.2.6. Profil des travailleurs 93
6.2.7. Conditions de travail 95
6.2.8. Satisfaction au travail 98
6.2.9. Mobilité géographique de la main-d'œuvre 99
6.2.10. Mobilité intra et intersectorielle des travailleurs 100
6.2.11. Problématiques associées à la main-d'œuvre 101
6.2.12. Sous-traitance 102
6.2.13. Besoins de modernisation des entreprises 102
6.2.14. Tendances des activités et des emplois 102
6.2.15. Perspectives de développement 105
6.2.16. Création de nouveaux emplois 107
6.3. Portrait de la formation 109
6.3.1. Formation professionnelle reçue en 2006 109
6.3.2. Besoins de formation 109
6.3.3. Revue des programmes de formation disponibles 114
6.3.4. Écarts entre l'offre et les besoins de formation 115
6.4. Analyse des forces et faiblesses/opportunités et menaces 115
6.4.1. Stratégies d'atténuation des effets 117
6.4.2. Perspectives des entreprises 118
6.5. Principaux défis à relever 119
7. SOUS-SECTEUR DE LA SECONDE ET TROISIÈME TRANSFORMATION DU BOIS 121
7.1. Définition du sous-secteur 121
7.2. Portrait du sous-secteur 122
7.2.1. Catégories d'entreprises 123
7.2.2. Localisation des établissements 123
7.2.3. Âge des établissements 123
7.2.4. Catégories d'emplois 123
7.2.5. Profil des travailleurs 124
7.2.6. Conditions de travail 125

7.2.7. Satisfaction au travail 126
7.2.8. Mobilité géographique de la main-d'œuvre 127
7.2.9. Mobilité intra et intersectorielle des travailleurs 127
7.2.10. Problématiques associées à la main-d'oeuvre 128
7.2.11. Sous-traitance 128
7.2.12. Besoins de modernisation des entreprises 128
7.2.13. Tendances des activités et des emplois 129
7.2.14. Perspectives de développement 129
7.2.15. Prévision des besoins de main-d'oeuvre 130
7.3. Portrait de la formation 130
7.3.1. Formation professionnelle reçue en 2006 130
7.3.2. Besoins de formation 130
7.3.3. Revue des programmes de formation disponibles 130
7.3.4. Écarts entre l'offre et les besoins de formation 131
7.4. Analyse des forces et faiblesses/opportunités et menaces 131
7.4.1. Stratégies d'atténuation des effets 132
7.4.2. Perspectives des entreprises 133
7.5. Principaux défis à relever 133
8. SOUS-SECTEUR DES PÉPINIÈRES 135
8.1. Définition du sous-secteur 135
8.2. Portrait du sous-secteur 135
8.2.1. Catégorie d'entreprises 135
8.2.2. Localisation des établissements 135
8.2.3. Taille des établissements 136
8.2.4. Sous-traitance 137
8.2.5. Âge des entreprises 137
8.2.6. Catégories d'emplois 137
8.2.7. Profil des travailleurs 138
8.2.8. Conditions de travail 138
8.2.9. Satisfaction au travail 140
8.2.10. Mobilité géographique de la main-d'œuvre 140
8.2.11. Polyvalence et mobilité intersectorielle des travailleurs 140
8.2.12. Problématiques associées à la main-d'œuvre 140
8.2.13. Besoins de modernisation des établissements 141
8.2.14. Tendances des activités et des emplois 141
8.2.15. Perspectives de développement 143
8.2.16. Prévision des besoins de main-d'œuvre 143
8.3. Portrait de la formation 143
8.3.1. Formation professionnelle reçue en 2006 143
8.3.2. Besoins de formation 144
8.3.3. Revue des programmes de formation disponibles 144
8.3.4. Écarts entre l'offre et les besoins de formation 145
8.4. Analyse des forces et faiblesses/opportunités et menaces 145
8.4.1. Attributs de l'environnement interne des entreprises 145

8.4.2. Opportunités et menaces de l'environnement externe 146
8.5. Principaux défis à relever 147
8.5.1. Hausse de la production et diversification des produits 147
8.5.2. Facilitation du recrutement et promotion de la relève 147
8.5.3. Accroissement de la santé et sécurité du travail 148
9. SOUS-SECTEUR DES RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES 149
9.1. Définition des ressources naturelles alternatives 149
9.2. Positionnement 149
9.3. Importance économique 150
9.4. Portrait du sous-secteur 150
9.4.1. Contexte 150
9.4.2. Situation actuelle et évolution du sous-secteur 151
9.4.3. Emplois disponibles 151
9.4.4. Conditions de travail 152
9.4.5. Opportunités et menaces 153
9.4.6. Perspectives d'évolution 158
9.5. Portrait des entreprises 159
9.5.1. Nombre d'entreprises 159
9.5.2. Catégories d'entreprises 159
9.5.3. Taille des entreprises 160
9.5.4. Répartition géographique 160
9.5.5. Autres informations pertinentes 160
9.5.6. Perspectives d'évolution 161
9.6. Portrait de la main-d'œuvre 161
9.6.1. Description générale 161
9.6.2. Caractéristiques de la main-d'œuvre 161
9.6.3. Salaires 162
9.6.4. Forces et faiblesses 162
10. PISTES D'INTERVENTION ET PLAN D'ACTION 163
10.1. Première partie – Structure de réalisation 163
10.2. Seconde partie – Conditions de succès 166
10.3. Financement du plan d'action 167
10.4. Calendrier de réalisation 168
10.5. Partenaires interpellés 169
CONCLUSION 172

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Taux de réponse des entreprises en aménagement forestier 6
Tableau 2 Taux de réponse des entreprises en première transformation 6
Tableau 3 Taux de réponse des travailleurs en aménagement forestier 7
Tableau 4 Taux de réponse des travailleurs en première transformation 7
Tableau 5 Revenus des participants du marché selon les distances de transport 11

TABLEAU 6 PARADIGMES 13
TABLEAU 7 RÉPARTITION ET PERSPECTIVES DE L'EMPLOI SELON CERTAINS REGROUPEMENTS INDUSTRIELS 22
TABLEAU 8 ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE (NOMBRE D'EMPLOYÉS) – 2005 24
TABLEAU 9 EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ 25
TABLEAU 10 PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL – 2004-2006 RÉGION GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE 26
TABLEAU 11 TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX D'EMPLOI DES 15-29 – 1995 ET 2005 27
TABLEAU 12 ÉDUCATION ET FORMATION 29
TABLEAU 13 TAUX D'ANALPHABÉTISME DE LA POPULATION ACTIVE (CHÔMEUR ET TRAVAILLEURS) (MOINS DE 9 ANS DE SCOLARITÉ) 30
TABLEAU 14 INVESTISSEMENTS[1] DES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC – 2002-2006 31
TABLEAU 15 INVESTISSEMENTS[1] NON RÉSIDENTIELS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉ – 2002-2006 32
TABLEAU 16 RÉPARTITION DE LA POPULATION SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT (2001) 35
TABLEAU 17 POPULATION AUTOCHTONE 36
TABLEAU 18 RÉPARTITION DES EMPLOIS 41
TABLEAU 19 CONTRIBUTION AU CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS EN AMÉNAGEMENT FORESTIER 2006 48
TABLEAU 20 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2006 (TOUTES ACTIVITÉS CONFONDUES) 49
TABLEAU 21 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE 49
TABLEAU 22 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN 2006 50
TABLEAU 23 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS 51
TABLEAU 24 POSTE OCCUPÉ EN 2006 53
TABLEAU 25 CATÉGORIE DE POSTE EN 2006 53
TABLEAU 26 VENTILATION DES POSTES PAR GROUPE D'ÂGE 55
TABLEAU 27 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN EN 2006 56
TABLEAU 28 LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR EN 2006 56
TABLEAU 29 SALAIRE ANNUEL EN 2006 57
TABLEAU 30 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER EN 2006 60
TABLEAU 31 DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE 62
TABLEAU 32 INTENTION DES TRAVAILLEURS 63
TABLEAU 33 VARIATION PRÉVUE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR ÉTABLISSEMENT ENTRE 2006 ET 2007 66
TABLEAU 34 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS ENTRE 2006 À 2007 66
TABLEAU 35 PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS SUR LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT, DE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009, PAR CATÉGORIE DE POSTE 67
TABLEAU 36 POSTES POUR LESQUELS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2007, EXIGENCES ET COMPÉTENCES REQUISES À L'EMBAUCHE 68
TABLEAU 37 ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRÉVUE EN 2007 71
TABLEAU 38 PROPORTION DES ÉTABLISSEMENTS QUI PRÉVOIENT UNE CRÉATION D'EMPLOIS (1 OU PLUS) AU COURS DES 36 PROCHAINS MOIS 71
TABLEAU 39 DOMAINES DE LA FORMATION REÇUE EN 2006 73

TABLEAU 40 ÉCART ENTRE LES GRANDS BESOINS DE FORMATION EXPRIMÉS PAR LES TRAVAILLEURS ET LES EMPLOYEURS 79
TABLEAU 41 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EN PREMIÈRE TRANSFORMATION DU BOIS SELON LES ACTIVITÉS AYANT CONTRIBUÉ À LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2006 ET SELON LA PROPORTION DE LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL ATTRIBUABLE À CES ACTIVITÉS 89
TABLEAU 42 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2006 (TOUTES ACTIVITÉS CONFONDUES) 89
TABLEAU 43 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA CATÉGORIE DE LEUR MASSE SALARIALE 90
TABLEAU 44 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN 2006 91
TABLEAU 45 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS PAR MRC 92
TABLEAU 46 RÉPARTITION DES POSTES EN 2006 94
TABLEAU 47 CATÉGORIE DE POSTE EN 2006 94
TABLEAU 48 VENTILATION DES TRAVAILLEURS PAR POSTE ET PAR GROUPE D'ÂGE 95
TABLEAU 49 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN EN 2006 96
TABLEAU 50 SALAIRES ANNUELS EN 2006 97
TABLEAU 51 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR DE PREMIÈRE TRANSFORMATION EN 2006 97
TABLEAU 52 INTENTIONS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE PERTE D'EMPLOI 101
TABLEAU 53 VARIATION PRÉVUE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR ÉTABLISSEMENT ENTRE 2006 ET 2007 103
TABLEAU 54 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS ENTRE 2006 À 2007 104
TABLEAU 55 PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS SUR LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT, DE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009, PAR CATÉGORIE DE POSTE 104
TABLEAU 56 POSTES POUR LESQUELS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2007, EXIGENCES ET COMPÉTENCES REQUISES À L'EMBAUCHE 105
TABLEAU 57 ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRÉVUE EN 2007 107
TABLEAU 58 PROPORTION DES ÉTABLISSEMENTS QUI PRÉVOIENT UNE CRÉATION D'EMPLOIS (1 OU PLUS) AU COURS DES 36 PROCHAINS MOIS 108
TABLEAU 59 DOMAINES DE LA FORMATION REÇUE EN 2006 109
TABLEAU 60 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS 123
TABLEAU 61 RÉPARTITION DES POSTES EN 2006 124
TABLEAU 62 CATÉGORIE DE POSTE EN 2006 124
TABLEAU 63 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR DE SECONDE ET TROISIÈME TRANSFORMATION EN 2006 126
TABLEAU 64 INTENTIONS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE PERTE D'EMPLOI 128
TABLEAU 65 PÉPINIÈRES DE LA PROVINCE DE QUÉBEC 136
TABLEAU 66 POSTES OCCUPÉS DANS LE SOUS-SECTEUR DES PÉPINIÈRES 138
TABLEAU 67 DISTRIBUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE 139
TABLEAU 68 NOMBRE DE PLANTS PRODUITS 2002-2006 141
TABLEAU 69 ESSENCES PRODUITES 2005-2006 142
TABLEAU 70 NOMBRE DE PLANTS MIS EN TERRE 2003-2006 142
TABLEAU 71 NOMBRE DE PLANTS EN PROVENANCE DE L'EXTÉRIEUR DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE 2003-2006 142
TABLEAU 72 TEMPS DE FORMATION DES OUVRIERS HORTICOLES 143
TABLEAU 73 NOMBRE D'EMPLOIS LIÉS AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ 152
TABLEAU 74 PÉRIODE D'OPÉRATION LIÉE AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ 153

TABLEAU 75 OPPORTUNITÉS LIÉES AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ 155
TABLEAU 76 MENACES LIÉES AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ 157
TABLEAU 77 CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION 168

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 INDICE PRIBEC DU CIFQ 9
FIGURE 2 MRC GÎM 17
FIGURE 3 PYRAMIDE DES ÂGES DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE 2001 ET 2026, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE 20
FIGURE 4 GRAPHIQUE D'ÉVOLUTION DE LA POPULATION, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE ET SCÉNARIO F MIGRATION ZÉRO – GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE (RA 11) 21
FIGURE 5 INDICE DE REMPLACEMENT SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES, 1995 ET 2005 21
FIGURE 6 TAUX DE CHÔMAGE 26
FIGURE 7 REVENU PAR HABITANT 28
FIGURE 8 REVENU D'EMPLOI PAR HABITANT 29
FIGURE 9 PERSONNEL PROFESSIONNEL AFFECTÉ À LA R ET D INDUSTRIELLE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES – 1998 ET 2003 34
FIGURE 10 INDICE DE DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES – 1993 ET 2003 36
FIGURE 11 DES FORÊTS AUX MARCHÉS 38
FIGURE 12 SECTEUR FORESTIER GASPÉSIEN 39
FIGURE 13 VALEUR DE LA PRODUCTION DES USINES DE SCIAGE DE LA GASPÉSIE, 2005 39
FIGURE 14 ÉVOLUTION DES COÛTS DE RÉCOLTE DE BOIS ET DES COÛTS DE LIVRAISON MOYENS DU BOIS À L'USINE – 2005-2007 – RÉGIONS GÎM 40
FIGURE 15 LOCALISATION DES CAAF ET DES CVAF 43
FIGURE 16 SATISFACTION DES TRAVAILLEURS 59
FIGURE 17 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET ACCEPTABILITÉ D'UN LOGEMENT EN CAMP FORESTIER 61
FIGURE 18 PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2006 64
FIGURE 19 OPINION DES TRAVAILLEURS DE PRODUCTION SUR LEURS BESOINS DE FORMATION* 74
FIGURE 20 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS DE PRODUCTION 75
FIGURE 21 OPINION DES TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET DE SUPERVISION SUR LEURS BESOINS DE FORMATION* 76
FIGURE 22 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET DE SUPERVISION 77
FIGURE 23 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR INTÉRÊT POUR DIVERSES STRATÉGIES D'ATTÉNUATION 82
FIGURE 24 OPINIONS DES ENTREPRISES CONCERNANT LA SÉLECTION DE STRATÉGIES, PREMIERS CHOIX 83
FIGURE 25 SATISFACTION DES TRAVAILLEURS 99
FIGURE 26 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET LOGEMENT 100
FIGURE 27 PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2006 102
FIGURE 28 OPINION DES TRAVAILLEURS DE PRODUCTION SUR LES BESOINS DE FORMATION 110

FIGURE 29 OPINION DES TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET DE SUPERVISION SUR LES BESOINS DE FORMATION 111
FIGURE 30 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS DE PRODUCTION 112
FIGURE 31 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS TECHNIQUE ET DE SUPERVISION 113
FIGURE 32 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR INTÉRÊT POUR DIVERSES STRATÉGIES D'ATTÉNUATION 117
FIGURE 33 OPINIONS DES ENTREPRISES CONCERNANT LA SÉLECTION DE STRATÉGIES, PREMIERS CHOIX 118
FIGURE 34 STRUCTURE SUGGÉRÉE 164

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION
ANNEXE 2 COMPTE RENDU DES ATELIERS
ANNEXE 3 QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTES
ANNEXE 4 PISTES D'INTERVENTION DÉTAILLÉES

PRÉAMBULE

Au cours des dernières années, le secteur de la forêt, dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et ailleurs au Québec, a subi une onde de choc sans précédent, créée par la combinaison de plusieurs facteurs :

- Réduction de plus de 20 % de la possibilité forestière
- Conflit du bois d'œuvre
- Appréciation importante en peu de temps du dollar canadien, qui réduit la compétitivité et les marges bénéficiaires
- Fermeture de papetières et de scieries
- Ralentissement du secteur de la construction aux États-Unis
- Consolidation des divers intervenants
- Suroffre nord-américaine de certains produits du bois
- Concurrence internationale
- Coût de la matière ligneuse

En réaction à la publication du rapport de la Commission Coulombe en décembre 2004, la Conférence régionale des élu(e)s Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (CRÉGIM) présentait au gouvernement, en juin 2005, un plan d'action ayant pour objectif de réduire les effets des baisses de possibilité forestière conjuguées à un contexte forestier difficile. Une des mesures de ce plan consiste à se doter d'un diagnostic de la main-d'œuvre forestière conduisant à la confection d'un plan d'action favorisant son développement.

L'année suivante, afin de rechercher des solutions pour relancer le secteur forestier en péril, un comité, présidé par monsieur Pierre Genest, s'est réuni en Gaspésie. Ce comité a produit un rapport dans lequel une restructuration complète des usines de la région, mais également le maintien et même l'accroissement de la main-d'œuvre existante, par la valorisation accrue des produits forestiers, sont préconisés. Ce rapport, dévoilé le 14 septembre 2006, s'inscrit dans la volonté régionale relative aux préoccupations pour la main-d'œuvre.

C'est dans ce contexte d'urgence, de restructuration et de mobilisation régionale que d'autres organismes se sont joints à l'initiative de la CRÉGÎM : la Direction régionale d'Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, le Comité sectoriel de main-d'oeuvre en aménagement forestier et le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois. Les efforts conjoints des partenaires ont permis la réalisation du présent projet.

INTRODUCTION

Dans toutes les régions du Québec, mais spécialement en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, le secteur forestier connaît des bouleversements importants : une conjoncture économique particulièrement défavorable, conjuguée à une baisse de la possibilité forestière, de même que les difficultés du secteur des pâtes et papiers, principal acheteur des sous-produits du sciage, ont des effets dévastateurs sur les revenus des entreprises.

Conséquemment, de nombreuses fermetures d'usines, temporaires et définitives, se sont succédé au cours des dernières années. Ces fermetures ont entraîné de nombreuses pertes d'emplois dans l'industrie de la transformation du bois, mais elles ont également eu des répercussions sur ceux du sous-secteur de l'aménagement forestier, en tête de la chaîne d'approvisionnement.

En Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, les difficultés du secteur sont une grande préoccupation en raison de sa contribution importante à l'économie régionale. Face à cette situation de crise, il importe pour les intervenants concernés par la main-d'œuvre du secteur forestier en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine de déterminer les mesures à mettre en place pour soutenir la main-d'œuvre et les entreprises du secteur. La présente étude se veut donc un outil à leur intention, permettant d'éclairer et de guider leur action en faisant état de la situation de la main-d'œuvre et en proposant des pistes de solutions adaptées au contexte régional.

Cinq sous-secteurs composent le cadre d'analyse du diagnostic, soit :

- les pépinières;
- l'aménagement forestier;
- la première transformation du bois;
- la seconde et troisième transformation du bois;
- les ressources naturelles alternatives.

La production de plants en pépinières est une activité importante dans la région gaspésienne, qui dépend essentiellement des travaux de reboisement dans la forêt publique et privée. Évidemment, les surfaces propices au reboisement devraient être réduites compte tenu de la diminution de la possibilité annuelle. En conséquence, on peut s'attendre à une compression dans ce secteur sur le plan de la main-d'œuvre, à moins que de nouveaux programmes soient mis en place.

L'aménagement forestier est un sous-secteur qui concerne la récolte de bois, la voirie forestière et les travaux sylvicoles, commerciaux et non commerciaux, tels que le reboisement, le dégagement de plantation, l'éclaircie précommerciale, l'abattage manuel, etc. Les activités liées à la récolte et la voirie forestière subiront probablement des reculs de main-d'œuvre, compte tenu des réductions de coupes. De plus, la mécanisation nécessite une main-d'œuvre spécialisée, ce qui occasionne des difficultés de recrutement et de mobilité d'un secteur à l'autre. Cependant, les emplois liés aux travaux sylvicoles dépendront de l'intensité de l'aménagement forestier. Ces activités pourraient prendre de l'ampleur compte tenu des besoins en éducation et en remise en production des peuplements forestiers, particulièrement si un programme d'intensification est mis en œuvre. Un tel programme entraînerait un besoin accru de main-d'œuvre pour les entreprises sylvicoles, telles que les groupements forestiers, les entrepreneurs spécialisés et les coopératives forestières.

La transformation première du bois est à la base du tissu industriel gaspésien. Selon le rapport Genest, ce sous-secteur doit être renforcé par la fermeture stratégique de certaines usines et la consolidation d'autres. Cet état de fait est directement lié aux réductions des coupes et à la surcapacité de production, compte tenu des volumes disponibles. Cette restructuration majeure pourra déplacer une main-d'œuvre d'un sous-secteur vers un autre (seconde et troisième transformation), considérant les similitudes entre eux. Les connaissances nécessaires, la mobilité et la localisation de la main-d'œuvre, en fonction de la situation des nouveaux emplois, sont des enjeux qu'amène ce plan de consolidation qui touche l'ensemble de la Gaspésie.

Les entreprises de seconde et troisième transformation (moulures, poutrelles, maisons préfabriquées, produits niches, armoires) sont peu nombreuses dans la région et comptent actuellement peu de participants. Cependant, ce sous-secteur devrait connaître un développement à la suite de la consolidation, si on tient compte des recommandations du rapport Genest. À ce compte, un besoin de main-d'œuvre est anticipé et des mesures d'adaptation et de formation sont à prévoir.

Enfin, les secteurs émergents associés à la forêt sont traités et présentent des avenues prometteuses de développement, malgré leur précarité. Les ressources naturelles alternatives sont multiples, de différentes natures (gomme de sapin, if du Canada, champignons, plantes forestières, bleuets, etc.), et semblent se démarquer de plus en plus.

La présente étude vise les objectifs généraux suivants :

- Améliorer la qualification des travailleurs;
- Soutenir l'activité économique de la région par la création et le maintien des emplois;
- Valoriser les métiers du secteur;
- Contribuer au développement et au renouvellement de la main-d'œuvre.

Le rapport se présente en trois grandes sections : l'étude du contexte, le diagnostic et le plan d'action. Dans un premier temps, les chapitres un et deux exposent le contexte économique dans lequel évoluent les entreprises du secteur et les principales caractéristiques socio-économiques et biophysiques de la région qui influent sur le dynamisme du secteur et sur sa main-d'oeuvre. L'étude du contexte vise principalement à positionner le secteur forestier dans son environnement afin de bien comprendre les enjeux et d'identifier les opportunités et menaces.

Dans un deuxième temps, les chapitres trois à huit composent le diagnostic. Le chapitre trois présente une vue d'ensemble de la situation du secteur dans une perspective régionale, alors que les cinq chapitres suivants brossent un portrait fidèle de la situation de la main-d'œuvre forestière de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, de façon particulière pour chacun des sous-secteurs. Ce portrait permet d'identifier les forces et les faiblesses de cette main-d'œuvre et les défis à relever. L'objectif spécifique du diagnostic est de mettre au premier plan les caractéristiques actuelles de la main-d'œuvre de tous les sous-secteurs forestiers et l'analyse de celles-ci afin de comprendre les difficultés existantes. Le diagnostic laisse transparaître une compréhension approfondie des contextes relatifs à chacun des sous-secteurs. Précis et très documenté, il présente des données fines.

Finalement, ce diagnostic exhaustif de la main-d'œuvre a conduit à l'élaboration d'un plan d'action, présenté au chapitre neuf.

Ce document de première importance constitue la base de la stratégie de développement de la main-d'œuvre dans le secteur forestier gaspésien. Il représente en fait un programme de travail, étalé probablement sur trois ans, qui permettra, au fur et à mesure de la réalisation des actions, de consolider et de développer la main-d'œuvre gaspésienne, tout en renforçant la

capacité des sous-secteurs forestiers. Ce plan suggère des mesures concrètes à entreprendre afin de favoriser la création et le maintien des emplois dans chacun des sous-secteurs à l'étude. Ces mesures visent à atténuer les effets de la crise forestière, à soutenir et à développer la main-d'œuvre, à rétablir un sain équilibre entre les besoins et les possibilités offertes par le secteur forestier et à relancer son développement du secteur. Ces indications présentent des tactiques performantes et adaptées pour l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre. Le plan d'action est à la fois concis et rigoureux, à l'image de l'étude, mais également flexible et réalisable, à l'image de la société mouvante actuelle et de la volonté des partenaires d'y donner suite.

Afin de brosser le portrait de la main-d'œuvre de chacun de ces sous-secteurs et d'identifier ses forces et ses lacunes, l'équipe de travail a effectué plusieurs recherches, réalisé des enquêtes auprès des intervenants et de la main-d'œuvre, en plus de tenir des ateliers de travail et d'analyser les programmes de formation afin de dégager un diagnostic précis. C'est donc à partir de maintes observations que des recommandations d'actions ont pu être priorisées et insérées à l'intérieur d'un plan et d'un calendrier de mise en œuvre.

1. MÉTHODOLOGIE

Trois étapes ont mené à l'aboutissement du diagnostic de la main-d'œuvre forestière en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et à l'élaboration d'un plan d'action :

- L'analyse et la détermination de l'état de l'emploi du secteur forestier dans la région;
- L'élaboration du diagnostic de main-d'œuvre précis des sous-secteurs (pépinières, aménagement forestier, exploitation, première, seconde et troisième transformation, ressources alternatives renouvelables);
- L'énoncé de pistes d'intervention potentielles (plan d'action) et du calendrier de mise en œuvre.

Sur le plan méthodologique, le diagnostic et plan d'action s'appuient essentiellement sur quatre sources d'information : une revue de la littérature et de la documentation pertinentes, des ateliers de travail avec des représentants du milieu, une enquête auprès d'employeurs, et une seconde enquête auprès de travailleurs des sous-secteurs. Les enquêtes ont été menées de façon exhaustive pour les sous-secteurs de l'aménagement forestier et de la transformation du bois. Les informations sur les sous-secteurs des pépinières et des ressources naturelles alternatives découlent surtout de la littérature disponible ou d'entrevues ciblées.

1. REVUE DE DOCUMENTS ET DE LITTÉRATURE

Une revue de la littérature et de la documentation pertinente a été menée dans le but de caractériser le contexte du secteur forestier. Une bibliographie complète des documents et ouvrages consultés apparaît en annexe.

2. ATELIERS DE TRAVAIL

Le groupe de travail a tenu deux rencontres de consultation avec des groupes d'intervenants dans les sous-secteurs de l'aménagement forestier et de la transformation du bois. On retrouvera en annexe les comptes rendus de ces consultations.

3. ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Les entreprises ont été une source clé d'information pour l'étude. Un échantillon d'entreprises en aménagement forestier, et un deuxième de celles en transformation ont été interrogés, par voie téléphonique, entre mars et juin 2007. Les questionnaires utilisés pour l'enquête apparaissent en annexe.

Les listes d'entreprises ont été obtenues du CSMOAF et du CSMOITB. Les listes initiales contenaient 129 entreprises en aménagement forestier, 113 en première transformation et 36 en seconde et troisième transformation. Au total, les représentants de 27 entreprises en aménagement forestier et 17 en première transformation ont été interrogés. Six entreprises en seconde et troisième transformation ont également été contactées, mais les résultats de ces entrevues ont été analysés par des méthodes qualitatives (voir note sur entrevues téléphoniques plus bas). Les tableaux suivants donnent le détail des taux de réponse de l'enquête auprès des entreprises en aménagement forestier et en première transformation.

TABLEAU 1
TAUX DE RÉPONSE DES ENTREPRISES EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Entrevues complétées	27
Entreprises fermées	20
Numéros hors service	20
Entreprises non jointes	43
Entrevues non complétées	4

Ces entreprises n'ont pas été sélectionnées au hasard. Pour s'assurer un meilleur usage des ressources, l'équipe de recherche s'est plutôt concentrée sur les entreprises comptant cinq travailleurs ou plus. Cette population se chiffrait à 114. Si l'on exclut les entreprises fermées et les numéros hors service, la population cible s'élevait à 74. Le taux de réponse a donc été de 27/74, soit 36 %. La marge d'erreur de cette population cible (entreprises de cinq travailleurs ou plus) se calcule à partir de la formule suivante :

$$1{,}96 \times \sqrt{((0{,}5 \times (1 - 0{,}5)) \div (n - 1) \times (N - n) \div N)}$$

Où :

n = taille de l'échantillon
N = taille de la population.

Selon ce calcul, les résultats de l'échantillon présentent une marge d'erreur de 15 %, soit 19 fois sur 20.

TABLEAU 2
TAUX DE RÉPONSE DES ENTREPRISES EN PREMIÈRE TRANSFORMATION

Entrevues complétées	17
Entreprises fermées	20
Numéros hors service	16
Entreprises non jointes	29
Entrevues non complétées	1

Comme pour le secteur de l'aménagement forestier, seules les entreprises de plus de cinq travailleurs ont été ciblées. Compte tenu de ces résultats d'appels, le taux de réponse s'établit à 17/47, soit 36 %. La marge d'erreur est donc de 19 %, soit 19 fois sur 20.

Comme il a été mentionné plus haut, des représentants du milieu ont également été rencontrés dans le cadre d'une réunion de travail (ou groupe). Les réunions de travail ont servi à valider les résultats des sondages et à documenter davantage les résultats.

4. SONDAGE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

Aucune liste de travailleurs n'était disponible aux fins de l'étude. Par conséquent, les entreprises interrogées ont fourni les listes de travailleurs à leur emploi. Les résultats des sondages se présentent comme suit.

TABLEAU 3
TAUX DE RÉPONSE DES TRAVAILLEURS EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Entrevues complétées	150
Numéros invalides	46
Entrevues non complétées	171
Inéligibles	22
Sans réponse	19

Selon ces résultats, le taux de réponse s'établit à 150/340, soit 44 % (en excluant les invalides et inéligibles). Comme la population totale est inconnue, la marge d'erreur ne peut être calculée avec justesse. Si on prend pour acquis que la population dépasse 1 000, elle s'établit à 7 %, en supposant que l'échantillon est représentatif.

TABLEAU 4
TAUX DE RÉPONSE DES TRAVAILLEURS EN PREMIÈRE TRANSFORMATION

Entrevues complétées	150
Numéros invalides	22
Entrevues non complétées	170
Inéligibles	19
Sans réponse	22

Selon ces résultats, le taux de réponse s'établit à 150/342, soit 44 %. Si la population dépasse 1 000, la marge d'erreur est de 7 %, en supposant que l'échantillon est représentatif.

5. ENTREVUES TÉLÉPHONIQUES

Certains secteurs ne comprennent qu'un nombre très limité d'entreprises, notamment les entreprises de cueillette, les pépinières et les entreprises de seconde et troisième transformation. Leur nombre en Gaspésie aurait rendu un sondage avec questions fermées totalement inapproprié. Pour cette raison, des entrevues en profondeur ont été menées avec le nombre suivant d'établissements :

- Pépinières (établissements) : 2
- Seconde et troisième transformation (établissements) : 7
- Seconde et troisième transformation (travailleurs) : 7

Les résultats de ces entrevues ont été évalués avec des méthodes qualitatives, puisque leur nombre ne permet pas d'analyses statistiques proprement dites.

2. CONTEXTE DU SECTEUR FORESTIER

2.1. CRISE FORESTIÈRE

Depuis près de cinq ans, le secteur forestier, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et dans l'ensemble de la province, connaît des difficultés exceptionnelles. Chaque mois se succèdent des annonces de fermetures temporaires ou définitives d'usines accompagnées de mise à pied de travailleurs. La crise actuelle est engendrée par des facteurs conjoncturels et structurels. Cette situation a débuté en 2001 par la reprise du conflit sur le bois d'œuvre durant lequel 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 de l'énergie
- Suroffre mondiale de certains produits

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. De plus, une nouvelle plainte, déposée en mai 2007, par l'industrie américaine, risque d'affecter à nouveau le secteur.

L'appréciation du dollar canadien face à la devise américaine (de 50 % depuis 2002) a eu pour effet de réduire la compétitivité du secteur. Les répercussions sont importantes pour le secteur forestier québécois puisque 75 % de la production est exportée aux États-Unis et que les prix sont fixés en dollar américain.[1] Chaque augmentation d'un cent, pour une scierie moyenne d'environ 60 millions de pmp[2], représente des pertes nettes annuelles de plus de 1,5 M$[3]. 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. Et, ce ralentissement s'est accentué avec la crise immobilière des hypothèques à risque.

Par ailleurs, les forêts de la Colombie-Britannique subissent depuis quelques années des infestations majeures d'insectes qui forcent la récupération de volumes importants de bois. Cette situation a généré sur le marché nord-américain des quantités importantes de bois

[1] Institut économique de Montréal, 2007

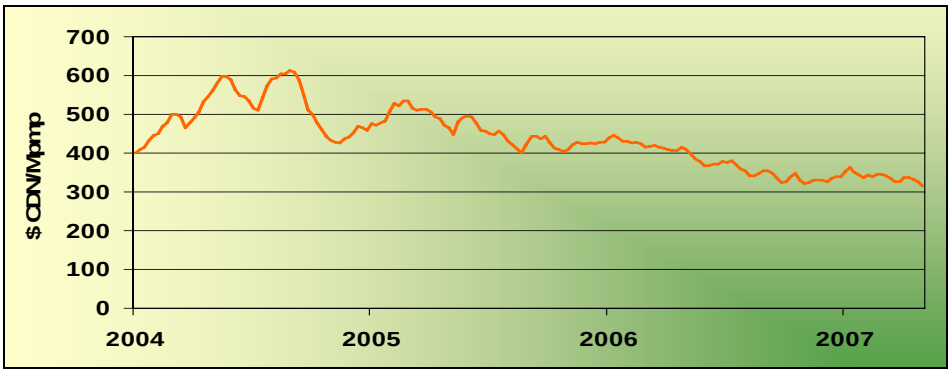
[2] pmp = pied mesure de planche (1" x 12" x 12")

[3] CIFQ, communiqué du 5 juin 2007

d'œuvre à bas prix, faisant concurrence aux bois du Québec. On note également une compétition grandissante des produits de substitution dans les marchés traditionnels du bois.

En raison de cette conjoncture, les exportations ont considérablement baissé et le prix du bois d'œuvre a chuté, se rapprochant de la barre des 300 $/Mpmp en 2007, comparativement à 385 $/Mpmp en 2006 et 473 $/Mpmp en 2005[3], ce qui a entraîné une baisse importante des revenus des entreprises. L'indice Pribec indique clairement cette chute des prix depuis 2004.

FIGURE 1
INDICE PRIBEC DU CIFQ



Source : présentation de M. Guy Chevrette, Congrès du CIFQ 2007[4]

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, contribuant également à la 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.* »[5] En Gaspésie, cette contraction s'est traduite par la fermeture des deux usines de pâtes et papiers, soit la Gaspésia et la Smurfit Stone, entraînant des surplus de sous-produits du sciage.

Les coûts d'approvisionnement de la matière ligneuse au Québec sont parmi les plus élevés en Amérique du Nord[4]. 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[5]. 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 %. Étant la province avec les plus hauts coûts en Amérique du Nord, nous n'avions vraiment pas besoin de cela.* »[6]

4 [En ligne] http://www.cifq.qc.ca/imports/ewe/graphiques%20Discours%20Guy%20Chevrette%2010%20mai%202007.ppt#527, 1, Indice Pribec du CIFQ

5 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

6 Source : Discours de M. Guy Chevrette, Congrès du CIFQ 2007, consulté en ligne :

Par ailleurs, les scieries gaspésiennes font face à une concurrence du Nouveau-Brunswick pour le bois de la forêt privée, qui contribue aux difficultés d'approvisionnement. En effet, la capacité de payer des usines du Nouveau-Brunswick est supérieure, puisqu'elles sont exemptées de la taxe sur le bois d'œuvre imposée par les États-Unis et situées à proximité du marché américain. Par conséquent, une partie du bois récolté en forêt privée gaspésienne est acheminée vers les usines de sciage du Nouveau-Brunswick.

La combinaison de ces facteurs a engendré, d'une part, une baisse des revenus et, d'autre part, une hausse des coûts de production, entraînant des pertes importantes pour l'industrie de la première transformation du bois, un des moteurs principaux de la filière bois gaspésienne. Ce contexte a réduit 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 $. »*[7]

La plupart des établissements 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.

En Gaspésie, une certaine concurrence du Nouveau-Brunswick pour le bois de la forêt privée est notée. En effet, la capacité de payer des usines du Nouveau-Brunswick est plus grande, compte tenu de l'exemption de la taxe sur le bois d'œuvre qui était imposée par les États-Unis et d'un meilleur accès au marché. Par conséquent, une partie du bois récolté en forêt privée gaspésienne est acheminée vers les usines de sciage du Nouveau-Brunswick, pour être ensuite distribuée sur les marchés américains. Par ailleurs, les petits entrepreneurs forestiers, propriétaires de machineries de récolte, subissent également une pression de leurs concurrents néo-brunswickois qui obtiennent des contrats en territoire gaspésien.

Il est important de noter l'évolution et la compétition que les produits de substitution engendrent dans les marchés traditionnels du bois. La part des produits de substitution s'accroît, ce qui fait automatiquement baisser la demande pour le bois d'œuvre.

En forêt privée, les difficultés des dernières années ont fait en sorte que les propriétaires forestiers livrent leur bois à des établissements situés plus loin du lieu de récolte, ce qui accroît de façon importante les coûts de transport (Jean-Pierre Rivière, Syndicat des producteurs de bois de la Gaspésie, 1er août 2007). Le Tableau 5, selon le Syndicat des producteurs de bois (2007), illustre, pour les années 2004, 2005 et 2006, l'évolution des paramètres caractérisant le marché du bois selon les ventes et les revenus des participants au marché. De façon claire, les coûts de transport ont augmenté au fur et à mesure que la distance aux usines s'est accrue, en raison principalement des fermetures temporaires et définitives.

http://www.cifq.qc.ca/html/francais/centre_mediatique/communiques_details.php?%20com_id=216

[7] Source : Discours de M. Guy Chevrette, Congrès du CIFQ 2007, consulté en ligne : http://www.cifq.qc.ca/html/francais/centre_mediatique/communiques_details.php? com_id=216

TABLEAU 5
REVENUS DES PARTICIPANTS DU MARCHÉ SELON LES DISTANCES DE TRANSPORT

	2004	2005	2006
Vente de bois	347 000 m³s SEPM 47 %	316 000 m³s SEPM 55 %	245 000 m³s SEPM 50 %
Revenus usines	18,9 M$ (54,47 $/m³s)	19,5 M$ (61,71 $/m³s)	13,7 M$ (55,92 $/m³s)
Revenus producteurs	15,3 M$ (44,09 $/m³s)	15,8 M$ (50,00 $/m³s)	10,4 M$ (42,45 $/m³s)
Coûts de transport	3,6 M$ (10,37 $/m³s)	3,7 M$ (11,71 $/m³s)	3,3 M$ (13,47 $/m³s)
Distance moyenne	50 km	62 km	86 km

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, s'ajoute 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 (Groupe de recherche en management stratégique, 2001) en note de bas de page. Bien que les détails varient considérablement suivant 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 où la concurrence se déroule à l'échelle mondiale.

Compte tenu du contexte économique, le secteur de la transformation du bois se retrouve en situation de surcapacité de production, qui est à l'origine du processus de rationalisation des scieries est en cours. Il en résultera une consolidation des volumes de bois, une augmentation des investissements dans de nouvelles technologies et des besoins important en formation de la main-d'oeuvre. 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 (Groupe de recherche en management stratégique, 2001). À ce titre, sur le plan régional, un premier exercice de consolidation a été réalisé et a conduit au rapport Genest. Ce rapport présente, à la suite d'une démarche de concertation, un projet de rationalisation des usines de transformation du bois pour la Gaspésie.

La concurrence accrue en ce qui concerne la production de bois rond industriel déplace l'avantage naturel (avantage concurrentiel conféré par les conditions de production propre au territoire, par exemple le climat) au profit des pays producteurs de plantation du sud (plantations à productivité élevée). En effet, depuis quelque temps, la production de bois rond industriel des forêts naturelles s'est ralentie à cause de l'épuisement des ressources pour certains pays, et plus généralement, de la multiplication des réglementations pour d'autres. De ce fait, l'avantage naturel se déplace peu à peu vers les pays où les arbres poussent plus vite. En d'autres termes, l'avantage naturel dans le secteur forestier est de moins en moins une question d'abondance des ressources forestières et de plus en plus une question de productivité élevée. En ce qui concerne les essences feuillues, les plantations récentes d'eucalyptus à croissance rapide, situées dans les régions tropicales (en particulier en Amérique du Sud) ont un très net avantage naturel pour la production de bois de trituration. De même, pour les espèces de conifères, l'avantage naturel se déplace peu à peu vers les régions tropicales et

subtropicales, et vers les pays tempérés se prêtant à la culture d'espèces à croissance rapide (Chili, Espagne, Afrique du Sud, Nouvelle-Zélande et Australie).[8]

Le Canada est un pays riche en forêts naturelles, mais devra mettre de l'avant des mesures pour améliorer sa productivité (la croissance des arbres n'est pas particulièrement rapide). Il s'ensuit des pratiques sylvicoles qui reposent essentiellement sur des techniques d'établissement peu coûteuses, telles que la régénération naturelle ou l'ensemencement à la volée, avec lesquelles il faut plusieurs années pour rétablir le couvert forestier après la coupe. Or, il faut à peu près le même temps (ou peut-être un peu plus), pour que des plantations forestières gérées intensivement dans les quatre pays producteurs du sud atteignent l'âge d'exploitabilité et que leur bois soit coupé. Ceci donne à ces pays un avantage comparatif naturel considérable pour la production de bois rond industriel issu de plantations.

« *Selon les projections, au Canada, la production de bois rond industriel devrait rester à peu près constante au cours de la prochaine décennie alors que pendant la même période, celle des autres producteurs de plantations du sud devrait accuser une forte augmentation.* » (Source : FAO, 2002)

La conclusion principale de cette analyse est que les plantations forestières sont destinées à jouer un rôle croissant dans la satisfaction des besoins en bois et fibres, à court terme, et ce, quels que soient les taux de boisement futurs. La production potentielle projetée de bois rond des plantations forestières, pendant la prochaine décennie, est largement déterminée par des arbres déjà en terre, et dans de nombreux pays, on prévoit une augmentation considérable des superficies de plantations forestières atteignant l'âge d'exploitabilité. Ainsi, d'ici 2010, on estime que la production potentielle de bois rond industriel des plantations forestières passera, quoiqu'il arrive, à environ 600 millions de mètres cubes, contre un niveau actuel de 388 millions de mètres cubes.[8]

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.*

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

[8] Source : ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/004/X8423F/X8423F00.pdf

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. »[9]

TABLEAU 6
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/ 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 ce 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.

2.3. FORCES À EXPLOITER ET OPPORTUNITÉS À SAISIR

Le sombre portrait que nous venons de brosser laisse-t-il incontestablement présager l'étiolement du secteur forestier québécois et canadien?

[9] Stephen S. Poloz, 25 avril 2007
http://www.edc.ca/french/docs/ereports/commentary/publications_12677.htm

Il est loin d'être inévitable que l'industrie canadienne des produits forestiers se dirige vers un déclin. Des facteurs, tels que la croissance économique mondiale, les technologies innovatrices dans le secteur et les préoccupations croissantes de la population concernant les préoccupations environnementales telles que les changements climatiques, ainsi que les questions touchant 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 prêts 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[10].

En Gaspésie plus spécifiquement, ces opportunités de développement sont multiples, telles que l'accroissement de l'offre de produits à plus grande valeur ajoutée et la transformation des essences disponibles et sous-valorisées.

Indubitablement, le marché de la construction aux États-Unis va finir par reprendre et redynamiser toute la filière. Les cycles des marchés du bois d'œuvre sont intimement liés au marché de la construction aux États-Unis.

Également, la concurrence internationale présente quelques faiblesses. En effet, les nouveaux concurrents offrant 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 du Canada. Or, des producteurs importants de l'étranger font eux aussi face à des défis importants et à 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[11].

À l'inverse, les entreprises d'ici ont des forces sur lesquelles elles peuvent s'appuyer. 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 font preuve d'agilité. Elles peuvent se disputer des maillons individuels des chaînes d'approvisionnement mondiales de grandes entreprises et se mondialiser avec elles.[12] (Exportation et développement Canada, 2007 [en ligne]).

La pression des consommateurs pour des choix environnementaux fait également partie des opportunités : le bois est plus vert que bien des matériaux de substitution (ressource renouvelable, coûts énergétiques, puits de carbone, avantage compétitif du Québec avec ses forêts naturelles).

---

[10] 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.

[11] Idem

[12] 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.

L'avantage compétitif global à long terme ne repose pas entièrement sur l'avantage naturel. Selon Porter (1998), d'autres facteurs interagissent et déterminent la capacité de faire face à la concurrence internationale, tels que :

- la capacité d'innover et d'améliorer;
- un marché intérieur fortement compétitif;
- des infrastructures bien développées;
- un réseau d'industries de soutien;
- un certain degré de compétitivité en ce qui concerne les facteurs de production (main-d'œuvre qualifiée);
- l'intervention du gouvernement;
- le hasard.

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. Cependant, Porter insiste aussi en particulier sur le rôle des gouvernements et du hasard, qui sont des facteurs-clés de réussite[13].

2.4. AVENIR POUR LE SECTEUR FORESTIER DU QUÉBEC

Il y a un avenir plein de possibilités pour le secteur à condition de relever les défis de nature structurelle que rencontre l'industrie. Ces défis, s'ils ne sont pas relevés, mèneront vers un déclin continu du secteur. Le marché du bois d'œuvre est historiquement cyclique, avec des fluctuations normales. Cependant, certains facteurs contribuant à la crise vont se maintenir. La consolidation et l'ajustement structurel sont inévitables face à la concurrence, et les industries canadienne et québécoise 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 gouvernements, les autochtones, les syndicats et les collectivités, doivent faire face à un choix déterminant pour l'avenir : accepter la réalité d'un environnement mondial en pleine évolution et faire tout leur possible pour obtenir les débouchés qui s'offrent ou choisir d'ignorer cette réalité et envisager l'avenir avec de moins en moins de possibilités (Groupe de recherche en management stratégique, 2001).

Les marchés nord-américains et 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 (Groupe de recherche en management stratégique, 2001).

Pour la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, cette analyse du contexte économique nous mène à la conclusion suivante : étant donné l'ampleur de la crise et les nouvelles règles du jeu de l'économie mises en place à la suite de la mondialisation des marchés, on ne peut se contenter

[13] 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 pages

de changements superficiels, il faut transformer en profondeur les façons de faire et effectuer un véritable virage forestier régional.

À la place d'une industrie de commodités, il faudra miser sur de nouveaux leviers de compétitivité, tels que :

- l'innovation et la valeur ajoutée;
- la collaboration et les réseaux (à l'échelle régionale, mais aussi la connexion avec d'autres réseaux);
- l'orientation client (importance du design, de la qualité du produit, flexibilité, personnalisation de masse, rapidité des délais de livraison);
- la fragmentation et l'internationalisation de la chaîne des valeurs;
- le développement de stratégies de mise en marché;
- la certification et un label environnemental.

Bref, il y a un avenir pour le secteur si les différents acteurs au sein de l'industrie prennent les moyens appropriés pour s'adapter aux changements et saisir les opportunités.

3. GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

La région administrative de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine couvre une superficie de plus de 20 474 km²[14]. La partie continentale de ce vaste territoire est située à l'extrémité est du Québec, bordée au nord par le fleuve et le golfe du Saint-Laurent, et au sud par la baie des Chaleurs. L'archipel des îles de la Madeleine constitue la partie insulaire.

FIGURE 2
MRC GÎM

Source : site Internet du MDEIE (mai 2008)

Cinq municipalités régionales de comté (MRC) se partagent le territoire de cette vaste péninsule, et une municipalité agit comme MRC sur le territoire des Îles-de-la-Madeleine. Au total, 42 municipalités et 8 territoires non organisés (TNO) se retrouvent dans cette région. Essentiellement, les parties riveraines du territoire sont de nature privée alors que la partie centrale est majoritairement publique. Deux communautés autochtones sont établies en réserve, soit celles de Listiguj et de Gesgapegiag. Ces deux communautés, de même que celle des Micmacs de Gespeg, hors réserve, sont regroupées au sein du secrétariat Mi'gmawei Mawiomi.

Deux ensembles physiographiques caractérisent le territoire, soit la péninsule et l'archipel.

[14] Site consulté en avril 2008
http://www.mrnf.gouv.qc.ca/Gaspesie-Iles-de-la-Madeleine/forets/forets-profil-territoire.jsp

La péninsule se compose de 3 unités : les basses terres de la frange littorale (étroite bande au nord, mais vaste plaine qui s'étend jusqu'à 30 km dans la baie des Chaleurs), un vaste plateau raviné à sommets plats, un territoire montagneux avec de hauts reliefs (massif appalachien avec plusieurs sommets de plus de 1 000 m) où les roches calcaires et sédimentaires dominent.

Les Îles-de-la-Madeleine sont composées d'une plateforme gréseuse de basse altitude (moins de 75 m), de hauts sommets formés de buttes de roches volcaniques (altitude maximale de 170 m). Pour sa part, le littoral est essentiellement occupé par des falaises, des plages et des dunes.

3.1. FORÊT

Les forêts occupent près de 95 % du territoire (ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2004 [en ligne]) de la péninsule, mais moins de 20 % de l'archipel, sauf pour l'île Brion qui est couverte à 70 % de forêt. Cet immense territoire forestier appartient aux domaines de la sapinière à bouleau jaune et de la sapinière à bouleau blanc (ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2004 [en ligne]). Plus de 80 % de la forêt gaspésienne se trouve en territoire public (ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2006 [en ligne]). Sur le plan de la productivité, la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine se compare avantageusement aux autres régions du Québec (ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2004 [en ligne]).

3.1.1. DESCRIPTION DE LA FORÊT PUBLIQUE

Plus de 90 % de la superficie de la forêt publique est composée de peuplements résineux ou mixtes, alors que les bétulaies, les peupleraies et les érablières composent la superficie résiduelle (ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2006 [en ligne]). Le sapin baumier est l'essence la plus abondante (55 %) avec l'épinette (35 %). De façon secondaire, le cèdre et les feuillus (10 %) sont dispersés sur l'ensemble du territoire (ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2004 [en ligne]). Plus des deux tiers des peuplements sont considérés comme jeunes (moins de 50 ans). Cependant, 17 % de la superficie est occupée par des peuplements de 90 ans composés d'une grande proportion de vieilles sapinières dégradées présentant un taux élevé de carie, vulnérables au chablis et à la tordeuse des bourgeons de l'épinette (TBE) (ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2004 [en ligne]).

3.1.2. POSSIBILITÉ FORESTIÈRE

La possibilité forestière de la forêt gaspésienne et des Îles-de-la-Madeleine s'élève approximativement à 2 Mm^3 (inscrire l'unité de mesure dans un index, toutes essences. Pour la forêt publique, la possibilité toutes essences est de l'ordre de 1,5 Mm^3, alors que pour la forêt privée la possibilité est évaluée à 585 000 m^3. Cette possibilité est composée majoritairement d'essences résineuses du groupe SEPM, pour 76 %.[15]

De 1994 à 2008, la possibilité forestière a varié énormément. Cette variation s'explique par différents facteurs, tels que la réduction consécutive au rapport Coulombe, les calculs du forestier en chef qui ont suivi. Seulement pour le groupe SEPM, la possibilité est passée de 1,9 Mm^3 à 1,2 Mm^3, ce qui correspond à une diminution de près de 37 %.

[15] Bureau du Forestier en chef (page consultée en mai 2008)
http://www.forestierenchef.gouv.qc.ca/fichiers/documents/resultats/uaf/resultats-regionaux-11.pdf

Un fait à remarquer est que près du quart de la possibilité proviendra de superficies présentant des contraintes opérationnelles. En raison des diverses contraintes biophysiques et relatives aux affectations du territoire (parcs, pentes abruptes, refuges biologiques), les activités forestières sont interdites sur 25 % de la forêt publique et restreintes sur 11 % de la superficie (encadrements visuels, ravages, etc.). Par conséquent, 25,6 % du volume de la possibilité annuelle de coupe se trouve dans des terrains qui présentent des contraintes à la récolte. Parmi ces contraintes, l'importance des pentes fortes (31 à 40 %) est à souligner, et 13,5 % du volume de la possibilité se trouve dans ces superficies.

3.2. DÉMOGRAPHIE

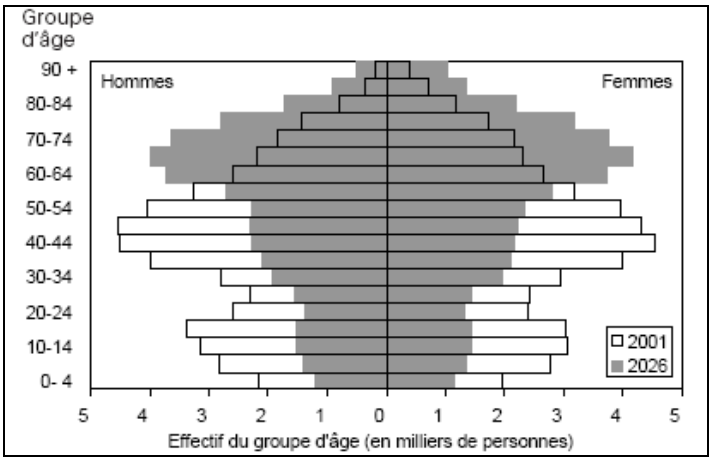
3.2.1. POPULATION ET OCCUPATION DU TERRITOIRE

Dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, la population est surtout dispersée le long du littoral. En 2006, 95 753 individus habitaient la région, soit seulement 1,3 % de la population du Québec (ISQ en ligne, 2008). Il s'agit de la région la moins peuplée après celle du Nord-du-Québec. La population est dispersée de telle sorte qu'il n'y a pas de très fortes disparités entre les MRC (de 12 549 habitants dans la Haute-Gaspésie à 18 728 dans le Roché-Percé). La population de la péninsule est distribuée de façon linéaire le long du littoral, à l'exception de la municipalité de Murdochville. On retrouve quelques pôles à vocation commerciale et de services. Le développement se concentre dans la pointe de Gaspé, où vivent près de 15 000 habitants. On constate une faible densité de la population (de 40 habitants/km^2 en moyenne pour chacune des MRC), à l'exception des Îles-de-la-Madeleine (64,5 habitants/km^2) (source : ISQ en ligne, 2008).

3.2.2. STRUCTURE D'ÂGE : POPULATION VIEILLISSANTE ET EN DÉCROISSANCE

L'âge moyen de la population est de 43,5 ans (ISQ en ligne, 2008, données pour 2006), en comparaison avec 39,9 ans pour le reste du Québec. C'est l'âge moyen le plus élevé du Québec (Institut de la statistique du Québec [en ligne]). La proportion des 65 ans et plus (18 %) est supérieure à la moyenne (14 %), alors que la proportion des 0 à 14 ans (14 %) est la plus faible du Québec (16 %) (ISQ en ligne, 2008, données pour 2007). En bref, la population est vieillissante et se compose de moins en moins de personnes en âge de travailler (Institut de la statistique du Québec [en ligne]). La Figure 3 présente la variation de la pyramide des âges entre 2001 et 2026. Le vieillissement de la population est évident.

FIGURE 3
PYRAMIDE DES ÂGES DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE 2001 ET 2026, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE



Tiré de : Si la tendance se maintient… ISQ, 2004
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf/tendance2001_2051.pdf)

Le taux de natalité à 0,8 % est très inférieur à celui de l'ensemble du Québec qui se situe à 1 %. Pour sa part, le taux de mortalité de 0,9 % est très supérieur à celui de l'ensemble du Québec qui est de l'ordre de 0,7 %. Ces deux facteurs conduisent à un accroissement naturel négatif de la population en 2005, ce qui signifie plus de décès que de naissances. Un solde de - 0,21 % est constaté comparativement à un gain de 0,27 % pour l'ensemble du Québec (Institut de la statistique du Québec [en ligne]).

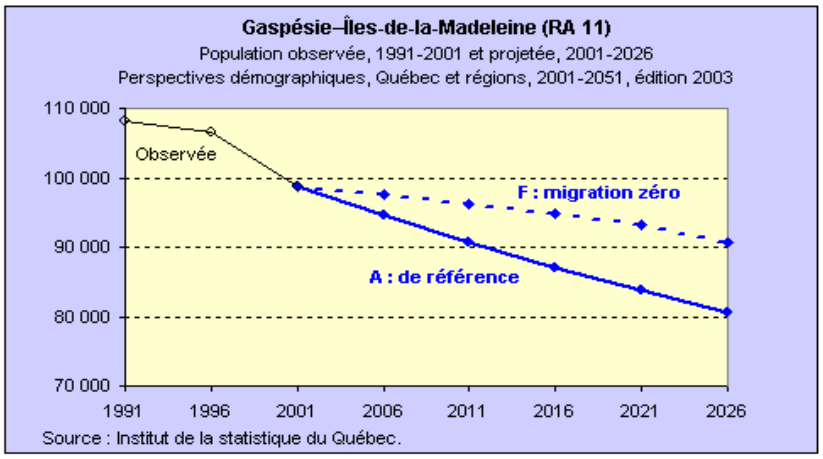
Sur le plan de la migration interrégionale, le solde est également négatif et est constaté par l'exode des jeunes qui est de plus en plus inquiétant. Le déficit migratoire chez les 15 à 24 ans est de l'ordre de 461 individus en 2005-2006. Selon une étude de l'Institut de la statistique du Québec, plus de la moitié (50,8 %) des individus âgés de 16 ans en 1994 avaient quitté leur région 10 ans plus tard, ce qui en fait la plus forte proportion observée pour l'ensemble des régions du Québec (30,1 %). Cependant, un solde migratoire positif (90 individus en 2005-2006) est observé chez les 55-59 ans (Institut de la statistique du Québec [en ligne]).

Très peu d'immigrants s'installent en Gaspésie. À cet effet, moins de 0,1 % de l'ensemble des immigrants admis au Québec ont choisi la Gaspésie, soit 19 individus (ISQ, 2005-2006) contre 41 983 pour l'ensemble du Québec.

3.2.3. PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES : PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE À PRÉVOIR

D'ici 2026, la population devrait décroître de façon ininterrompue. Un recul de 18,3 % par rapport à 2001 est prévu, tel que l'illustre le graphique suivant, tandis que pendant cette même période, le Québec prévoit une hausse totale de sa population de 8,5 %.

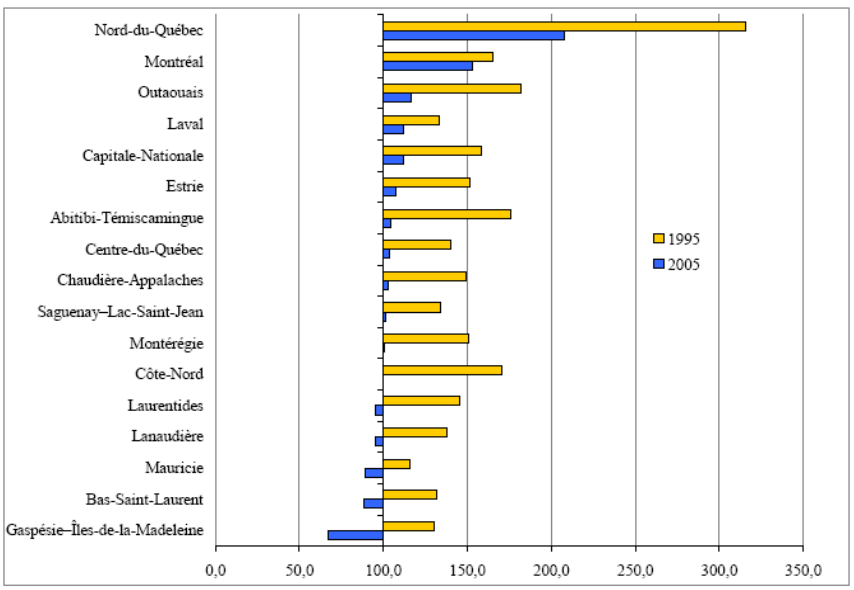
FIGURE 4
GRAPHIQUE D'ÉVOLUTION DE LA POPULATION, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE ET SCÉNARIO F MIGRATION ZÉRO – GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE (RA 11)



Source : ISQ, 2005[16]

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 insuffisant. En 2005, le taux de remplacement de la main-d'œuvre qui approche de la retraite était de 67,4 %. Cette situation suggère une sérieuse érosion de la main-d'œuvre et la tendance va en s'accentuant, ce qui n'était pas le cas il y a 10 ans.

FIGURE 5
INDICE DE REMPLACEMENT SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES, 1995 ET 2005



Données provisoires
Sources : Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

[16] Page consultée en mai 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt/pers2001-2051/evol_ra11.htm

3.3. PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)

Le PIB de la région Gaspésie-Îles-de-la-madeleine s'élevait en 2006 à 2 milliards de dollars, soit 0,8 % du PIB québécois. À ce titre, la région se classe à l'avant-dernier rang de la province pour le PIB par habitant (21 423 pour Gaspésie 34 584 $ pour l'ensemble du Québec) (ISQ en ligne, 2008, données provisoires pour 2006).

Le taux de croissance annuel moyen a été de 3,8 % entre 2002 et 2006, un taux comparable à celui du Québec (3,6 %) (ISQ en ligne, 2008, données provisoires pour 2006). Un ralentissement économique est observé depuis 2003. La croissance était de 2 % en 2004 et de seulement 1,1 % en 2005. On note toutefois un regain de l'économie régional en 2006 avec une croissance de 3,4 %.

3.4. STRUCTURE INDUSTRIELLE

3.4.1. PART DES EMPLOIS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉS

L'étude de la structure industrielle régionale révèle une forte présence du secteur des services. En effet, avec un poids relatif d'environ 80 % de l'emploi, les activités liées aux services apparaissent plus importantes dans la région que dans l'ensemble du Québec. Par contre, une analyse plus en profondeur indique que cette part est plutôt la conséquence du caractère très saisonnier de l'économie. En effet, lors de la période de l'année où l'activité économique est à son maximum, le poids relatif du secteur des services est similaire à celui du Québec. De plus, mentionnons que, lors du dernier recensement de Statistique Canada en mai 2001, les secteurs primaire et manufacturier comptaient chacun 1 500 emplois de plus que le niveau affiché au Tableau 7. Les parts relatives de l'emploi de ces secteurs se situaient respectivement à 12 % et 11 % (comparativement à 8,3 % et 8,8 % en 2003-2005) (Labbé, S., 2007)

TABLEAU 7
RÉPARTITION ET PERSPECTIVES DE L'EMPLOI
SELON CERTAINS REGROUPEMENTS INDUSTRIELS

	Moyenne 2003-2005			2006-2008	
	Nombre ('000)	Part de l'emploi		Taux de croissance annuel moyen	
	Région	Région	Québec	Région	Québec
Ensemble des industries	33,9	100,0 %	100,0 %	0,5 %	1,1 %
Primaire	2,8	**8,3 %**	**2,6 %**	- 0,7 %	- 0,6 %
Manufacturier	3,0	**8,8 %**	**17,0%**	- 1,3 %	0,9 %
Construction	1,3	3,8 %	4,6 %	- 1,3 %	- 0,1 %
Services	26,7	78,8 %	75,9 %	0,8 %	1,3 %
Services à la consommation	10,5	31,0 %	27,6 %	1,1 %	1,2 %
Services à la production	5,7	16,8 %	24,0 %	1,3 %	1,7 %
Services gouv. et parapublics	10,5	31,0 %	24,3 %	0,4 %	0,8 %

Source : Labbé, 2006 http://www150.hrdc-drhc.gc.ca/imt/gaspesie/francais/persp_sec/2006-2008/partie_2/secteur_manufacturier.html#tableau4

Estimations historiques basées sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Le poids relatif de l'emploi dans le secteur primaire est plus important pour la région que pour le Québec. En moyenne entre 2003 et 2005, la proportion des emplois était trois fois supérieure, soit 8,3 % contre 2,6 %. Le secteur manufacturier est peu développé puisque la proportion des emplois de la région est inférieure à la moyenne québécoise, 8,8 % contre 17,0 % pour la période 2003 à 2005. Par contre, pour le secteur tertiaire, la proportion était de 78,8 % entre 2003 et 2005 contre 75,9 % pour tout le Québec. Principalement, les services aux ménages et les services publics se distinguent, et ceci s'explique par le caractère saisonnier de l'économie. (Source : Labbé, 2006)

3.4.2. 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, à travers un exercice d'évaluation, a déterminé ses créneaux d'excellence. Pour la région de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, quatre créneaux d'excellence ont été déterminés :

- Ressources, sciences et technologies marines (chef de file nord-américain et mondial)
- Récréotourisme santé/nature (chef de file)
- Énergie éolienne (émergent)
- Produits forestiers à valeur ajoutée (en évaluation)

L'industrie de la pêche demeure un axe important de développement. De façon générale, la structure industrielle est peu diversifiée et dépend largement des ressources naturelles, notamment de la forêt. Récemment, des investissements importants ont été réalisés dans le secteur de l'éolien.

3.4.3. CARACTÈRE SAISONNIER DE L'ÉCONOMIE

Au cours des dernières années, le taux d'emploi (rapport emploi/population) a enregistré des niveaux légèrement inférieurs à 40 % au plus creux de l'activité saisonnière, et des taux aux environs de 45 % au plus fort de la saison.

3.4.4. TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

Les microétablissements occupent une place importante dans la région, où 72,6 % des établissements comptent 1 à 4 employés, ce qui place la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine au 1er rang au Québec (63,2 % pour la province).

TABLEAU 8
ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE (NOMBRE D'EMPLOYÉS) – 2005

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	PART EN RÉGION (en % du total)				PART AU QUÉBEC (en %)			
	1-4	5-49	50-199	≥ 200	1-4	5-49	50-199	≥ 200
01 Bas-Saint-Laurent	70,2	27,4	1,9	0,5	3,9	2,9	1,9	2,1
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	64,1	32,5	2,6	0,8	3,7	3,6	2,7	3,3
03 Capitale-Nationale	57,7	37,0	4,2	1,1	7,5	9,4	9,8	10,6
04 Mauricie	66,1	30,6	2,8	0,6	3,5	3,2	2,6	2,3
05 Estrie	66,8	29,6	2,9	0,6	4,4	3,8	3,4	3,1
06 Montréal	57,4	36,1	5,2	1,4	23,1	28,3	36,9	42,6
07 Outaouais	63,6	32,6	3,1	0,7	3,0	3,0	2,6	2,7
08 Abitibi-Témiscamingue	65,0	31,3	3,0	0,7	2,2	2,1	1,8	1,8
09 Côte-Nord	60,7	35,3	3,1	1,0	1,2	1,4	1,1	1,4
10 Nord-du-Québec	56,7	37,2	4,9	1,1	0,3	0,4	0,5	0,5
11 Gaspésie-Îles-de-la-madeleine	72,6	25,2	1,7	0,4	1,9	1,3	0,8	0,8
12 Chaudière-Appalaches	68,4	28,0	3,0	0,6	6,4	5,1	4,9	4,3
13 Laval	61,0	34,2	4,1	0,7	4,3	4,7	5,1	3,7
14 Lanaudière	68,8	28,9	2,0	0,3	5,8	4,7	3,0	1,9
15 Laurentides	66,5	30,3	2,6	0,5	7,0	6,2	4,9	4,3
16 Montérégie	65,2	31,1	3,1	0,6	17,5	16,3	14,8	11,9
17 Centre-du-Québec	68,1	28,4	2,9	0,6	4,0	3,2	3,0	2,5
ENSEMBLE DU QUÉBEC	63,2	32,4	3,6	0,8	100,0	100,0	100,0	100,0
Régions ressources	66,4	30,4	2,6	0,6	16,8	15,0	11,4	12,3
Régions centrales	66,5	30,1	2,9	0,6	48,0	42,4	36,7	30,8
Capitale-Nationale	57,7	37,0	4,2	1,1	7,5	9,4	9,8	10,6
Montréal et Laval	57,9	35,8	5,0	1,3	27,3	33,0	42,0	46,3

Source : Portrait socioéconomique des régions du Québec - Édition 2006
http://www.mdeie.gouv.qc.ca/mdercontent/000021780000/upload/publications/pdf/developpement_regional/fr/regions/portr_socio_econ.pdf

3.5. MARCHÉ DU TRAVAIL

3.5.1. NOMBRE D'EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS

En 2006, 33 400 emplois étaient recensés dans la région (Institut de la statistique du Québec [en ligne]), dont 27 600 à temps plein et 5 800 à temps partiel. En 2006, le secteur de la production de biens employait 7 400 travailleurs, soit 21 % de l'emploi total dans la région, dont 2 800 en foresterie, pêche, mines et extraction. Pour le secteur des services, 26 100 emplois étaient recensés en 2006. Il est intéressant de noter que de 1991 à 2005 une diminution constante a été observée dans le secteur de production de biens pour le volet foresterie, pêche, mines et extraction (Tableau 9).

TABLEAU 9
EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	Ensemble des industries	Production de biens							Services								
		Biens durables	Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	Construction	Fabrication, dont :	Biens non durables	Secteur de la production de biens, dont :	Administrations publiques	Commerce	Transport et entreposage	Finances, assurances, immobilier et location	Services d'enseignement	Soins de santé et assistance sociale	Hébergement et restauration	Secteur des services, dont :
1991	31,6	0,0	3,8	2,3	3,0	2,4	9,7	2,1	4,8	0,0	0,0	2,7	4,3	2,1	21,9
1996	31,4	0,0	2,9	1,5	2,7	2,1	8,1	1,7	4,3	2,0	0,0	2,5	4,9	2,2	23,3
2001	32,6	1,4	2,8	0,4	3,0	0,9	7,9	2,7	4,7	0,0	0,0	2,9	6,6	1,8	24,7
2002	33,9	0,4	2,8	1,3	2,8	1,1	7,9	1,7	5,5	0,0	0,0	2,1	6,8	2,9	25,9
2003	35,2	1,9	2,7	0,0	3,2	0,9	7,6	2,3	6,1	1,6	0,0	2,8	5,5	2,7	27,6
2004	33,2	0,5	2,5	0,8	2,9	0,9	7,3	1,8	6,2	2,0	0,4	1,6	6,2	2,7	25,9
2005	33,4	0,4	2,2	0,4	3,1	1,2	7,6	1,4	5,0	1,6	0,4	2,4	7,0	2,4	25,8
2007	33,5	n.d	2,8	0,9	1,9	n.d.	7,4	2,5	6,1	1,7	0,9	2,3	5,5	2,2	26,1

Études économiques régionales. Vol. 4 nº 11, juillet 2006 et vol. 5 n ° 11, juillet 2007 – « Région administrative de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Survol de la situation économique », Desjardins études économiques, 13 p.
http://www.desjardins.com/fr/a_propos/etudes_economiques/conjoncture_quebec/etudes_regionales/eegasmad.pdf

3.5.2. INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

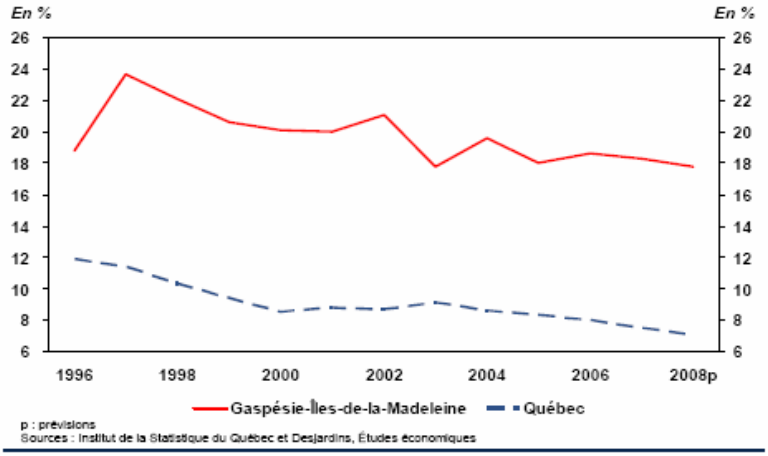
La performance globale des trois dernières années (2004-2006) est inférieure à la période précédente. Pour 2001-2003, l'économie régionale avait procuré de l'emploi à 33 900 personnes, alors qu'en moyenne, 33 300 ont travaillé durant la période de 2004 à 2006. Le taux de chômage a diminué de près d'un point de pourcentage. Mais cette baisse résulte d'une baisse du nombre de personnes actives sur le marché du travail plutôt que d'une augmentation de ceux qui occupent un emploi. Ainsi, le taux d'activité a diminué d'environ deux points de pourcentage et la baisse du taux d'emploi est d'environ un point de pourcentage (Labbé, S., 2007).

TABLEAU 10
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL – 2004-2006
RÉGION GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

	2004	2005	2006	2004-2006
Population de 15 ans et plus ('000)	79,7	80,4	80,7	80,3
Population active ('000)	41,2	40,7	40,9	40,9
Personnes occupées ('000)	33,2	33,4	33,4	33,3
Chômeurs ('000)	8,0	7,3	7,5	7,6
Taux de chômage (%)	19,4	17,9	18,3	18,6
Taux d'activité (%)	51,7	50,7	50,7	51,0
Taux d'emploi (%)	41,7	41,6	41,4	41,5

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*
Compilations Service Canada
(Labbé, S., 2007)

FIGURE 6
TAUX DE CHÔMAGE



Source : Études économiques régionales, vol. 5 nº 11, juillet 2007 – « Région administrative de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Survol de la situation économique », Desjardins études économiques, p. 8
http://www.desjardins.com/fr/a_propos/etudes_economiques/conjoncture_quebec/etudes_regionales/eegasmad.pdf

Le taux d'activité est faible puisqu'en mai 2006 et 2007, ce taux était de 50,7 %, par rapport à 65,6 % et 65,5 % pour 2006 et 2007 pour l'ensemble du Québec.

Le taux de chômage oscille autour de 20 % depuis 1989 (Portail gouvernemental, Gaspésie-Îles-de-la-madeleine [en ligne]). En mai 2006 et 2007, le taux de chômage s'élevait à 22,2 % et 19,4 % respectivement, comparativement à 8,5 % et 7,6 % pour le Québec (Emploi-Québec [en ligne]). Le taux d'emploi, qui correspond au nombre de personnes occupées sur la population de plus de 15 ans, est en moyenne de 18 points de pourcentage inférieur au taux de l'ensemble du Québec depuis les 14 dernières années (Portail gouvernemental, Gaspésie-Îles-de-la-madeleine [en ligne]). En ce qui a trait au taux de chômage chez les jeunes, son niveau élevé est inquiétant (Tableau 11). Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail et occupent plus souvent des emplois saisonniers.

TABLEAU 11
TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX D'EMPLOI DES 15-29 – 1995 ET 2005

RÉGIONS ADMINISTRATIVES		TAUX DE CHÔMAGE			TAUX D'EMPLOI		
		1995 (%)	2005 (%)	Variation 1995-2005 (pts de %)	1995 (%)	2005 (%)	Variation 1995-2005 (pts de %)
01	Bas-Saint-Laurent	15,3	10,6	- 4,7	50,7	61,9	11,2
02	Saguenay-Lac-Saint-Jean	21,0	14,9	- 6,1	45,5	59,8	14,3
03	Capitale-Nationale	15,4	7,0	- 8,4	56,2	72,0	15,8
04	Mauricie	15,6	15,6	0,0	54,0	58,9	4,9
05	Estrie	11,9	10,1	- 1,8	60,0	64,0	4,0
06	Montréal	15,2	13,2	- 2,0	55,8	60,5	4,7
07	Outaouais	15,3	10,2	- 5,1	61,3	67,2	5,9
08	Abitibi-Témiscamingue	14,6	13,8	- 0,8	55,9	56,3	0,4
09-10	Côte-Nord et Nord-du-Québec	18,8	12,2	- 6,6	52,3	62,8	10,5
11	Gaspésie-Îles-de-la-madeleine	26,1	18,3	- 7,6	34,2	41,6	12,6
12	Chaudière-Appalaches	10,2	8,2	- 2,0	59,3	75,0	15,7
13	Laval	9,8	11,9	2,1	68,0	62,0	- 6,0
14	Lanaudière	13,9	9,4	- 4,5	57,6	68,1	10,5
15	Laurentides	14,3	10,9	- 3,4	59,2	69,3	10,1
16	Montérégie	13,9	11,9	- 2,0	57,6	65,8	8,2
17	Centre-du-Québec	9,7	12,1	2,4	62,4	69,9	7,5
ENSEMBLE DU QUÉBEC		14,4	11,5	- 2,9	56,9	64,7	7,8
Régions ressources		17,8	14,1	- 3,7	49,6	58,8	9,2
Régions centrales		13,2	10,7	-2,5	58,9	67,9	9,0
Capitale-Nationale		15,4	7,0	-8,4	56,2	72,0	15,8
Montréal et Laval		14,2	13,0	- 1,2	57,8	60,7	2,9

Source : Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

3.5.3. TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS : NOMBREUX TRAVAILLEURS AUTONOMES

En 2005, la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine était la région du Québec où la proportion de travailleurs indépendants était la plus élevée à 16,5 % contre 14,2 % pour tout le Québec (MDEIE, 2006, *Portrait socioéconomique des régions du Québec*. Édition 2006).

3.6. REVENU PAR HABITANT

Le revenu personnel disponible par habitant est parmi les plus faibles au Canada. En 2006, le revenu personnel disponible par habitant s'élevait à 18914 $, alors qu'au Québec il était d'un peu plus de 23 273 $. Le revenu d'emploi par habitant est également moindre. Il était de 14 393 $ en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine comparativement à 22 666 $ pour le Québec. La Figure 7 présente la comparaison de ces indicateurs du revenu par habitant entre la Gaspésie et l'ensemble du Québec (source ISQ en ligne, 2008, données provisoires pour 2006).

FIGURE 7
REVENU PAR HABITANT

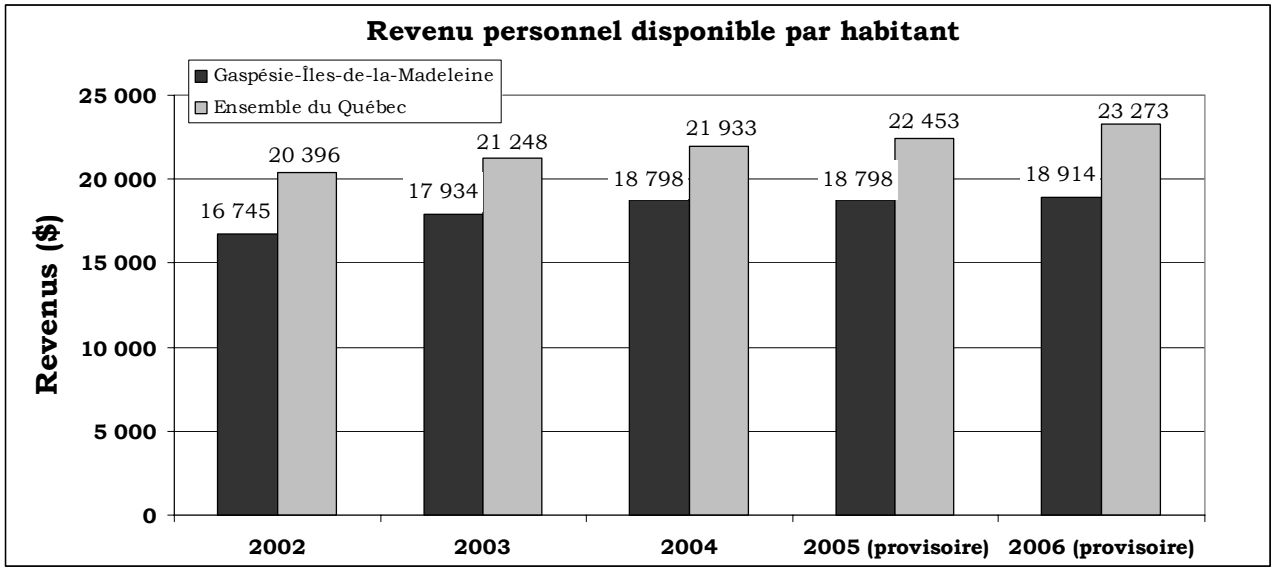
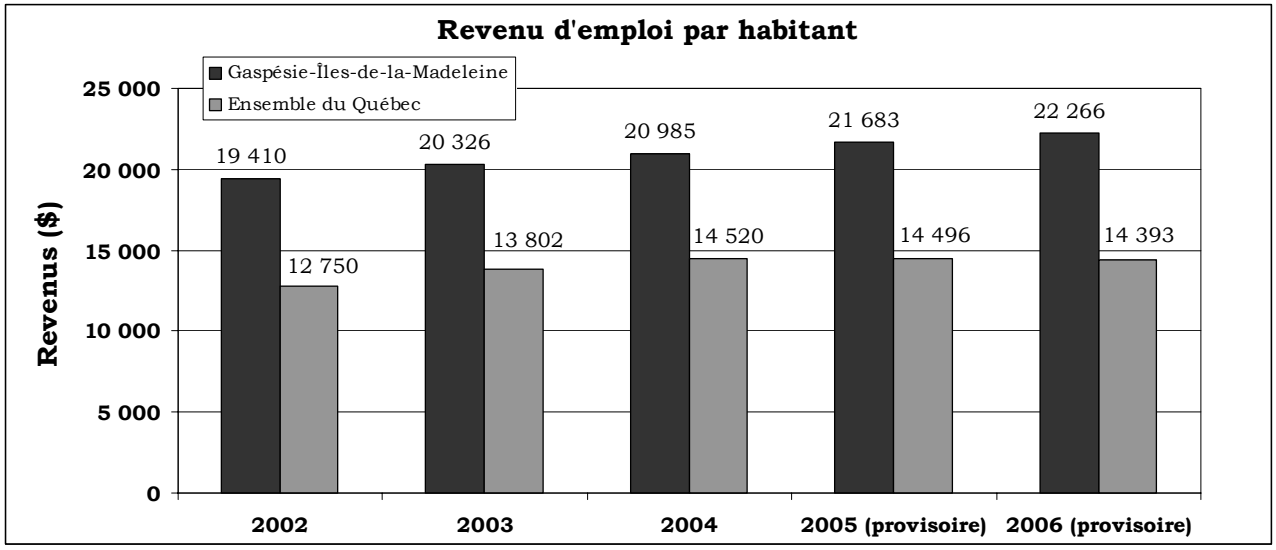


FIGURE 8
REVENU D'EMPLOI PAR HABITANT



3.7. ÉDUCATION ET FORMATION

3.7.1. RÉGION SOUS-SCOLARISÉE EN COMPARAISON AVEC LE RESTE DE LA PROVINCE

Données du recensement de 2001 (Portail gouvernemental, Gaspésie-Îles-de-la-madeleine [en ligne]).

TABLEAU 12
ÉDUCATION ET FORMATION

	GÎM	QUÉBEC
Moins de 9 ans de scolarité	26 %	15 %
Sans DES	48 %	32 %
Diplôme postsecondaire	26 %	40 %

3.7.2. NIVEAU DE SCOLARISATION INÉGALE D'UNE MRC À L'AUTRE

TABLEAU 13
TAUX D'ANALPHABÉTISME DE LA POPULATION ACTIVE (CHÔMEUR ET TRAVAILLEURS) (MOINS DE 9 ANS DE SCOLARITÉ)

MRC	POURCENTAGE
Avignon	9
Bonaventure	7
Côte-de-Gaspé	8
Haute-Gaspésie	17
Îles-de-la-Madeleine	15
Roché-Percé	14
Moyenne GIM	11

Source : Portail gouvernemental, Gaspésie-Îles-de-la-madeleine [en ligne]

3.8. EXPORTATIONS

On dispose de peu de données régionales récentes sur les exportations, car elles sont regroupées avec celles de la région de la Côte-Nord pour des raisons de confidentialité. Cependant, la valeur des exportations de marchandises en 2001 s'élevait à 76 millions de dollars, soit 0,1 % de toutes les exportations du Québec (ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation [en ligne]).

3.9. INVESTISSEMENTS

Les investissements des secteurs privé et public, en termes absolus pour la région, sont les plus faibles du Québec. Les deux tiers proviennent du secteur privé. Entre 2002 et 2006, les investissements privés ont augmenté de 27 % contre une diminution de 5 % pour le secteur public.

TABLEAU 14
INVESTISSEMENTS[1] DES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC – 2002-2006

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	2006 (en M$)		PART[2] 2002-2006 (%)		VARIATION[3] 2002-2006 (%)	
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public
01 Bas-Saint-Laurent	730	214	77,5	22,5	6,8	7,1
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	1 052	271	81,4	18,6	4,2	11,9
03 Capitale-Nationale	2 616	1 282	68,5	31,5	0,3	3,1
04 Mauricie	1 098	726	64,1	35,9	14,4	18,7
05 Estrie	1 387	494	77,0	23,0	4,1	10,8
06 Montréal	8 115	3 741	70,7	29,3	- 0,6	8,7
07 Outaouais	1 262	705	71,1	28,9	2,5	0,8
08 Abitibi-Témiscamingue	1 197	244	82,0	18,0	14,5	11,5
09 Côte-Nord	484	1 073	41,4	58,6	- 6,7	0,7
10 Nord-du-Québec	211	1 181	21,2	78,8	13,2	41,8
11 Gaspésie-Îles-de-la-madeleine	357	95	66,0	34,0	26,7	- 5,3
12 Chaudière-Appalaches	2 259	340	87,7	12,3	10,3	10,7
13 Laval	2 172	296	86,0	14,0	13,4	- 8,8
14 Lanaudière	2 389	326	90,1	9,9	5,4	4,6
15 Laurentides	3 276	335	89,6	10,4	5,3	- 5,6
16 Montérégie	7 907	1 597	85,2	14,8	7,5	9,9
17 Centre-du-Québec	1 129	166	87,3	12,7	9,6	7,1
ENSEMBLE DU QUÉBEC	37 641	13 087	76,0	24,0	4,9	7,8
Régions ressources	5 129	3 804	60,2	39,8	8,5	13,3
Régions centrales	19 608	3 964	85,0	15,0	6,7	5,9
Capitale-Nationale	2 616	1 282	68,5	31,5	0,3	3,1
Montréal et Laval	10 288	4 037	73,0	27,0	1,7	6,8

[1] 2002-2004 : dépenses réelles; 2005 : dépenses réelles provisoires; 2006 : perspectives (juin 2006)
[2] Moyenne des années
[3] Taux de croissance annuel composé

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme de leurs éléments du fait des arrondis.

Sources : Institut de la statistique du Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

TABLEAU 15
INVESTISSEMENTS[1] NON RÉSIDENTIELS PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉ – 2002-2006

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	2006 (en M$)				PART[2] 2002-2006 (%)		
	Primaire	Second.	Tertiaire	Total	Primaire	Second.	Tertiaire
01 Bas-Saint-Laurent	41	87	605	732	8,2	12,0	79,8
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	103	193	701	997	8,1	21,5	70,4
03 Capitale-Nationale	16	266	2 091	2 374	1,3	10,8	87,9
04 Mauricie	45	177	1 191	1 413	2,7	16,7	80,6
05 Estrie	48	245	938	1 231	5,6	20,5	73,9
06 Montréal	9	1 522	7 828	9 359	0,2	19,0	80,8
07 Outaouais	19	76	1 120	1 216	1,4	8,5	90,1
08 Abitibi-Témiscamingue	809	82	438	1 329	49,3	11,3	39,5
09 Côte-Nord	129	86	1 272	1 487	8,2	16,7	75,1
10 Nord-du-Québec	32	38	1 310	1 380	5,6	2,4	92,1
11 Gaspésie-Îles-de-la-madeleine	20	29	316	365	4,1	9,1	86,7
12 Chaudière-Appalaches	156	586	1 151	1 893	8,7	29,7	61,7
13 Laval	4	170	973	1 147	0,3	14,4	85,3
14 Lanaudière	61	177	809	1 047	4,9	16,5	78,6
15 Laurentides	33	235	1 181	1 449	2,5	15,4	82,1
16 Montérégie	153	1 292	4 284	5 729	4,0	22,7	73,3
17 Centre-du-Québec	67	255	573	895	10,0	30,4	59,6
ENSEMBLE DU QUÉBEC	1 745	5 515	26 783	34 043	4,8	18,0	77,3
Régions ressources	1 179	690	5 834	7 703	12,7	13,7	73,6
Régions centrales	537	2 866	10 056	13 460	4,9	21,3	73,8
Capitale-Nationale	16	266	2 091	2 374	1,3	10,8	87,9
Montréal et Laval	13	1 692	8 801	10 506	0,2	18,5	81,3

[1] 2002-2004 : dépenses réelles; 2005 : dépenses réelles provisoires; 2006 : perspectives
[2] Moyenne des années

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme de leurs éléments du fait des arrondis.

Sources : Institut de la statistique du Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

3.10. SYSTÈME RÉGIONAL D'INNOVATION

L'évaluation du système régional d'innovation est pertinente dans le contexte de la nouvelle économie du savoir et de la mondialisation. La capacité d'innover des PME est un facteur déterminant qui leur permet de demeurer compétitives et de faire face à la concurrence internationale de plus en plus grande. Par ailleurs, la capacité d'innover est essentielle pour assurer la transformation d'une industrie de commodités vers la seconde et troisième transformation ou encore développer des produits spécialisés découlant des ressources naturelles alternatives.

Globalement, il s'agit des ressources que les PME consacrent à la recherche et au développement, à l'acquisition de technologies, au personnel scientifique et technique, à la commercialisation et à l'exportation de leurs produits. Le potentiel d'innovation de l'entreprise

est en partie lié à l'importance relative qu'elle accorde à ces facteurs. Dans un deuxième temps, il faut regarder l'environnement immédiat de l'entreprise. C'est auprès des acteurs évoluant dans cet environnement que l'entreprise trouve les ressources supplémentaires susceptibles d'appuyer sa capacité d'innover. Les principaux acteurs sont les centres de recherche universitaires, les sociétés de financement, les entreprises concurrentes, les organismes et les laboratoires de recherche gouvernementaux. Ces institutions offrent des services ou produisent des connaissances qui peuvent contribuer à alimenter le processus d'innovation dans l'entreprise. De nombreuses études ont montré à cet égard que l'entreprise ne peut compter uniquement sur ses ressources propres pour innover. Enfin, l'environnement global, comprend les conditions générales d'ordres économique, social, politique et culturel qui définissent le climat d'ensemble et les règles du jeu favorables ou non à l'innovation dans l'entreprise. Il s'agit d'éléments déterminés ou fortement influencés par des décisions gouvernementales : cadres législatif et réglementaire, système d'éducation, fiscalité, taux de change, qualité de la base de recherche scientifique, mesures et programmes gouvernementaux, cultures scientifique et technique, etc. Les éléments de l'environnement global sont étroitement associés aux caractéristiques nationales et régionales et comptent parmi les principaux facteurs qui agissent directement sur les avantages comparatifs de l'entreprise.

Pour la région de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, les caractéristiques socioéconomiques, la décroissance de la population, l'exode des jeunes vers les centres urbains, le taux de chômage élevé et le faible niveau de scolarité sont défavorables à l'innovation.

3.10.1. Dépenses intérieures en recherche et développement (R et D) (DIRD)

Cet indicateur expose globalement les dépenses de R et D d'une région. En le rapportant au produit intérieur brut (PIB), les régions peuvent déterminer leur place réelle dans l'économie. Les DIRD pour la région en 2003 se sont élevées à 5 553 000 $, soit 0,29 % du PIB, derrière la moyenne québécoise à 2,48 % (ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2007 [en ligne]). Cependant, la région de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine se positionne bien par rapport au reste de la province, avec un ratio des dépenses intérieures en R et D des entreprises (DIRD/PIB) qui a atteint 0,21 % en 2003 contre 0,18 % pour le Québec. Toutefois, ces sommes sont consacrées très largement au programme de R et D en pêche et aquaculture du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ).

De plus, les dépenses intérieures de R et D en 2003 équivalait à 12 $/habitant contre 534 $ pour le reste du Québec. Sur la base des investissements par établissement, la région se situe à 60 000 $/établissement contre 805 000 $ pour le Québec, très loin au dernier rang (MDEIE [en ligne]).

3.10.2. Pourcentage d'entreprises innovantes

Pour la période 2002-2004, la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine est la région qui présente le nombre le plus bas d'entreprises actives dans la recherche et développement. Ces dernières correspondent à 43,1 % des entreprises, ce qui était significativement inférieur à la moyenne provinciale de 68,7 %[17].

3.10.3. Investissements des entreprises en matériel et outillage

Il s'agit d'un indicateur qui permet d'apprécier le degré de modernisation d'une économie. La région se situait sous la moyenne entre 1999 et 2004. Cependant en 2005, avec le projet de

[17] MDEIE, *Tableau de bord des systèmes régionaux d'innovation du Québec*, édition 2007, 115 pages.

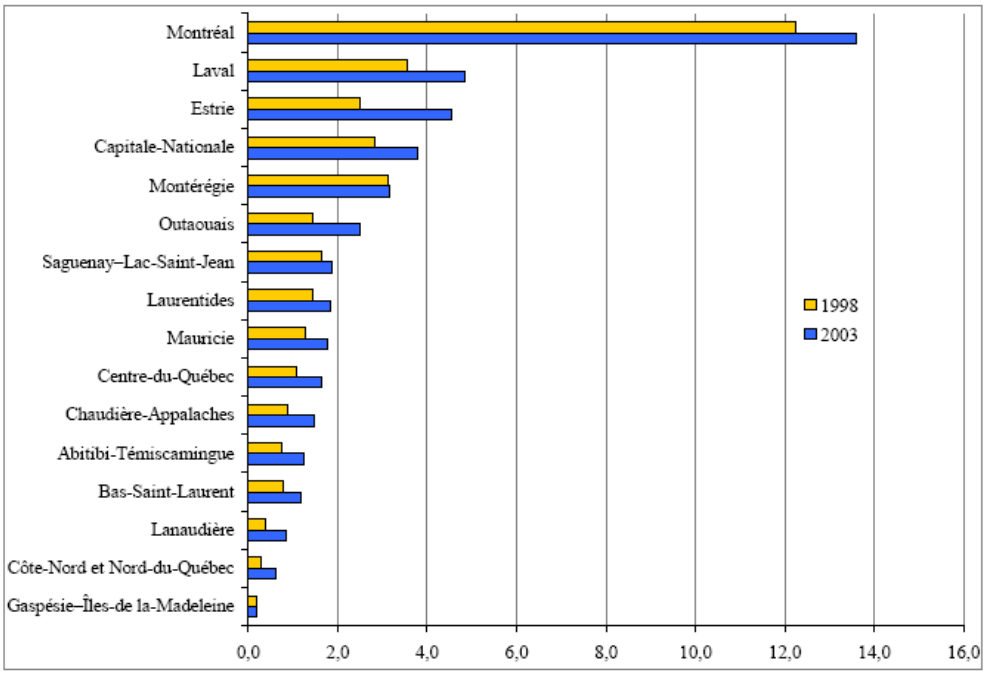
relance de la Gaspésia, la région était première, avec un taux de 14,1 % de son PIB, surclassant du double la moyenne provinciale (ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2007 [en ligne]). Compte tenu, de la non-réouverture de la Gaspésia, il est fort probable que la région est sous la moyenne provinciale.

3.10.4. PERSONNEL AFFECTÉ À LA R ET D INDUSTRIELLE

De 1998 à 2003, il n'y a pas eu d'augmentation du personnel affecté à la recherche et au développement dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, alors que toutes les régions ont connu un accroissement durant la même période. En 2003, le personnel affecté à la recherche et au développement s'élevait à 0,8 année-personne par 1 000 personnes actives dans la région, alors que l'on retrouvait 9,7 années-personnes dans le reste du Québec.

FIGURE 9
PERSONNEL PROFESSIONNEL AFFECTÉ À LA R ET D INDUSTRIELLE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES – 1998 ET 2003

(en année-personne, pour 1 000 personnes actives, par ordre décroissant)



Sources : Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

Au sens de l'*Enquête sur la population active* (Statistique Canada), les personnes dites « actives » sont celles en emploi ou qui se cherchent activement un emploi.

3.10.5. RÉPARTITION DE LA POPULATION SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT

La Gaspésie-Îles-de-la-madeleine se compare désavantageusement avec les autres régions du Québec. À tous les niveaux, les pourcentages sont inférieurs. Les diplômés au collégial technique et au baccalauréat dont la région d'origine est la Gaspésie sont proportionnellement moins nombreux dans les sciences naturelles et génie que la moyenne québécoise (ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2007 [en ligne]).

TABLEAU 16
RÉPARTITION DE LA POPULATION SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT (2001)

	GÎM	CLASSEMENT PARMI LES RÉGIONS	ENSEMBLE DE LA PROVINCE
Études postsecondaires autres que des études universitaires	24,8 %	16	28,6 %
Baccalauréat	4,9 %	17	9,6 %
Maîtrise et autres diplômes de 2e cycle	1,1 %	16	3,9 %
Doctorat	0,1 %	15	0,5 %

3.11. LANGUE

La langue utilisée au travail est majoritairement le français (74 %). Seulement 4,4 % des personnes utilisent l'anglais, alors que 20,8 % utilisent les deux. Pour 87,8 % des individus, le français est la langue maternelle, contre 9,1 % pour l'anglais (Statistique Canada, Recensement du Canada 2001).

On retrouve peu d'anglophones en Haute-Gaspésie, alors que plusieurs sont présents dans la MRC d'Avignon. Il existe également de petites communautés très anglophones à Listiguj, où 78,5 % des personnes parlent anglais seulement. À New Carlisle, on retrouve également plusieurs anglophones qui composent plus de 28,5 % de la population (Statistique Canada, Recensement du Canada 2001).

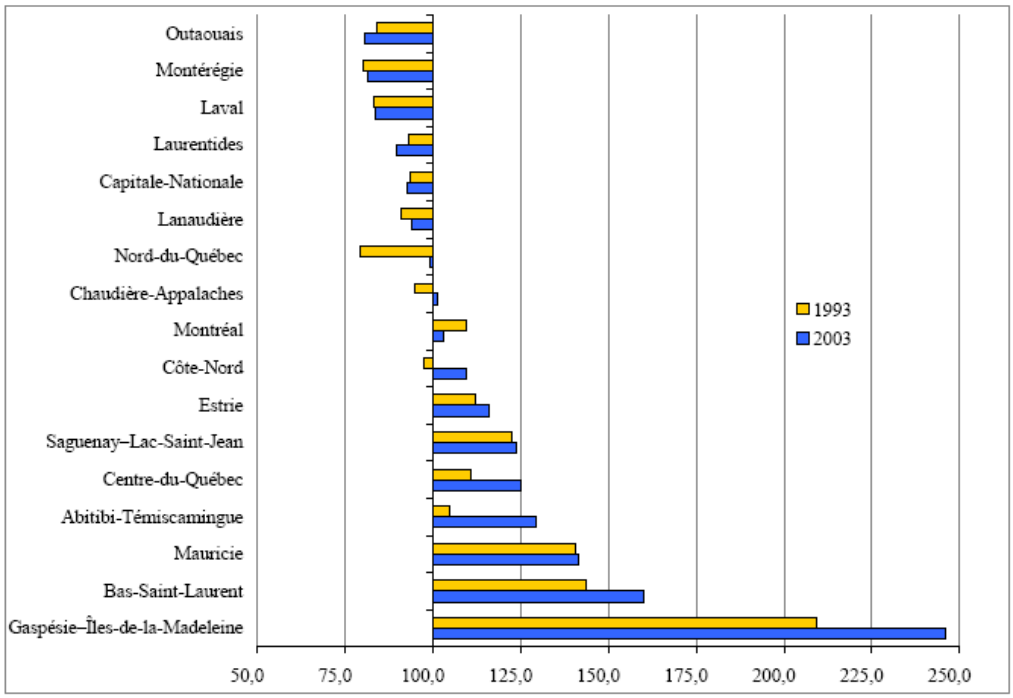
3.12. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Le rapport de dépendance économique permet de mesurer l'importance des transferts gouvernementaux par tranche de 100 $ du revenu total d'emploi. On observe, pour la région de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, la plus forte dépendance de la province, avec 47,54 $ en 2003.

L'indice de dépendance économique correspond au rapport de dépendance économique (RDE) d'une région, exprimé en pourcentage du RDE de l'ensemble du Québec. Pour la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, cet indice a varié de 209 à 246 entre 1993 et 2003.

FIGURE 10
INDICE DE DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES – 1993 ET 2003

(Québec=100, par ordre décroissant)



L'indice dépendance économique correspond au rapport de dépendance économique (RDE) d'une région, exprimé en pourcentage du RDE de l'ensemble du Québec. Un indice supérieur à 100 signifie que le RDE de la région est supérieur à celui de l'ensemble du Québec.

Sources : Statistique Canada, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

3.13. POPULATION AUTOCHTONE

En 2001, la part de la population autochtone pour la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine était de 2,6 % contre 1,1 % pour l'ensemble du Québec (Statistique Canada en ligne, 2008). Trois communautés autochtones de la nation micmaque sont présentes et totalisaient, en 2003, 4 649 individus vivant hors et en réserve.

TABLEAU 17
POPULATION AUTOCHTONE

COMMUNAUTÉ	POPULATION RÉSIDENTE	POPULATION HORS RÉSERVE	POPULATION TOTALE
Gespeg	0	480	480
Gesgapegiag	516	604	1 120
Listuguj	1 710	1 349	3 059
TOTAL	2 226	2 433	4 659

4. PORTRAIT DU SECTEUR FORESTIER RÉGIONAL

Le secteur forestier est d'une importance primordiale pour l'économie de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine. Il contribue à l'essor et au maintien d'une bonne part des localités, mais surtout il représente une source de revenus pour des milliers de familles.

4.1. CONTRIBUTION À L'ÉCONOMIE RÉGIONALE

La forêt et ses ressources contribuent directement à l'économie de la région en fournissant une diversité d'emplois directs ou indirects. En ce qui a trait au secteur forestier gaspésien, le sous-secteur de la première transformation est probablement le générateur de base des activités de la forêt. En effet, la première transformation du bois est directement responsable de l'activité du sous-secteur de l'aménagement forestier. À ce premier noyau se greffent la seconde et la troisième transformation, les ressources naturelles alternatives et la production de plants, qui génèrent des retombées moins grandes pour le moment, mais tout aussi importantes. La Figure 11 présente, de façon classique, le secteur forestier. Pour la Gaspésie, plusieurs aspects y diffèrent, tels que l'absence d'une papetière, des placages et des panneaux OSB.

Le secteur forestier gaspésien est mieux représenté par la Figure 12, qui a comme moteur de base la première transformation. Tous les autres sous-secteurs sont rattachés de quelque manière avec la première transformation.

Les sous-secteurs de l'aménagement forestier, des ressources naturelles alternatives et des pépinières se caractérisent par une main-d'œuvre rarement syndiquée et payée à forfait. La plupart des emplois sont saisonniers et présentent des conditions physiques de travail difficiles.

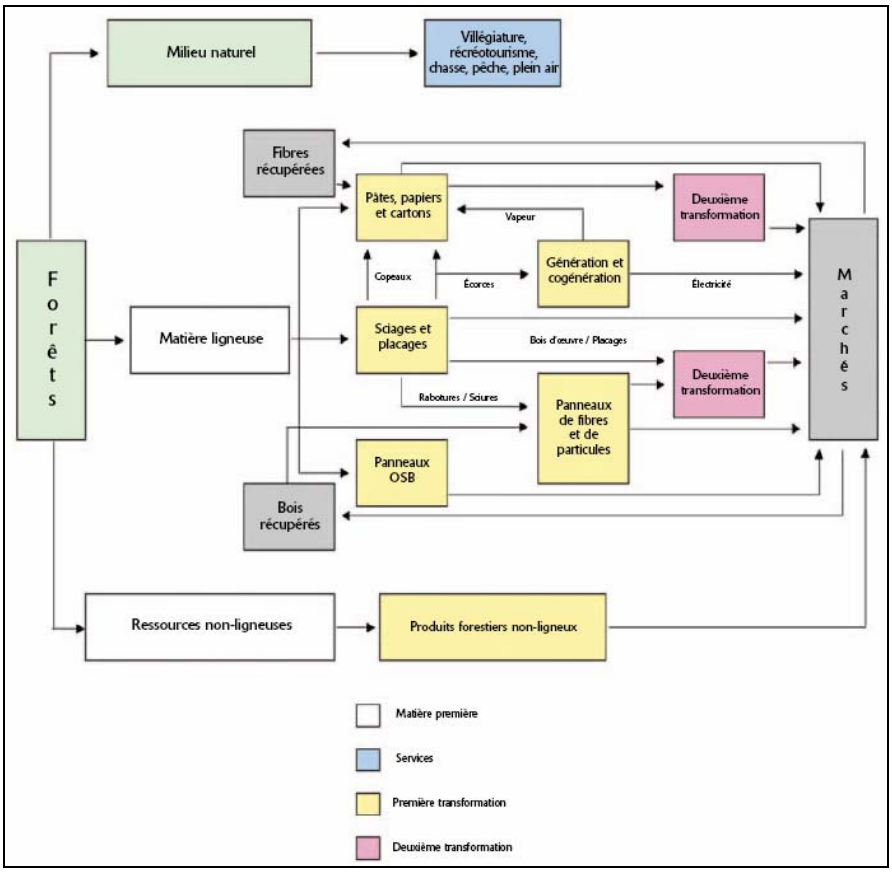
Le sous-secteur de la première transformation emploie une main-d'œuvre syndiquée, rémunérée sur une base horaire. Ce sont des emplois permanents annuels, présentant des conditions de travail en usine. On considère les conditions de travail de ce sous-secteur comme étant les meilleures du secteur forestier.

La seconde et troisième transformation emploie une main-d'oeuvre non syndiquée, à faible taux horaire. Les conditions d'emploi s'apparentent à celles en usine. Un taux de roulement important de personnel est observé, en faveur du secteur de la construction.

La contribution à l'économie du secteur forestier peut se mesurer par différents indicateurs. La valeur de la production selon les sous-secteurs permet de déterminer le nombre d'emplois, les investissements et les retombées dans l'économie régionale. La valeur de la production des usines de sciage de la Gaspésie s'élevait à 154 M$ en 2005, avec plus de 123 M$ de bois de sciage. Le sous-secteur du sciage est important pour la région. Il est même considéré comme secteur névralgique de l'économie issue de la forêt. La valeur de la production pour les années 2006 et 2007 n'étant pas encore disponible, il est possible, à partir de la consommation des usines, de l'estimer. Selon les données du registre forestier, la consommation totale des usines de sciage de la Gaspésie en 2005 totalisait 2,19 Mm^3, pour une valeur de production de 154 M$. En 2006, la consommation de ces mêmes usines fléchit à 1,56 Mm^3, ce qui ramène la valeur de la production à environ 92 M$, si on considère une baisse de 20 % du prix du bois d'œuvre résineux. Pour 2007, la valeur de la production diminue encore pour se situer à 87 M$, compte tenu d'une consommation de 1,54 Mm^3 et d'un prix moyen du bois d'œuvre inférieur de

7 % par rapport à 2006. Cette situation est la conséquence directe de la crise dans le secteur forestier, qui a un impact immédiat sur l'économie de la région.

FIGURE 11
DES FORÊTS AUX MARCHÉS



Source : Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise. Inspiré du schéma présenté dans le document *Intégration de l'industrie des produits forestiers*, dans *Ressources et industries forestières. Portrait statistique 2003*, ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs.

FIGURE 12
SECTEUR FORESTIER GASPÉSIEN

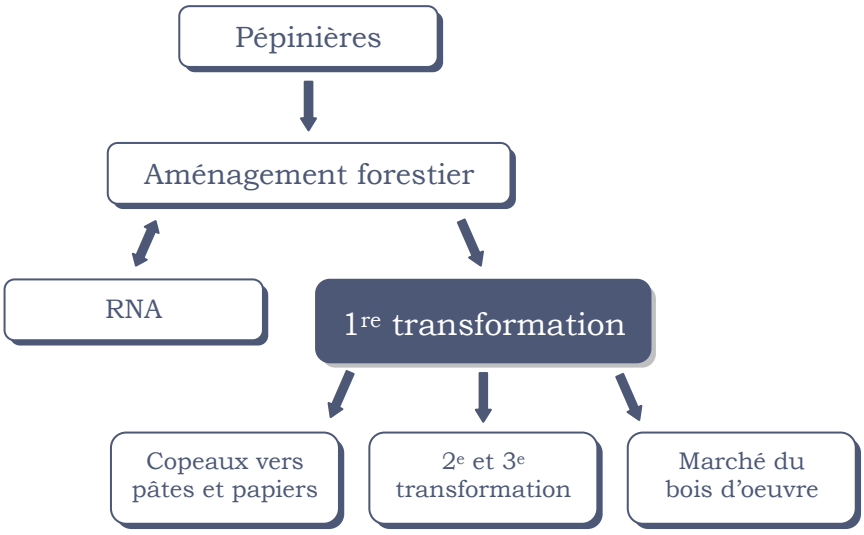
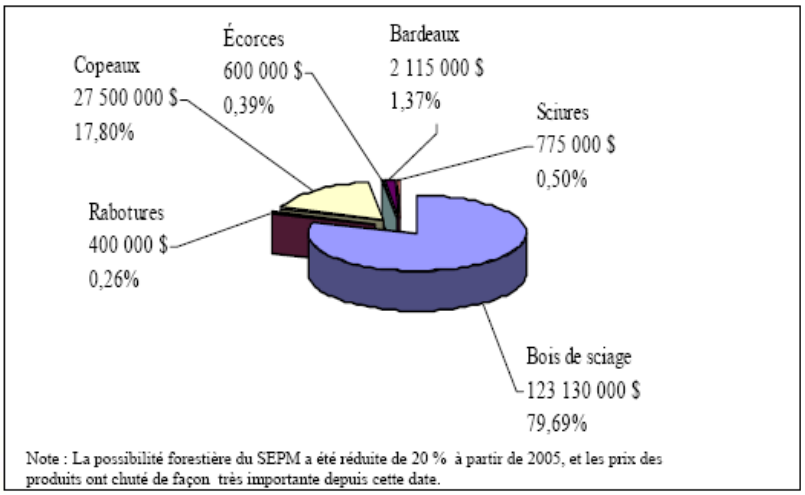


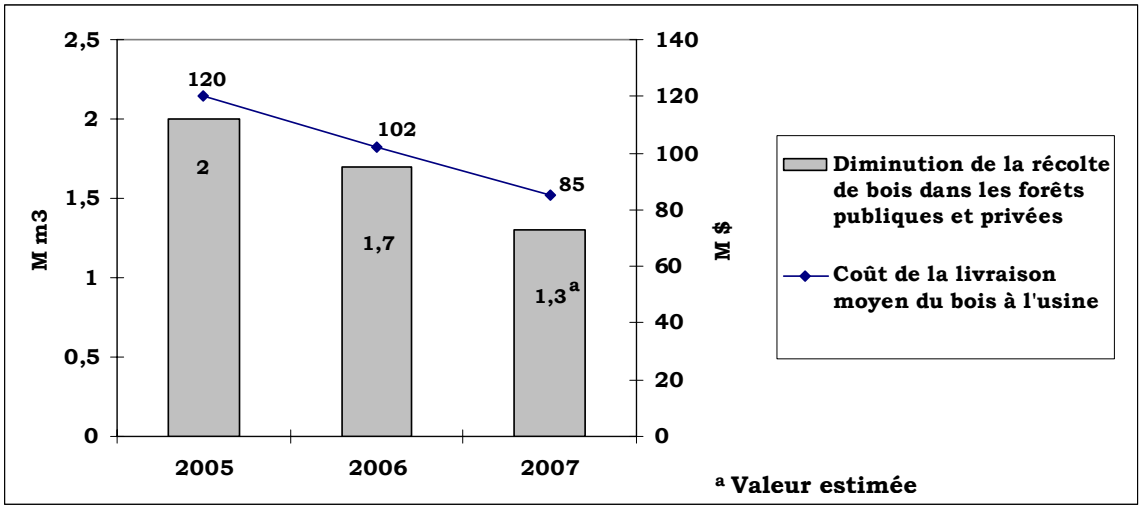
FIGURE 13
VALEUR DE LA PRODUCTION DES USINES DE SCIAGE DE LA GASPÉSIE, 2005



Source : ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2007

Le secteur de l'aménagement forestier est également atteint sur le plan de la récolte. À ce titre, la récolte de bois dans les forêts publiques et privées a chuté de 2 Mm³ en 2005 à 1,7 Mm³ en 2006, soit une diminution de 16 %, et cette tendance s'est maintenue en 2007. Avec un coût de livraison moyen du bois à l'usine qui varie entre 56 $/m³ et 62 $/m³, on estime la valeur des livraisons de bois à 120 M$ en 2005, à 102 M$ en 2006 et à 85 M$ en 2007 (Portrait statistique, juillet 2007). Là encore, la crise forestière nuit directement à l'économie de la région, en retranchant plus du tiers des apports économiques depuis 2005. En ce qui a trait au volet des travaux sylvicoles, les programmes et les dépenses de fonctionnement du MRNF pour la Gaspésie s'élèvent à 32 M$, niveau qui est maintenu depuis quelques années.

FIGURE 14
ÉVOLUTION DES COÛTS DE RÉCOLTE DE BOIS ET DES COÛTS DE LIVRAISON MOYENS DU BOIS À L'USINE – 2005-2007 – RÉGIONS GÎM



Le sous-secteur de la production de plants forestiers a maintenu son niveau de production au cours des 5 dernières à plus de 4,4 millions de plants, à l'exception de l'année 2004-2005 où seulement 2,2 millions de plants ont été produits. Ce sous-secteur contribue pour 1,5 M$ dans l'économie de la région. On peut s'attendre à une baisse de production dans les années à venir, compte tenu du déficit qui se crée en termes de superficies récoltées, à moins d'une intensification de l'aménagement forestier ou d'un accroissement de la part de la Gaspésie dans la production québécoise de plants destinés au reboisement.

La détermination exacte de l'apport économique du sous-secteur des ressources naturelles alternatives entraîne quelques difficultés. Selon les sources d'information disponibles, des activités importantes ont eu lieu dans la récolte de bleuets (181 437 kg), de l'if du Canada (45 359 kg), dans la récolte et la fabrication de couronnes de Noël (4,5 Mkg). On estime à plus de 10 M$ l'apport de ce sous-secteur.

Enfin, le sous-secteur de la seconde et troisième transformation, incluant la préservation du bois, les produits de charpente, les portes et fenêtres, les meubles, contribue à près de 20 M$ annuellement. Les volets fabrication de meubles et maison préfabriquée tiennent le haut du pavé. Ce sous-secteur est en voie de développement et devrait, dans les prochaines années, prendre un peu plus d'ampleur.

Par conséquent, le secteur forestier gaspésien contribue à l'économie régionale pour près de 150 M$, dans le contexte difficile actuel. De plus, selon les calculs actuels de possibilité, on ne peut s'attendre à accroître la consommation de bois, à moins d'importations importantes de matière ligneuse. La croissance de la valeur de la production du secteur forestier passera donc par la consommation de tous les bois disponibles, une hausse des prix du sciage et de ses sous-produits, le développement de la seconde et troisième transformation, et l'émergence des ressources naturelles alternatives.

4.2. CONTRIBUTION À L'EMPLOI RÉGIONAL

Selon les informations disponibles et les résultats de l'enquête, pour l'année 2007, la contribution à l'emploi régional du secteur forestier s'élève à 2 779 emplois de plus de 14 semaines ou équivalent, répartis selon le Tableau 18.

Le sous-secteur de l'aménagement forestier contribue de façon majeure à l'emploi, soit 1 749 de plus de 14 semaines en 2006. De ce nombre, on estime à 290 le nombre d'emplois générés par la forêt privée, à partir du niveau de récolte. On estime à 98 emplois de plus de 14 semaines le transport forestier (bois ronds, machinerie sur fardier) à partir du volume total récolté, divisé par le volume moyen transporté par voyage.

TABLEAU 18
RÉPARTITION DES EMPLOIS

	NOMBRE D'EMPLOIS	NOMBRE D'EMPLOIS DE PLUS DE 14 SEMAINES
Aménagement forestier	1 749*	1 749
Première transformation	798*	798
Seconde et troisième transformation	92*	92
Pépinières	42*	42
Ressources naturelles alternatives	600**	n. d.
Transport forestier	98***	98
NOMBRE TOTAL D'EMPLOIS	3 379	2 779

*Enquête DDM, 2007; ** estimation CRÉGIM; *** déterminé à partir des volumes récoltés

La première transformation du bois génère 798 emplois lorsqu'on tient compte des petites scieries mobiles et autres établissements connexes. La seconde et troisième transformation du bois s'appuie sur la fabrication de maisons usinées et surtout le secteur des armoires de cuisine et de l'ébénisterie, avec une contribution de 92 emplois.

La production de plants forestiers, à travers ses deux unités de production, soutient 42 emplois. Pour le sous-secteur des ressources naturelles alternatives, on estime la contribution à 2 075 emplois (CRÉGÎM, 2006) et il n'est pas possible de déterminer, à partir des données disponibles, ceux considérés comme à temps plein.

Le nombre d'emplois total, pour toute l'économie de la Gaspésie, s'élevait à 40 000, selon les estimations d'Emploi-Québec. Le secteur forestier y contribue pour 6,9 % (2 779/40 000).

Statistique Canada (Labbé, S., 2007) avait estimé les emplois dans la fabrication de produits en bois (moyenne 2004-2006) à 700, soit 2,1 % de l'emploi régional, et ceux dans la foresterie et l'exploitation forestière à 800, soit 2,4 % de l'emploi régional. C'est une contribution importante, car pour l'ensemble du Québec, seulement 0,5 % des emplois proviennent des secteurs de la foresterie et de l'exploitation forestière.

4.2.1. INVESTISSEMENTS EN FORÊT

Les investissements en forêt gaspésienne, c'est-à-dire les crédits admissibles en paiement des droits, le Programme de création d'emplois en forêt et le Programme d'aide à la mise en valeur de la forêt privée, ont totalisé, en 2002-2003, plus de 28,3 M$, soit 16 $/m^3, comparativement à 6,50 $/m^3 pour les autres régions du Québec (Direction de l'assistance technique, MRNFP, 2006). Cette tendance s'est maintenue jusqu'en 2006 (MRNFP, 2004). Ces investissements ont permis de soutenir concrètement le sous-secteur de l'aménagement forestier. Il apparaît donc plausible que ce niveau de financement sera maintenu compte tenu des besoins d'aménagement forestier de la région.

4.2.2. REVENUS DES PROPRIÉTAIRES EN FORÊT PRIVÉE

La forêt privée de la Gaspésie appartient à plus de 6 800 propriétaires forestiers qui, ensemble, mettent en marché plus de 350 000 m^{3}s de bois (153 000 cordes). La possibilité annuelle de coupes toutes essences est évaluée, au 31 mars 2006, à 525 600 m^{3}s et à 113 200 m^{3}s de volumes conjoncturels, pour un total de 638 800 m^{3}s (MRNF, 2006). Les ventes sont de l'ordre de 20 M$ annuellement et assurent un approvisionnement en bois à plus de 40 usines de transformation. L'apport de la forêt privée est remarquable dans ce contexte, soit 20 % de la valeur des livraisons de l'ensemble du sous-secteur de l'aménagement forestier.

4.2.3. IMPORTANCE ÉCONOMIQUE POUR LES MUNICIPALITÉS MONO-INDUSTRIELLES

Pour plusieurs municipalités gaspésiennes, la dépendance économique face à la transformation des produits forestiers, par rapport à l'ensemble des emplois du secteur de la fabrication, est élevée. En 2001, quelques municipalités mono-industrielles gaspésiennes avaient un indice de dépendance économique (IDE) élevé (Filion, C., 2006), et rien n'amène à penser que cela est différent aujourd'hui. Cet indice indique qu'un ralentissement ou un arrêt des activités du sous-secteur touche directement la dynamique et l'économie de la municipalité. Pour la Gaspésie, les municipalités qui étaient considérées comme à haute dépendance du secteur forestier, selon l'indice IDE, étaient :

- Carleton-Saint-Omer
- La Martre
- New Richmond
- Pointe-à-la-Croix
- Saint-Elzéar

4.2.4. AUTRES RETOMBÉES

Des retombées indirectes et induites découlent de l'apport économique du secteur forestier gaspésien. Sans tenter de les estimer, des emplois indirects découlent du secteur, au même titre que des effets induits. La contribution du secteur forestier à l'assiette fiscale des gouvernements supérieurs et municipaux est un exemple. Plus directement, les redevances forestières à l'État, les taxes sur les carburants, les taux d'intérêt versés, les revenus des propriétaires de la forêt privée sont autant de retombées du secteur touchées par un ralentissement ou un arrêt des opérations.

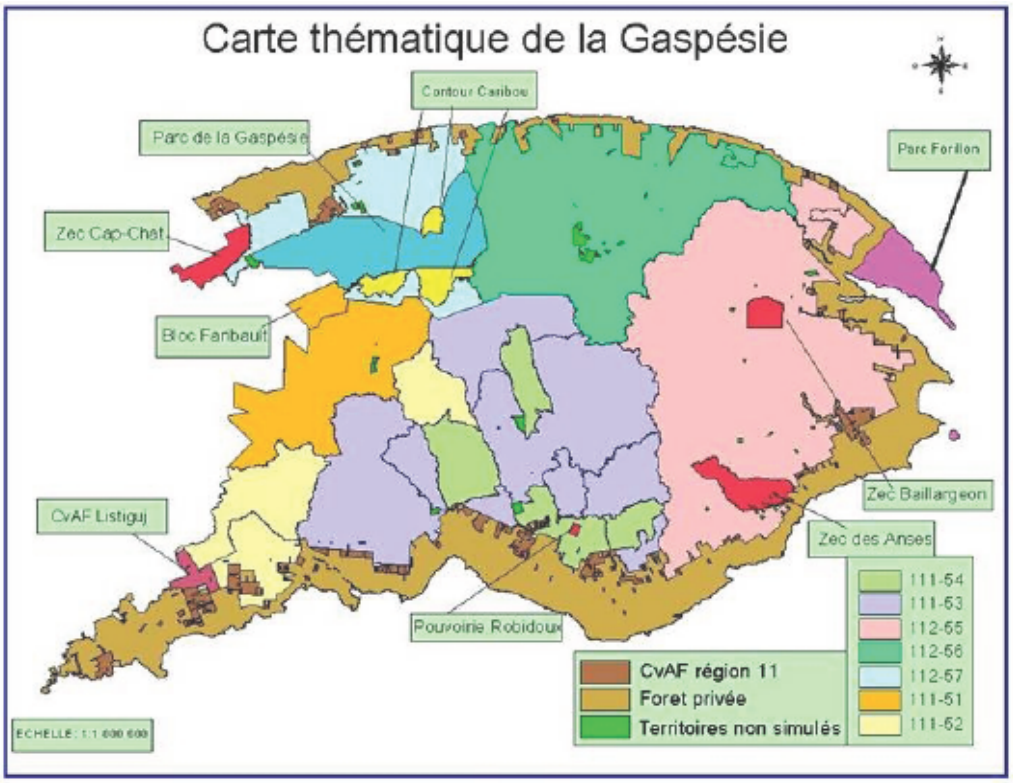
4.3. GESTION DE LA FORÊT PUBLIQUE

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 », où la forêt publique complète l'approvisionnement des usines lorsque l'approvisionnement de la forêt privée est insuffisant, 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 contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) ou encore de conventions d'aménagement forestier (CvAF). Cette gestion réduit la disponibilité de la ressource lorsqu'un bénéficiaire cesse ses activités, car les bois deviennent inaccessibles compte tenu des droits conférés.

4.3.1. DROITS FORESTIERS CONSENTIS EN FORÊT PUBLIQUE

La forêt publique en Gaspésie est un grand territoire subdivisé en 14 aires communes. Cependant, lors du renouvellement des plans généraux, ces aires seront ramenées à l'intérieur de sept unités d'aménagement forestier (UAF). Au total, 27 CAAF sont en vigueur, dont 17 sont liés à des usines de la région. De plus, six CvAF ont été signées dont trois avec des MRC, un avec un organisme de gestion en commun et deux avec les communautés autochtones de Listuguj et Gespeg. La Figure 15 présente la répartition spatiale des contrats et des conventions qui s'appliquent sur le territoire[18].

FIGURE 15
LOCALISATION DES CAAF ET DES CVAF



Source : Bureau du forestier en chef

[18] Source : Communication personnelle avec Thomas Bernier, le 18 décembre 2007

4.3.2. PRINCIPAUX 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. Tous les bénéficiaires de CAAF qui réalisent les travaux d'aménagement forestier selon les obligations qui en découlent sont des acteurs majeurs, de même que les détenteurs de conventions d'aménagement forestier qui doivent se soumettre à des obligations similaires.

4.4. GESTION DE LA FORÊT PRIVÉE

La forêt privée gaspésienne touche 6 800 propriétaires qui mettent en valeur leur propriété forestière. L'Agence régionale de mise en valeur des forêts privées de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine administre le Programme de mise en valeur des forêts privées, avec un budget annuel de 4,1 M$ (Agence régionale de mise en valeur des forêts privées de la Gaspésie-Les-Îles, Rapport annuel 2006-2007), affecté à la réalisation de travaux forestiers. Annuellement, plus de 1 400 producteurs forestiers bénéficient de ce programme. À cet effet, le propriétaire, pour bénéficier de ce programme, doit avoir le statut de producteur forestier.

4.4.1. PRINCIPAUX ACTEURS

En forêt privée gaspésienne comme ailleurs au Québec, une multitude d'acteurs agissent directement ou indirectement à sa mise en valeur. Les principaux intervenants sont les suivants :

- Propriétaires forestiers (avec ou sans statut de producteur forestier);
- Syndicat des producteurs de bois de la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine :
  - Administre le programme mixte de mise en marché, gère l'offre et la mise en marché collective, négocie les conditions de vente, la répartition des quantités entre les producteurs, les modalités de transport et de livraison;
  - 80 % des propriétaires mettent en marché leur bois par l'intermédiaire du Syndicat;
  - Fait la mise en marché de l'if;
- MRNF;
- MRC et les municipalités (planification de l'aménagement du territoire et règlements);
- Agence régionale de mise en valeur :
  - Produit le PPMV et administre le programme d'aide à la forêt privée;
- Groupements forestiers (cinq sur le territoire, regroupés au sein de la Fédération des groupements forestiers de la Gaspésie) :
  - Compagnie à capital-action dont les actionnaires sont les propriétaires de boisés privés qui se regroupent pour se donner des services d'aménagement forestier;
  - 20 % des propriétaires sont actionnaires d'un groupement forestier;
  - Agent de livraison du programme d'aide à la forêt privée;
- Conseillers forestiers :
  - Personne physique ou morale accréditée par l'Agence pour livrer le programme;

- Entrepreneurs forestiers :
  - Réalisent les travaux forestiers (récolte et transport des bois);
- Industriels (acheteurs des bois).

Comme on peut le constater, le nombre d'acteurs est beaucoup plus grand en forêt privée qu'en forêt publique. Cet état de fait rend plus complexes la gestion et l'harmonisation de la production.

4.5. COMPÉTITIVITÉ DU SECTEUR FORESTIER GASPÉSIEN

Il est difficile de mesurer la compétitivité du secteur forestier gaspésien par rapport au reste du Québec, car très peu de données permettent de faire un bilan exhaustif et précis de la situation. Dans beaucoup de sphères, on dispose de données provinciales, mais très peu sont désagrégées au niveau régional. Il aurait été intéressant de comparer la productivité de la main-d'œuvre, le rendement du sciage ou forestier, etc. En fait, à ce stade, rien ne laisse croire que sur l'ensemble de ces points la Gaspésie présenterait un bilan moins performant que celui des autres régions forestières du Québec.

5. SOUS-SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

Le présent chapitre présente le diagnostic du sous-secteur de l'aménagement forestier régional. Les principaux revenus des établissements de ce sous-secteur proviennent des activités de récolte, de traitement sylvicole et de travaux de voirie, que ces établissements effectuent en grande partie pour les bénéficiaires de CAAF de la région et, dans une moindre mesure, pour les propriétaires de forêts privées.

L'aménagement forestier, comme la transformation du bois, traverse une période très difficile partout au Québec. Ceci se traduit en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine par une diminution importante des activités de récolte au cours des dernières années, attribuable à la réduction de la possibilité forestière et à la décroissance du sous-secteur de la première transformation du bois. Une réduction subséquente des travaux sylvicoles non commerciaux est à prévoir, même si ces activités sont demeurées relativement stables jusqu'à présent. En effet, contrairement à la première transformation du bois, pour laquelle la crise forestière a un effet direct et immédiat sur le chiffre d'affaires des établissements, l'impact sur les entreprises en aménagement forestier est maximal un an après les fermetures de scieries. Les activités de récolte cessent dès l'arrêt des activités de sciage, mais les travaux sylvicoles se poursuivent au cours des mois suivants et permettent d'atténuer temporairement le ralentissement du sous-secteur.

Ce sous-secteur regroupe 89 établissements dont 38 ont 5 employés ou plus. Ce sont principalement des entreprises privées qui se retrouvent dans presque toutes les municipalités de la région et sont la source de revenus de nombreuses familles. Le secteur emploie 1 749 travailleurs répartis dans toute la Gaspésie.

5.1. DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur de l'aménagement forestier comprend les activités de récolte du bois, les travaux de voirie forestière et les activités associées à la réalisation de traitements sylvicoles.

Selon la classification de Statistique Canada, on entend par aménagement forestier les codes SCIAN suivants, à l'exception du transport du bois qui ne sera pas traité de façon spécifique :

113311 Exploitation forestière (sauf à forfait)

113312 Exploitation forestière à forfait

115310 Activités de soutien à la foresterie

De façon plus précise, les définitions suivantes permettent de mieux comprendre ce sous-secteur :

113 Exploitation forestière

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la production et la récolte du bois caractérisé par un long cycle de croissance (dix ans ou plus).

Les établissements des diverses classes de ce sous-secteur se spécialisent dans différentes étapes du cycle de production. La production du bois nécessite des forêts naturelles ou des terres convenables, disponibles pendant une longue période. La durée de la maturation du bois dépend des essences forestières, des conditions climatiques régionales et de l'utilisation à laquelle il est destiné. La

récolte du bois, sauf lorsqu'elle est effectuée à très petite échelle, nécessite un matériel spécialisé propre à cette activité.

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'œuvre, 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.

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.

115310 Activités de soutien à la foresterie

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services de soutien particuliers relatifs à la récolte du bois.

5.2. PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR

Les entreprises régionales qui composent le sous-secteur de l'aménagement forestier sont actives dans la récolte, les services de gestion forestière, la préparation de terrain, le reboisement, le dégagement de la régénération naturelle, l'éclaircie précommerciale, la construction de chemins forestiers, l'aménagement faunique, l'inventaire, l'achat et la vente de bois, et autres travaux liés au milieu forestier. La récolte est généralement mécanisée. Cependant, une partie de la récolte est réalisée par des abatteurs manuels. Les travaux non commerciaux les plus courants sont le reboisement, l'éclaircie précommerciale et le dégagement de la régénération.

En 2006, les trois catégories d'activités suivantes sont les plus importantes sur le plan de fréquence de la contribution au chiffre d'affaires : la récolte et l'éclaircie commerciale, les travaux d'éducation de peuplements et le reboisement. Respectivement, 67 %, 55 % et 37 % des établissements ont réalisé ce type d'activité. Pour 40 % des établissements, ces activités ont généré 75 % ou plus du chiffre d'affaires.

En ce qui concerne l'importance de la contribution au chiffre d'affaires global des établissements, les activités de récolte et d'éclaircie commerciale ont généré la moitié ou plus des revenus pour 44 % des établissements, tandis que les travaux d'éducation de peuplements ont été la principale source de revenus pour 35 % des établissements. Chacune des autres catégories d'activités a généré moins de la moitié des revenus des établissements en 2006. Le Tableau 19 présente la contribution des activités au chiffre d'affaires des établissements.

TABLEAU 19
CONTRIBUTION AU CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS EN AMÉNAGEMENT FORESTIER 2006

ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS (n=27)	CONTRIBUTION AU CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2006 (% DES ÉTABLISSEMENTS)						
			POURCENTAGE DU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL				
	OUI	NON	0,1 à 24,9 %	25 à 49,9 %	50 à 74,9 %	75 à 100 %	NSP/ NRP
Récolte et éclaircie commerciale[19]	**67**	33	4	16	4	40	7
Services de gestion pour une autre compagnie (travaux de récolte ou d'éclaircie commerciale)	11	89	7	4	0	0	0
Préparation mécanique des sols/scarification	22	78	19	0	0	0	4
Reboisement/regarni	**37**	63	31	4	0	0	4
Dégagement de la régénération naturelle et entretien de plantation	33	67	23	4	4	0	4
Éclaircie précommerciale	56	44	12	12	19	12	4
Travaux d'éducation des peuplements (éclaircie précommerciale, dégagement de la régénération naturelle et entretien de plantation)	**56**	44	12	12	15	19	4
Services de gestion pour une autre compagnie (travaux sylvicoles non commerciaux)	7	93	4	0	0	0	4
Construction de chemins et installation de ponceaux	30	70	27	0	0	0	4
Entretien de chemins et de ponceaux	15	85	12	0	0	0	4

Source : Enquête DDM, 2007

Plusieurs autres activités ont contribué en 2006, selon leur importance, au chiffre d'affaires des établissements, telles que :

- l'aménagement récréotouristique et faunique;
- la construction;
- les services de consultation à titre d'experts-conseils;
- les inventaires;
- le sciage et le planage;
- les services techniques en forêt privée (livraison du programme de mise en valeur de la forêt privée, planification forestière);
- les activités reliées aux volets 1 et 2 du programme de mise en valeur des ressources du milieu forestier;
- l'achat et la revente de bois;
- le programme de création d'emplois de Rexforêt;

[19] Incluant les activités de débardage, tronçonnage, ébranchage et chargement.

- le transport forestier;
- le combat des incendies de forêt;
- le débroussaillage pour le domaine skiable.

Le chiffre d'affaires en 2006 des établissements interrogés s'élevait à 73 M$, avec une moyenne par établissement de 2,8 M$. De façon plus générale, 60 % des établissements ont un chiffre d'affaires de plus de 1 M$. Ceux présentant un chiffre d'affaires inférieur à 1 M$ sont souvent dirigés par des travailleurs autonomes, propriétaires de machinerie forestière, qui réalisent à forfait des travaux de récolte.

TABLEAU 20
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2006
(TOUTES ACTIVITÉS CONFONDUES)

CHIFFRE D'AFFAIRES DES ÉTABLISSEMENTS	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=26)
Moins de 250 000 $	19
Entre 250 000 et 500 000 $	0
Entre 500 000 et 1 000 000 $	31
Entre 1 000 000 et 2 000 000 $	12
Entre 2 000 000 et 5 000 000 $	27
Entre 5 000 000 et 10 000 000 $	4
Entre 10 000 000 et 20 000 000 $	8

La masse salariale en 2006 des établissements interrogés (n=25), s'élevait à 17 M$, avec une moyenne par établissement de 675 000 $. Le Tableau 21 présente la répartition des établissements selon leur masse salariale.

TABLEAU 21
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE

NIVEAU DE MASSE SALARIALE	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=25)
Moins de 100 000 $	16
Entre 100 000 et 250 000 $	8
Entre 250 000 et 500 000 $	24
Entre 500 000 et 750 000 $	16
Entre 750 000 et 1 000 000 $	12
Entre 1 000 000 et 2 000 000 $	24

5.2.1. CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENTS

CATÉGORIE	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=27)	% DU TOTAL D'EMPLOYÉS DES 27 ÉTABLISSEMENTS[20]
Coopérative	15	32
Groupement forestier	19	31
Conseil de bande	4	2
Entreprise privée	63	34
TOTAL	100	100

Les établissements du sous-secteur se répartissent en quatre catégories : coopérative, groupement forestier, conseil de bande et entreprise privée. La catégorie « entreprise privée » est la plus fréquente et regroupe 63 % des établissements. Cependant, en moyenne, les établissements de cette catégorie sont de plus petite taille, de sorte qu'au total, les entreprises privées, les coopératives et les groupements forestiers emploient une proportion équivalente du nombre total de travailleurs, soit respectivement 34 %, 32 % et 31 %.

5.2.2. NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Les établissements interrogés employaient, en 2006, 1 712 travailleurs, pour une moyenne de 63 par établissement. Le Tableau 22 présente leur répartition selon le nombre de travailleurs. On constate que les établissements sont répartis assez également selon les catégories suivantes : ceux qui emploient moins de 10 travailleurs, ceux où travaillent entre 10 et 49 personnes, ceux de 50 à 99 personnes et ceux de plus de 100 personnes. Cependant, la force de travail est surtout concentrée dans les établissements de 50 travailleurs ou plus (87 % des travailleurs). Par conséquent, pour soutenir la main-d'œuvre, on devra soutenir les entreprises d'une certaine taille.

TABLEAU 22
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN 2006

NOMBRE DE TRAVAILLEURS	SITUATION EN 2006 (n=27)		
	% DES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS	NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS	NOMBRE MOYEN DE TRAVAILLEURS
1 à 9	30	33	4,1
10 à 49	22	185	30,8
50 à 99	30	623	77,9
100 ou plus	19	871	174,0
TOTAL	100	1 712	63,4

[20] Nombre de T4 produits en 2006 pour les 27 établissements interrogés.

5.2.3. LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

Les 27 entreprises du sous-secteur de l'aménagement forestier sont situées dans les 5 MRC de la Gaspésie et dans 13 municipalités. Le Tableau 23 présente les municipalités selon leur MRC d'appartenance.

TABLEAU 23
LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

MRC	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS
Avignon	6
Bonaventure	7
La Côte-de-Gaspé	1
La Haute-Gaspésie	6
Le Roché-Percé	6
Hors MRC	1
TOTAL	n=27

5.2.4. ÂGE DES ENTREPRISES

Les entreprises du sous-secteur de l'aménagement forestier ont été créées en moyenne il y a 21 ans. Sur les 27 établissements interrogés, 3 datent de moins de 5 ans, 75 % ont plus de 10 ans et 63 % plus de 15 ans. On peut donc conclure que la majorité des établissements sont établis depuis plusieurs années, ont dépassé le stade du démarrage et oeuvrent depuis au moins dix ans dans le secteur.

5.2.5. CATÉGORIES D'EMPLOIS

Plusieurs catégories d'emplois selon les codes CNP composent le secteur, dont voici les descriptions :

0811 Directeurs/directrices de la production primaire

Les directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture) planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités des établissements des industries primaires suivantes : foresterie et abattage des arbres, mines et carrières, forage du pétrole et du gaz, opérations d'entretien et de production, pêche commerciale.

2122 Professionnels/professionnelles des sciences forestières

Les professionnels des sciences forestières dirigent des travaux de recherche, élaborent des plans et administrent et dirigent des programmes reliés à la gestion et à l'exploitation des ressources forestières. Ils travaillent dans le secteur forestier, pour les gouvernements fédéral et provinciaux, des entreprises d'experts-conseils, des établissements d'enseignement et autres industries, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes.

2223 Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières

Les technologues et techniciens en sciences forestières peuvent travailler indépendamment ou exécuter des tâches techniques et de supervision reliées à la recherche forestière, à la gestion et l'exploitation des forêts, à la conservation des ressources forestières et à la protection de l'environnement. Ils travaillent pour des industries du secteur forestier, les gouvernements fédéral et provinciaux, des firmes d'experts-conseils et autres industries et institutions, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes.

7421 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)

Les conducteurs d'équipement lourd manoeuvrent des engins de chantier servant à la construction et à l'entretien des 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 autres compagnies, ainsi que pour des entrepreneurs d'équipement lourd. Ce groupe de base comprend les apprentis conducteurs d'équipement lourd.

8211 Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière

Les surveillants de l'exploitation forestière surveillent et coordonnent les activités des travailleurs engagés dans les opérations d'abattage et de sylviculture. Ils travaillent dans des entreprises d'abattage, pour des entrepreneurs et des organismes gouvernementaux.

8241 Conducteurs/conductrices de machines d'abattage

Les conducteurs de machines d'abattage se servent de débusqueuses à treuil, d'abatteuses-tronçonneuses, de débusqueuses mécaniques ou d'ébrancheuses-tronçonneuses et de chargeurs mécaniques pour abattre, débusquer et traiter les arbres sur le chantier. Ils travaillent pour des compagnies et des entrepreneurs en abattage.

8421 Conducteurs/conductrices de scies à chaîne et d'engins de débardage

Les conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage abattent, ébranchent et tronçonnent les arbres, déplacent ou transportent les arbres du chantier à l'aire de déchargement aux fins de traitement ou d'expédition. Ils travaillent dans des entreprises d'exploitation forestière ou pour des entrepreneurs.

8422 Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière

Les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière exercent diverses fonctions liées au reboisement, à la gestion, à l'amélioration et à la conservation des forêts. Ils travaillent pour des entreprises d'abattage ainsi que pour des entrepreneurs et des organismes gouvernementaux.

8616 Manœuvres de l'exploitation forestière

Les manoeuvres de l'exploitation forestière exécutent diverses tâches manuelles telles que fixer des élingues aux rondins, planter des arbres, débroussailler, vaporiser des produits chimiques, nettoyer les aires de chargement et aider d'autres travailleurs dans les opérations d'exploitation forestière. Ils travaillent pour des compagnies d'exploitation forestière et pour des entrepreneurs.

5.2.6. PROFIL DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs interrogés (n=150) occupent différents postes dans ces entreprises, de la chaîne de production au soutien administratif. Seulement 11 % de ces travailleurs oeuvrent dans des entreprises qui comptent plus de 170 employés, 67 % dans des établissements de 100 à 170 travailleurs et enfin, 22 % dans des entreprises de moins de 100 travailleurs.

Le Tableau 24 présente la répartition des travailleurs interrogés selon le poste occupé en 2006. On constate que 71 % occupent des postes de reboiseurs ou de débroussailleurs, et que près de 10 % sont des techniciens forestiers, tandis que les 19 % restant se distribuent dans les autres catégories de postes.

TABLEAU 24
POSTE OCCUPÉ EN 2006

POSTE OCCUPÉ EN 2006 (n=150)	% DES RÉPONDANTS
Ingénieur forestier	3
Technicien forestier	9
Directeur	5
Superviseur ou contremaître	3
Abatteur manuel	3
Opérateur de débardeur, porteur ou débusqueuse	1
Débroussailleur ou reboiseur	71
Conducteur de machinerie en voirie	1
Employé de soutien administratif	5
Autres	0
TOTAL	100

CATÉGORIE DE POSTE

En 2006, 18 % des travailleurs interrogés occupaient des postes techniques ou de supervision, 78 % des postes de production et 4 % des postes qui combinaient les deux fonctions. Le Tableau 25 présente le détail des résultats.

TABLEAU 25
CATÉGORIE DE POSTE EN 2006

CATÉGORIE DE POSTE EN 2006 (n=145)	% DES RÉPONDANTS
Production	78
Technique ou supervision	18
Production et technique ou supervision	4
TOTAL	100

POLYVALENCE

La polyvalence semble un attribut des travailleurs du sous-secteur de l'aménagement forestier puisque près de 11 % (n=133) ont occupé d'autres postes en 2006 au sein de la même entreprise.

Leur polyvalence est également observable au chapitre de la mobilité intersectorielle puisque plus de 14 % des travailleurs (n=150) ont œuvré dans d'autres secteurs en 2006, dont 29 % dans le secteur des pêches. Parmi les autres secteurs et sous-secteurs dans lesquels les travailleurs interrogés ont œuvré, on retrouve : la construction, le transport, les travaux publics, le récréotourisme, la cueillette d'if ou de branches de sapin, la géomatique urbaine, la transformation du bois, l'éolien, la prospection pétrolière et les services de divertissement.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Plus d'un travailleur sur deux (57 %, n=150) n'a pas de diplôme d'études secondaires. Cette proportion s'élève à 70 % pour les travailleurs de production. Dans l'ensemble, le niveau de scolarité des travailleurs qui occupent un poste technique ou de supervision est plus élevé, mais un bon nombre d'entre eux également n'a pas obtenu son diplôme d'études secondaires. Cependant, 53 % des travailleurs détiennent un certificat ou une attestation professionnelle associés à leur travail.

LIEU DE NAISSANCE

Tous les répondants sont nés au Canada (n=150).

SEXE

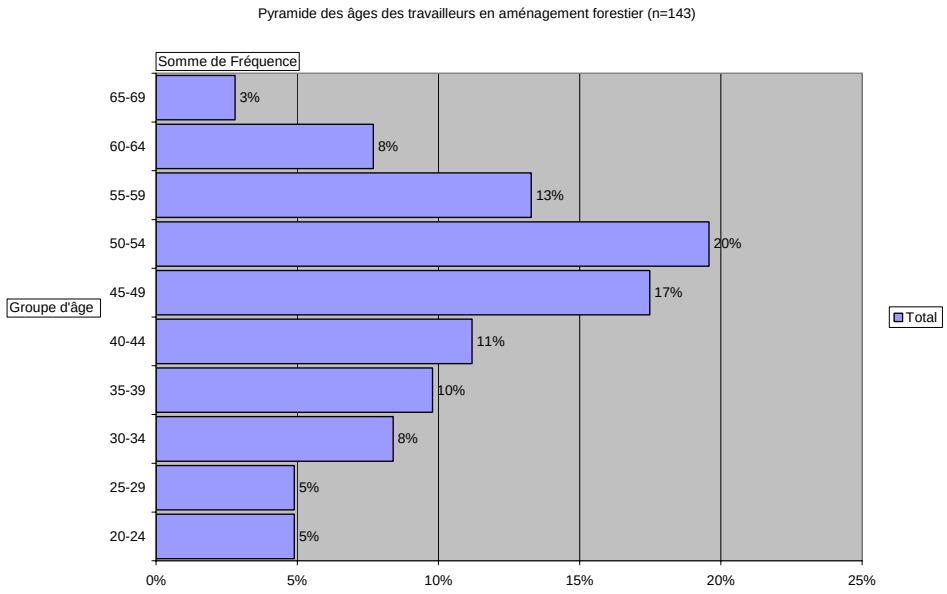
Les hommes représentent 97 % des répondants (n=150).

ÂGE DES TRAVAILLEURS EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Plus de 66 % des travailleurs en aménagement forestier sont âgés de 30 à 54 ans, alors que les moins de 30 ans composent 10 % des effectifs, et les plus de 55 ans moins de 23 %. Les plus jeunes occupent les postes de techniciens forestiers, de débroussailleurs, de reboiseurs, et d'employés de soutien administratif, alors que les 30 ans et plus (90 %) occupent des postes de toutes les catégories. Le Tableau 26 présente la ventilation des travailleurs selon leur âge et leur poste.

TABLEAU 26
VENTILATION DES POSTES PAR GROUPE D'ÂGE

POSTE DES RÉPONDANTS EN 2006	ÂGE DES RÉPONDANTS (%)			
	≤ 29 ANS	30 À 54 ANS	≥ 55 ANS	TOTAL
Ingénieur forestier (n=4)	0	100	0	100
Technicien forestier (n=14)	14	86	0	100
Directeur (n=7)	0	29	71	100
Superviseur ou contremaître (n=5)	0	80	20	100
Abatteur manuel (n=4)	0	25	75	100
Opérateur de débardeur, porteur, ou débusqueuse (n=1)	0	0	100	100
Débroussailleur ou reboiseur (n=107)	11	66	22	100
Conducteur de machinerie en voirie forestière (n=1)	0	100	0	100
Employé de soutien administratif (n=7)	14	71	14	100
Autres	0	0	0	0
TOTAL (n=150)	10	67	23	100



5.2.7. CONDITIONS DE TRAVAIL

TRAVAIL AUTONOME

En 2006, 81,3 % des travailleurs (n=150) ont reçu un salaire, 15,3 % sont des travailleurs autonomes et 3,3 % semblent avoir un double statut, c'est-à-dire à la fois travailleur autonome et salarié.

TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN EN 2006

En 2006, 63 % des travailleurs (n=149) mettaient quotidiennement plus de 60 minutes en moyenne pour se rendre du domicile à leur lieu de travail. Environ 30 % des travailleurs y consacraient plus de 90 minutes et 11 % plus de 2 heures, ce qui totalise plus de 4 heures de transport par jour. L'importance du temps de transport quotidien a un effet négatif sur la productivité des travailleurs.

TABLEAU 27
TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN EN 2006

TEMPS DE TRANSPORT (ALLER SEULEMENT)	% DES TRAVAILLEURS (n=149)
0 à 29 min	11
30 à 59 min	26
60 à 89 min	33
90 à 119 min	19
120 à 149 min	8
150 min ou plus	3
TOTAL	100

LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

En 2006, seulement 5 % des travailleurs étaient logés par leur employeur (n=150)

TABLEAU 28
LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR EN 2006

EN 2006, ÉTIEZ-VOUS LOGÉ PAR VOTRE EMPLOYEUR?	% DES TRAVAILLEURS (n=150)
Oui	5
Non	92
Non applicable	3
TOTAL	100

SYNDICALISATION

La syndicalisation des travailleurs dans ce sous-secteur varie selon la taille des établissements. Les employés de ceux de moins de 10 travailleurs (n=7) ne sont pas syndiqués, alors qu'un syndicat est présent dans 26 % des établissements de 10 travailleurs ou plus (n=19 établissements).

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE

Au moment où la production était à son maximum en 2006, les travailleurs étaient au travail en moyenne 48,7 heures par semaine (n=142).

NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE

En 2006, 89 % des travailleurs ont travaillé plus de 14 semaines dans le sous-secteur de l'aménagement forestier. Ils y ont effectué une moyenne de 17,6 semaines. Enfin, 95 % y ont travaillé moins de 32 semaines en 2006.

SALAIRE ET MODE DE RÉMUNÉRATION

En 2006, le salaire moyen avant impôt des travailleurs du sous-secteur de l'aménagement forestier se situait à 17 000 $. Le salaire annuel avant impôt provenant d'activités liées à l'aménagement forestier se situait entre 10 000 $ et 29 999 $ pour 91 % des travailleurs (n=148). Le salaire annuel de plus de 80 % des travailleurs était inférieur à 19 999 $.

TABLEAU 29
SALAIRE ANNUEL EN 2006

SALAIRES ANNUELS	% TRAVAILLEURS (n=148)
Moins de 10 000 $	20
10 000 et 19 999 $	**60**
20 000 et 29 999 $	11
30 000 et 39 999 $	5
40 000 et 49 999 $	2
50 000 et 59 999 $	1
60 000 et 69 999 $	0
70 000 et 79 999 $	0
80 000 $ ou plus	1
TOTAL	100

En 2006, 63 % (n=150) des travailleurs étaient rémunérés au rendement. Les autres étaient payés à l'heure (18 %), à la semaine ou aux deux semaines (18 %), au mois ou à l'année (1 %) ou selon un mode de rémunération mixte (moins de 1 %).

TRAVAIL DE NUIT

En 2006, 7 % des travailleurs ont travaillé de nuit (n=148).

5.2.8. SATISFACTION AU TRAVAIL

Pour le sous-secteur de l'aménagement forestier, il apparaît que les travailleurs sont globalement satisfaits du travail dans le secteur forestier en général (75 %, n=149). La Figure 16 présente les niveaux de satisfaction en fonction des indicateurs évalués. Les principaux constats sont les suivants :

- Les éléments qui engendrent le plus d'insatisfaction sont les avantages sociaux, le temps de transport quotidien, le nombre de semaines de travail par année, les allocations pour les équipements de travail et le salaire global. L'insatisfaction des travailleurs quant aux avantages sociaux est particulièrement importante : un travailleur sur deux se dit insatisfait de cet élément. De plus, le taux élevé de non-réponse (22 %) pour cette question nous porte à croire que, pour une grande part des travailleurs, la question ne s'applique pas puisqu'ils n'ont aucun avantage social (*interprétation*).
- À l'inverse, la proportion des travailleurs qui se disent satisfaits est élevée (plus de 75 %) pour les éléments suivants : la qualité des outils et des machines utilisés au travail (96 %, n=129), la formation professionnelle reçue de l'employeur (90 %, n=132), l'horaire de travail (90 %, n=150), la planification ou l'organisation du travail de la part de l'employeur (90 %, n=146) et la qualité de l'hébergement en camp forestier (pour les camps conformes aux normes de la CSST) (77 %, n=35).
- Finalement, l'opinion des travailleurs est davantage partagée en ce qui concerne le mode de rémunération, l'allocation pour des équipements de sécurité et la sécurité d'emploi. Ils s'en disent satisfaits dans une proportion de 71 %, 68 % et 67 %, respectivement.

FIGURE 16
SATISFACTION DES TRAVAILLEURS

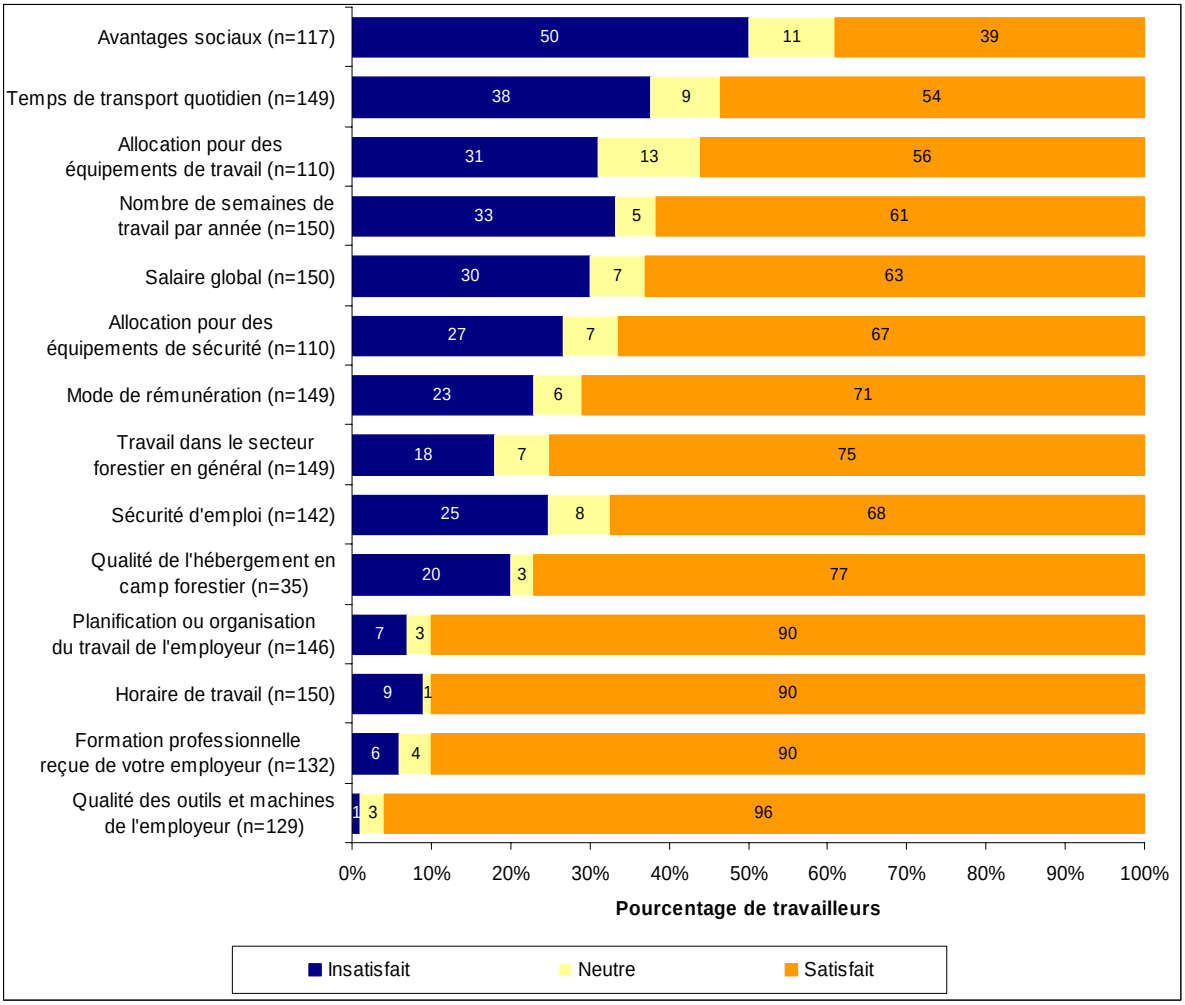


TABLEAU 30
CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER EN 2006

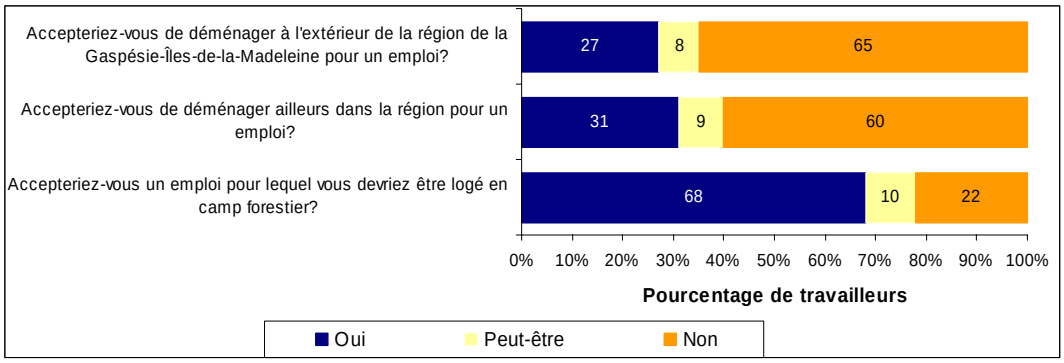
CARACTÉRISTIQUES	(n=148)
Nombre d'heures de travail par semaine (lorsque la production est à son maximum)	48,7 en moyenne
Nombre de semaines de travail par année dans le secteur	17,6 en moyenne
Nombre de semaines de travail tous secteurs confondus	18,9 en moyenne
Salaire	91 % entre 10 000 $ et 29 999 $ 80 % moins de 20 000 $ 60 % entre 10 000 et 19 999 $
Mode de rémunération	63 % au rendement
Travail de nuit	7 % ont travaillé de nuit en 2006
Niveau de scolarité	57 % sans DES (n=150) 70 % des travailleurs de production sans DES (n=115)
Certificat ou attestation professionnelle	53 % détiennent un certificat ou une attestation professionnelle en lien avec leur travail
Lieu de naissance	100 % au Canada
Sexe	97 % sont des hommes
Âge	67 % de 30 à 54 ans
Taille de l'entreprise	78 % travaillaient dans une entreprise de 100 employés et plus

Source : Enquête, DDM 2007

5.2.9. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET ACCEPTABILITÉ D'UN LOGEMENT EN CAMP FORESTIER

La main-d'œuvre du sous-secteur de l'aménagement forestier accepterait dans une proportion de 27 % (n=145) de déménager à l'extérieur de la région pour un emploi. De plus, un 8 % additionnel de travailleurs le ferait, mais à certaines conditions seulement. Ils sont un peu plus nombreux à être mobiles à l'intérieur de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, puisque 31 % accepteraient un tel déménagement et un 9 % supplémentaire y serait disposé, mais à certaines conditions seulement. On peut donc dire que les travailleurs sont relativement mobiles. Les conditions de la main-d'œuvre pour se déplacer dépendent du salaire, des conditions de travail ou de la nécessité de se trouver un emploi.

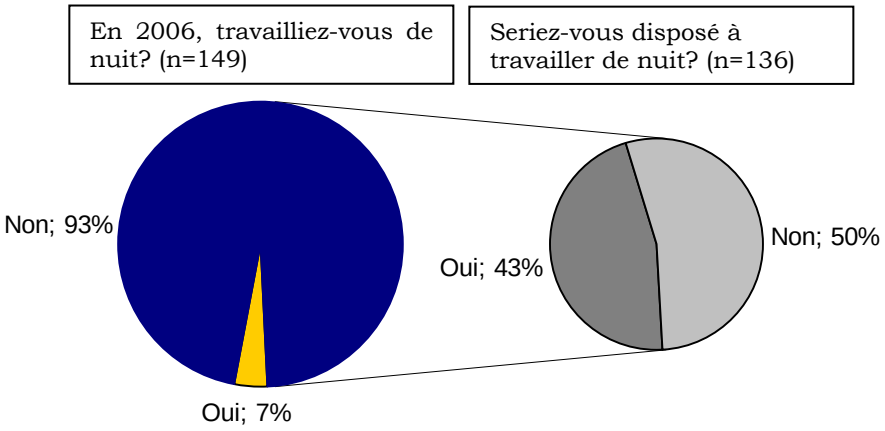
FIGURE 17
MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE
ET ACCEPTABILITÉ D'UN LOGEMENT EN CAMP FORESTIER



Les travailleurs (78 %, n=147) accepteraient un emploi nécessitant un logement en forêt, selon les normes de la CSST, parfois à certaines conditions. Pour 10 % de ces travailleurs, les conditions nécessaires touchent les salaires, la prise en charge par la compagnie des frais et la localisation du camp.

5.2.10. ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

La moitié des travailleurs du sous-secteur (50 %, n=146) ont travaillé de nuit en 2006 ou seraient disposés à le faire. Parmi ceux qui n'ont pas travaillé de nuit (n=136), plus de 46 % seraient disposés à le faire.



5.2.11. DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

Selon l'enquête, pour la majorité des travailleurs, la limite de temps de transport moyen acceptable pour se rendre quotidiennement du domicile au lieu de travail serait de moins de 60 minutes (54 %, n=148). Par ailleurs, pour 26 % d'entre eux la limite acceptable se situerait entre 60 et 89 minutes. Enfin, les autres 21 % considèrent que cette limite est supérieure ou égale à 90 minutes.

TABLEAU 31
DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE (MINUTES)	% DES TRAVAILLEURS (n=148)
0 à 29	12
30 à 59	**42**
60 à 89	26
90 à 119	18
120 à 149	1
150 et plus	2
TOTAL	100

5.2.12. ATTACHEMENT AU SECTEUR ET INTENTION DE SE RETIRER

La retraite du secteur forestier d'ici 5 ans fait partie des réflexions de 30 % des travailleurs de tout âge (n=140), alors que 66 % de ceux âgés de plus de 55 ans y pensent (n=32).

Par ailleurs, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 50 % des travailleurs quitteraient le secteur de l'aménagement forestier pour un autre domaine (n=134).

5.2.13. EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR ET FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

En moyenne, les travailleurs dans l'aménagement forestier cumulent 19 années d'expérience dans le secteur (n=150). Les moins de 30 ans y sont depuis 5,1 années (n=15), les 30 à 54 ans depuis 17,5 ans (n=100) et les 55 ans et plus depuis 29 ans (n=35). Ceci signifie que tous les groupes d'âge demeurent longtemps dans le secteur forestier.

L'expérience moyenne d'un travailleur chez un même employeur est de 9,7 années, comparativement à son expérience moyenne dans le sous-secteur de 19 années. Dans l'ensemble, ils sont plutôt fidèles à leur employeur puisqu'ils ont acquis plus de la moitié de leur expérience dans le secteur chez ce dernier.

ÂGE DES TRAVAILLEURS	EXPÉRIENCE DE TRAVAIL MOYENNE EN 2006 (ANNÉES)	
	DANS LE SECTEUR	DANS L'ENTREPRISE
29 ans ou moins (n=15)	5,1	3,9
30 à 54 ans (n=100)	17,5	9,8
55 ans ou plus (n=35)	29,0	11,7
TOTAL (n=150)	19,0	9,7

Source : Enquête DDM, 2007

5.2.14. INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE

Dans l'éventualité où les travailleurs (n=131) perdaient leur emploi, plusieurs options s'offrent à eux. Le Tableau 32 précise les intentions des travailleurs dans cette éventualité.

TABLEAU 32
INTENTION DES TRAVAILLEURS

INTENTION	% DES TRAVAILLEURS (n=131)
Occuper un autre poste dans la même entreprise	5
Chercher un autre emploi dans la région	51
Chercher un emploi dans une autre région	17
Prendre ma retraite	4
Retourner aux études	11
Non applicable (ne travaillait plus dans l'entreprise au moment de l'enquête)	3
Autres	9
TOTAL	100

5.2.15. PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

Concernant les problématiques associées à la main-d'œuvre, les principales difficultés éprouvées en 2006 par les établissements en aménagement forestier (n=27) sont le recrutement (60 %), le vieillissement (55 %) et le roulement de la main-d'oeuvre (52 %). Plus du tiers des établissements ont identifié le vieillissement de la main-d'œuvre comme une difficulté majeure (33 %). De plus, plusieurs établissements prévoient que cette problématique s'accentuera au cours des cinq ou six prochaines années en raison des départs anticipés à la retraite. Les difficultés de roulement et de recrutement du personnel touchent plus spécialement les débroussailleurs, les reboiseurs et les opérateurs de machinerie d'abattage et de débardage. Souvent, lorsqu'il y a un arrêt de travail ou que le salaire n'est pas à la hauteur des attentes, le personnel quitte l'entreprise, et il est difficile de le rappeler.

Par ailleurs, en 2006, 41 % des répondants ont éprouvé des difficultés en ce qui concerne les accidents de travail. Toutefois, cette problématique entraîne rarement des difficultés majeures pour les établissements (4 %). L'adaptation des travailleurs aux normes de qualité et l'adaptation aux normes d'opération ont été des sources de difficulté pour 40 % et 34 % d'entre eux, respectivement. En effet, les normes sont tellement changeantes qu'il est presque impossible de suivre leur évolution.

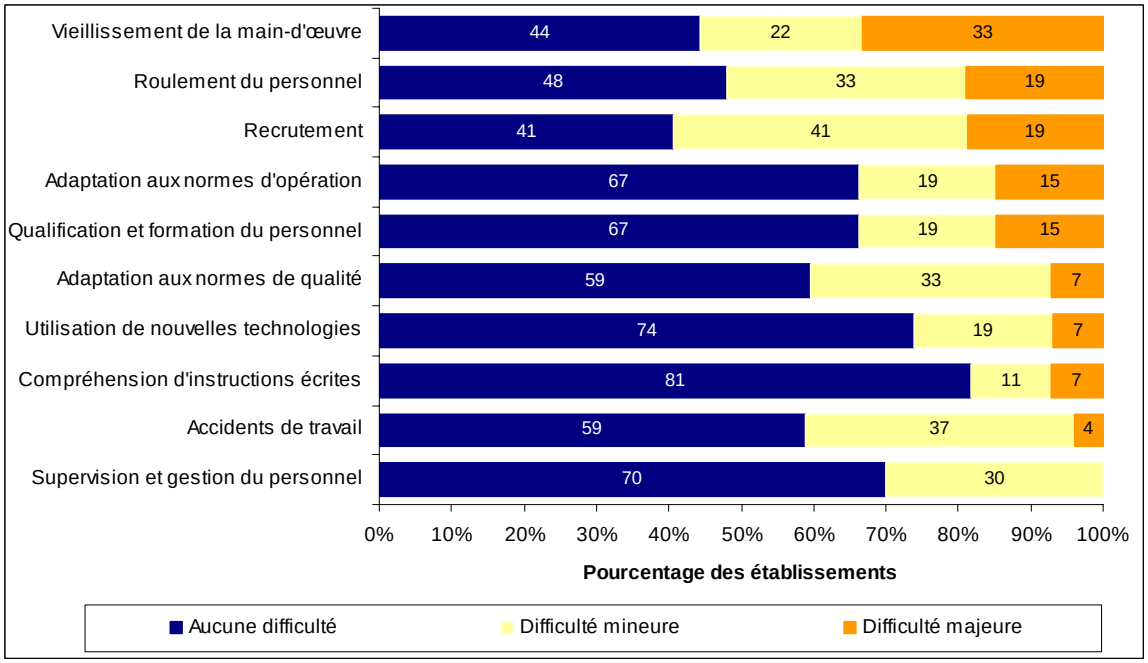
La supervision et la gestion du personnel représentent une problématique peu fréquente et constituent des difficultés mineures pour 30 % des établissements, surtout à cause du manque de personnel. Pour les questions se rapportant à la qualification et à la formation du personnel, plus de 33 % des établissements du sous-secteur ont identifié des difficultés à cet égard, causées notamment par l'embauche de nouveaux employés.

L'utilisation de nouvelles technologies par les travailleurs est une problématique présente dans 26 % des entreprises. Il semble que la compréhension d'instructions écrites par les travailleurs

n'a occasionné des difficultés mineures que pour 19 % des entreprises du sous-secteur. La Figure 18 présente plus en détail les résultats obtenus.

SOURCE DE DIFFICULTÉS	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=27)	
	Difficultés mineures ou majeures	Difficultés majeures
Recrutement	**60**	19
Vieillissement de la main-d'œuvre	**55**	**33**
Roulement du personnel	**52**	19
Accidents de travail	41	4
Adaptation aux normes de qualité	40	7
Adaptation aux normes d'opération	34	15
Qualification et formation du personnel	34	15
Supervision et gestion du personnel	30	0
Utilisation de nouvelles technologies	26	7
Compréhension d'instructions écrites	18	7

FIGURE 18
PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2006



5.2.16. SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance a été utilisée par plus de 42 % des entreprises du sous-secteur (n=26) dans le cadre de leurs activités. Ce sont surtout des compétences spécialisées qui sont visées : la récolte, la construction de chemins, les travaux sylvicoles, le transport du bois et la préparation

de terrain. Dans plus de 50 % des cas, plus d'un travailleur par établissement était concerné. Le nombre de sous-traitants par établissement varie de 0 à 318.

Le sous-secteur de l'aménagement forestier se distingue par la prédominance de la sous-traitance, caractérisée par un nombre restreint de donneurs d'ordres, ce qui contribue à la dépendance contractuelle des entreprises sous-traitantes. Lorsque la demande pour les produits du bois est à la baisse, cette dépendance favorise une instabilité des revenus, accentuée par le caractère annuel des contrats. La grande incertitude financière à laquelle ces entreprises sont confrontées représente un obstacle majeur à leur développement. Cette problématique touche particulièrement les petits entrepreneurs propriétaires de machineries forestières, en raison de leur grande spécialisation et de leur position à la fin de la chaîne de sous-traitance.

5.2.17. BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

Les établissements en aménagement forestier (70 %, n=27) ont signalé des besoins de renouvellement de machines ou équipements spécialisés. En moyenne, les établissements estiment les investissements requis à 700 000 $. Pour 21 % d'entres eux, les investissements requis sont supérieurs à 1 M$ alors que 79 % des établissements les estiment à moins 750 000 $.

5.2.18. TENDANCES DES ACTIVITÉS ET DES EMPLOIS

Pour la période de janvier 2001 à décembre 2006, une décroissance des revenus générés par les activités de récolte, de services de gestion, d'éclaircie précommerciale ainsi que de construction et d'entretien de chemins a été notée, tandis qu'une croissance a été perçue pour la préparation mécanique des sols, le reboisement, le dégagement de la régénération (n=27).

La croissance des revenus s'explique surtout par l'augmentation des taux négociés. Par contre, la rentabilité est toujours très faible depuis 2004. Puisque les contrats sont généralement annuels, il est difficile pour les entreprises de faire des prévisions à long terme. La dépendance aux industriels rend difficile la planification.

La tendance des revenus qui seront générés par les activités des établissements (n=27) pour 2007-2009 a également été mesurée. Dans l'ensemble, les établissements anticipent une décroissance de leurs revenus pour toutes les activités. Les travaux de préparation mécanique des sols, de reboisement, de dégagement de la régénération, verront une certaine croissance ou tout au mieux une stabilité.

Le Tableau 33 présente la prévision de la variation moyenne du nombre de travailleurs par établissement. Les prévisions des employeurs interrogés (n=27) suggèrent qu'il y a eu baisse de 5 % des effectifs entre 2006 et 2007, correspondant à une moyenne de 3 travailleurs en moins par établissement. Cette baisse anticipée des effectifs affecterait principalement les établissements de plus grande taille :

- En moyenne, une baisse de 9 % était prévue pour les établissements de 100 travailleurs ou plus et de 2 % pour les établissements de 50 à 99 travailleurs (employés et sous-traitants réguliers);
- À l'inverse, en moyenne, une hausse de 15 % était anticipée pour les établissements de moins de 10 travailleurs et de 1 % pour ceux de 10 à 49 travailleurs (employés et sous-traitants réguliers).

TABLEAU 33
VARIATION PRÉVUE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR ÉTABLISSEMENT ENTRE 2006 ET 2007

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT (NOMBRE DE TRAVAILLEURS, SOUS-TRAITANTS RÉGULIERS INCLUS)	VARIATION MOYENNE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PRÉVISION)	
	TRAVAILLEURS	%
1 à 9 (n=8)	+ 0,7	+ 17
10 à 49 (n=6)	+ 0,2	+ 1
50 à 99 (n=8)	- 1,3	- 2
100 ou plus (n=5)	- 15,2	- 9
TOTAL (n=27 ÉTABLISSEMENTS)	- 3,0	- 5

Source : Enquête DDM, 2007

Le Tableau 34 présente la répartition des établissements en fonction de la variation anticipée du nombre de travailleurs entre 2006 et 2007 (incluant les sous-traitants réguliers) :

- 48 % des établissements ne prévoyaient aucune variation;
- 18 % des établissements prévoyaient une hausse;
- 34 % des établissements prévoyaient une baisse.

TABLEAU 34
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS ENTRE 2006 À 2007

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT (NOMBRE DE TRAVAILLEURS, SOUS-TRAITANTS RÉGULIERS INCLUS)	VARIATION ANTICIPÉE ENTRE 2006-2007 (% DES ÉTABLISSEMENTS)			
	BAISSE	AUCUNE	HAUSSE	TOTAL
1 à 9 (n=8)	13	63	25	100
10 à 49 (n=6)	33	50	17	100
50 à 99 (n=8)	26	63	13	100
100 ou plus (n=5)	80	0	20	100
1 OU PLUS (n=27 ÉTABLISSEMENTS)	34	48	18	100

TENDANCES DES EMPLOIS

En 2006, les établissements (n=27) ont généralement comblé leurs besoins de main-d'œuvre pour les postes disponibles, sauf quelques exceptions, pour les postes d'ingénieur forestier (2 établissements), de technicien forestier (1 établissement), de superviseur ou contremaître (1 établissement), d'abatteur manuel (2 établissements), d'opérateur de machinerie (4 établissements), de débroussailleur (6 établissements), de mesureur (1 établissement).

Plus particulièrement, les besoins de main-d'œuvre pour les postes d'abatteur manuel et de débroussailleur sont difficiles à combler. Ce sont des postes-clés, car une insuffisance de main-d'œuvre pour ces fonctions risque d'affecter la productivité.

Le Tableau 35 présente les prévisions des employeurs (n=27 établissements) sur la tendance des emplois dans leur établissement, par catégorie de poste, pour la période de janvier 2007 à

décembre 2009, en termes de décroissance, de stabilité ou de croissance. Une bonne partie des établissements prévoit une stabilité pour la plupart des corps d'emploi, mais un certain nombre anticipe une décroissance. On remarque qu'aucun établissement ne prévoit de décroissance pour le poste d'ingénieur forestier (n=15) de même que pour le personnel de direction (n=12) et de supervision (n=13).

TABLEAU 35
PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS SUR LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT, DE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009, PAR CATÉGORIE DE POSTE

CATÉGORIE DE POSTE		% DES ÉTABLISSEMENTS		
		DÉCROISSANCE	STABILITÉ	CROISSANCE
Ingénieur forestier	(n=15)	0	87	13
Technicien forestier	(n=17)	24	65	12
Personnel de direction	(n=12)	0	92	8
Superviseur ou contremaître	(n=13)	0	85	15
Abatteur manuel	(n=7)	43	43	14
Opérateur à l'abattage	(n=8)	25	63	13
Opérateur au débardage	(n=11)	18	64	18
Opérateur de scarificateur	(n=2)	0	100	0
Débrousailleur ou reboiseur	(n=14)	29	36	36
Opérateur de voirie	(n=5)	20	80	0
Mesureur	(n=5)	20	80	0
Employé de soutien administratif	(n=17)	12	82	6
Autre employé de soutien	(n=6)	17	83	0

Plus du tiers des établissements prévoyait devoir pourvoir à des postes au cours de l'année 2007. Les employeurs qui prévoyaient embaucher ont identifié les catégories d'emplois suivantes comme celles qui seraient visées : abatteur manuel, débroussailleur-reboiseur, assistant technicien forestier, technicien forestier, contremaître (reboisement/débroussaillage), ingénieur forestier, opérateur de machinerie d'abattage/débardage, mécanicien, contremaître de coupe, mesureur.

Pour la plupart des fonctions de production, les établissements demandent très peu de formation ou de diplômes à l'entrée. Pour les travailleurs spécialisés, les diplômes de base sont requis. Le Tableau 36 présente les exigences d'embauche et la durée des formations ou de l'accompagnement nécessaires pour l'accomplissement des tâches requises avec un niveau de productivité acceptable.

TABLEAU 36
POSTES POUR LESQUELS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2007, EXIGENCES ET COMPÉTENCES REQUISES À L'EMBAUCHE

POSTES POUR LESQUELS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2007 (n=27 établissements)	EXIGENCE MINIMALE EN TERMES DE DIPLÔME OU DE CERTIFICATION	COMPÉTENCES REQUISES
Abatteur manuel	Carte d'abattage	- 2 ans d'expérience - Formation d'abatteur
Débroussailleur/reboiseur	Aucune	- 0 à 3 ans d'expérience - Santé, connaissance de base du milieu forestier, volonté - Expérience de travail manuel - Flexibilité, écoute des directives
Assistant technicien forestier	Secondaire 5	- Expérience des travaux sylvicoles
Contremaître reboisement/ débroussaillage	- DEC en aménagement forestier (2 mentions) - DEP (ou 5 ans d'exp.)	- Informatique - GPS - Transmission de données - RNI et normes - 0 à 3 ans d'expérience
Technicien forestier	- DEC en foresterie	- Expérience dans les opérations de récolte, avoir utilisé un GPS et ArcView
Ingénieur forestier	- Baccalauréat	- 0 à 3 ans d'expérience
Opérateur de machinerie abattage/débardage	- Secondaire 5 (1 mention) - DEP (ou 5 ans d'exp.)	- 1 an d'expérience - Débrouillardise
Mécanicien	- Secondaire 5 + DEP	- Aucune
Contremaître de coupe	- DEC en foresterie	- Compétence en informatique - Au moins 2 ans d'expérience
Mesureur	- DEP	- Aucune

5.2.19. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Malgré les difficultés que traverse le secteur forestier, les entreprises croient que des opportunités d'affaires sont toujours accessibles. Les entreprises (n=27) entrevoient plusieurs pistes de développement et de diversification pour différents types de produits.

Plus de 76 % des entreprises voient des marchés pour des bois disponibles, comme le bouleau blanc. Plusieurs cherchent à identifier des produits qui pourraient présenter des créneaux intéressants :

- Bois de plancher
- Portes d'armoires
- Meubles, composantes de meubles de basse qualité, meubles finis au lieu des composantes non apparentes
- Baguettes chinoises
- Abaisse-langue
- Granules, buchettes, bois de foyer compressé
- Bois de chauffage, si cette essence devenait disponible à moindre coût

- Panneaux
- Pâte, carton
- Biomasse, énergie
- Bois d'œuvre, sciage en petites billes à l'aide d'une scierie mobile

Plus de 40 % des entreprises ont l'intention de développer de nouveaux services ou produits afin de diversifier leurs activités :

- Moulin à scie mobile
- Produits en bois à valeur ajoutée (bois torréfiés)
- Séchage, planage
- Meubles
- Panneaux de clôtures
- Pavillon de jardin (*gazebo*)
- Biomasse
- Éclaircie commerciale
- Transfert technologique en partenariat avec un centre de recherche en lien avec un projet d'éclaircie commerciale
- Services d'inventaire et autres services techniques (3 mentions)
- Génie-conseil
- Autres travaux sylvicoles (si on parvient à combler le manque de main-d'œuvre
- Ressources naturelles alternatives (2 mentions)
- Forêt habitée
- Chasse en enclos (wapiti, cerf rouge)
- Érablière

La plupart des entreprises pensent qu'au cours des trois prochaines années, des produits, des services ou des secteurs se démarqueront sur le plan de la croissance dans leur marché :

- Agroforesterie
- Pourvoirie
- Récréotourisme, écotourisme
- Télédétection
- Aménagement de la forêt privée en général
- Reboisement (2 mentions)
- Éclaircie précommerciale
- Dégagement de plantation (2 mentions)
- Éclaircie commerciale manuelle (si les conditions sont mises en place pour que les industriels trouvent intéressant de le faire manuellement)
- Éclaircie commerciale mécanisée
- Récolte (CtAF)

- Récolte des essences feuillues
- Récolte du tremble
- Récolte pour la seconde et troisième transformation
- Travaux sylvicoles
- Moulin à scie
- Services de génie-conseil
- Services techniques
- Services d'inventaire
- Services pour l'industrie éolienne (déboisement, déchiquetage et services techniques)
- Services dans le secteur de l'environnement (qualité du sol et de l'eau, préservation d'habitats fauniques)

Les compétences recherchées et les conditions de production pour répondre à la croissance anticipée par les entreprises sont multiples :

- Abatteur manuel, guide de chasse, ouvriers sylvicoles
- Affûteur, scieur, opérateur d'usine de sciage, de séchage, menuisier, contremaître, journalier, soudeur
- Aucune en particulier; le volume des travaux augmentera, mais pas le personnel
- Bons opérateurs, bons mécaniciens
- Compétences techniques en récolte, guide de chasse et pêche, restauration
- Travailleurs en place ayant reçu une formation en éclaircie commerciale
- Ouvriers sylvicoles
- Pas de nouveau personnel
- Personnel supplémentaire : techniciens, ouvriers sylvicoles, abatteurs manuels
- Professionnels spécialisés en agroforesterie, récréotourisme et télédétection
- Seulement les travailleurs actuels
- Techniciens forestiers avec de l'expérience en inventaire (1 à 3 ans)
- Techniciens forestiers et informatiques, ingénieurs forestiers et spécialistes en géomatique

Les entreprises pensent profiter des opportunités de développement ou de croissance à condition que les mesures suivantes soient mises de l'avant :

- Aide financière à la recherche et développement
- Aide financière pour les travaux sylvicoles
- Expertise en recherche sur la récolte de biomasse
- Contrats à long terme
- Crédit de taxe pour le carburant
- Solution au manque de main-d'œuvre
- Volonté gouvernementale de favoriser l'éclaircie commerciale non mécanisée

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES POUR 2007

Pour 13 % des entreprises, une hausse du chiffre d'affaires est prévue en 2007; 38 % prévoient une baisse, alors que 50 % ne prévoient aucun changement dans leur chiffre d'affaires.

TABLEAU 37
ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRÉVUE EN 2007

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRÉVUE EN 2007	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=27)
Hausse	13
Baisse	38
Aucun changement	50

Les prévisions semblent prudentes et indiquent que les entreprises anticipent un ralentissement du côté de la récolte et un maintien sur le plan des travaux sylvicoles.

UTILISATION DE LA CAPACITÉ DE PRODUCTION

En ce qui concerne les prévisions des établissements sur l'utilisation de leur capacité de production pour 2007 (n=25) :

- 4 % prévoient opérer entre 0 à 25 % de leur capacité de production;
- 8 % prévoient opérer entre 25 et 50 % de leur capacité de production;
- 32 % prévoient opérer entre 50 et 75 % de leur capacité de production;
- 56 % prévoient opérer entre 75 et 100 % de leur capacité de production.

Essentiellement, 44 % des établissements opéreront à moins de 75 % de leur capacité. Cela semble se traduire non pas par une diminution du nombre de travailleurs, mais plutôt par une diminution du nombre de semaines de travail.

5.2.20. CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS

À la lumière des perspectives de développement qu'ils entrevoient, les employeurs interrogés (n=25) peuvent anticiper le nombre de nouveaux emplois qui seront créés au cours des 36 prochains mois dans leur établissement.

TABLEAU 38
PROPORTION DES ÉTABLISSEMENTS QUI PRÉVOIENT UNE CRÉATION D'EMPLOIS (1 OU PLUS) AU COURS DES 36 PROCHAINS MOIS

	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=25)		
	SAISONNIERS	ANNUELS	TOTAL
Temps plein	36	16	44
Temps partiel (moins de 32 heures par semaine)	0	0	0
TOTAL	36	16	44

EMPLOIS TOUTES CATÉGORIES

- Pour 56 % des établissements, il est prévu qu'aucun nouvel emploi ne sera créé au cours des 36 prochains mois.
- Pour 44 % des établissements, il est prévu qu'un nouvel emploi ou plus sera créé au cours des 36 prochains mois.

EMPLOIS ANNUELS À TEMPS COMPLET

- Pour 84 % des établissements, il est prévu qu'aucun nouvel emploi annuel à temps complet ne sera créé au cours des 36 prochains mois.
- Pour 16 % des établissements, il est prévu qu'un nouvel emploi ou plus annuel à temps complet sera créé au cours des 36 prochains mois.

EMPLOIS ANNUELS À TEMPS PARTIEL

- Aucun établissement ne prévoit créer de nouveaux emplois annuels à temps partiel au cours des 36 prochains mois.

EMPLOIS SAISONNIERS À TEMPS COMPLET

- Pour 64 % des établissements, il est prévu qu'aucun nouvel emploi ne sera créé au cours des 36 prochains mois.
- Pour 36 % des établissements, il est prévu qu'un nouvel emploi ou plus saisonnier à temps complet sera créé au cours des 36 prochains mois.

EMPLOIS SAISONNIERS À TEMPS PARTIEL

- Aucun établissement ne prévoit créer de nouveaux emplois saisonniers à temps partiel au cours des 36 prochains mois.

5.3. PORTRAIT DE LA FORMATION

5.3.1. COMITÉ DE FORMATION

D'après l'enquête, 12 % des établissements (n=25) possèdent, à l'interne, un comité de formation. Ce comité se trouve souvent au siège social. Pour les autres 88 % des établissements, l'organisation de la formation est variable. Elle est souvent informelle. Dans certains cas, on assigne des responsables spécifiquement à cette tâche, dans d'autres cas la responsabilité revient aux membres du conseil d'administration, alors que d'autres prévoient des rencontres ponctuelles de l'équipe de travail en début de saison. Finalement, certains ont recours à des services offerts par des organismes provinciaux.

5.3.2. FORMATION PROFESSIONNELLE REÇUE EN 2006

La formation professionnelle ou technique reçue en 2006 a été dispensée à 34 % des travailleurs (n=149). La formation reçue par ces travailleurs (n=51) touchait principalement la santé et sécurité du travail, l'informatique, la règlementation, la gestion du personnel,

l'administration, les technologies ou les techniques de travail. Certains travailleurs ont également reçu des formations dans d'autres domaines tels que l'environnement, la vie coopérative, les incendies de forêts.

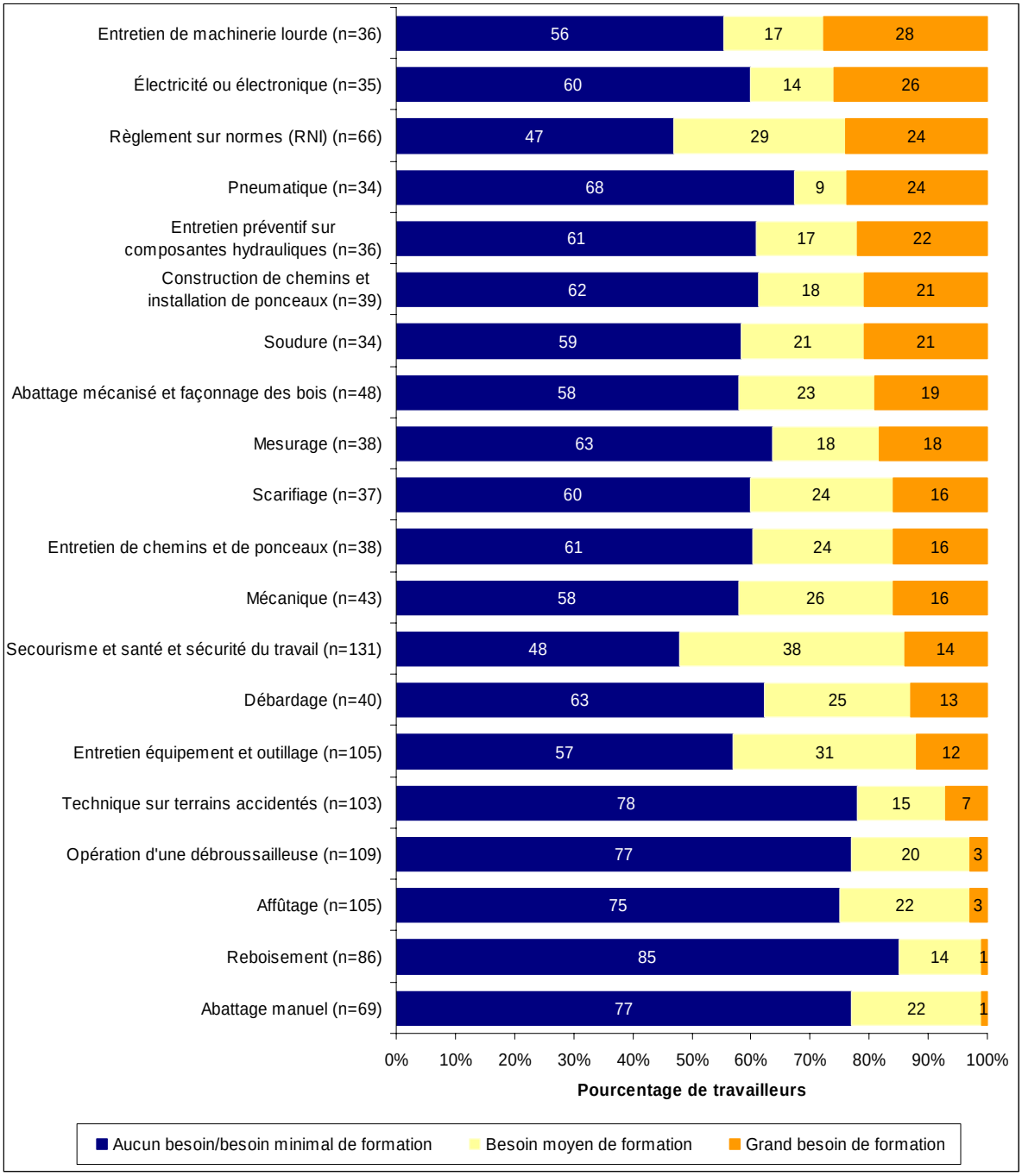
TABLEAU 39
DOMAINES DE LA FORMATION REÇUE EN 2006

DOMAINE DE LA FORMATION	% DES TRAVAILLEURS QUI ONT REÇU UNE FORMATION EN 2006 (n=51)
Secourisme et santé et sécurité du travail	41
Informatique	6
Réglementation	6
Gestion de personnel	2
Administration, vente ou marketing	2
Technologies ou techniques de travail	51
Autres, précisez	25

5.3.3. BESOINS DE FORMATION

L'enquête a permis d'évaluer de façon distincte l'opinion des travailleurs et de leurs employeurs sur les besoins de formation des travailleurs de production et du personnel technique et de supervision. Les Figure 19 à Figure 22 présentent le détail des résultats.

FIGURE 19
OPINION DES TRAVAILLEURS DE PRODUCTION SUR LEURS BESOINS DE FORMATION*



* Au total, 121 travailleurs de production ou à la fois de production et technique ou de supervision. Les variations de "n" s'expliquent par les pourcentages calculés à partir du nombre de répondants pour qui la question est applicable

FIGURE 20
OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS DE PRODUCTION

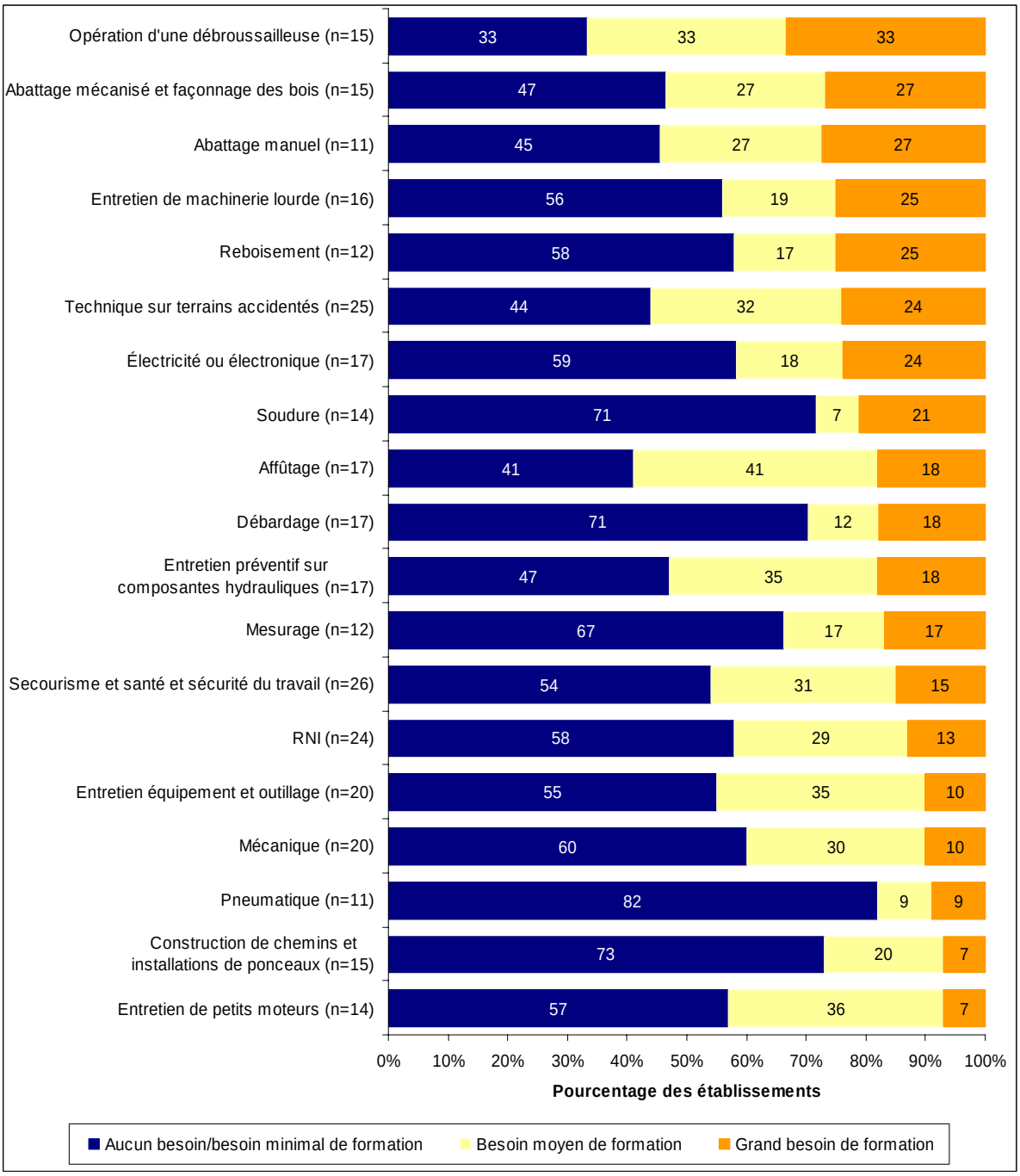
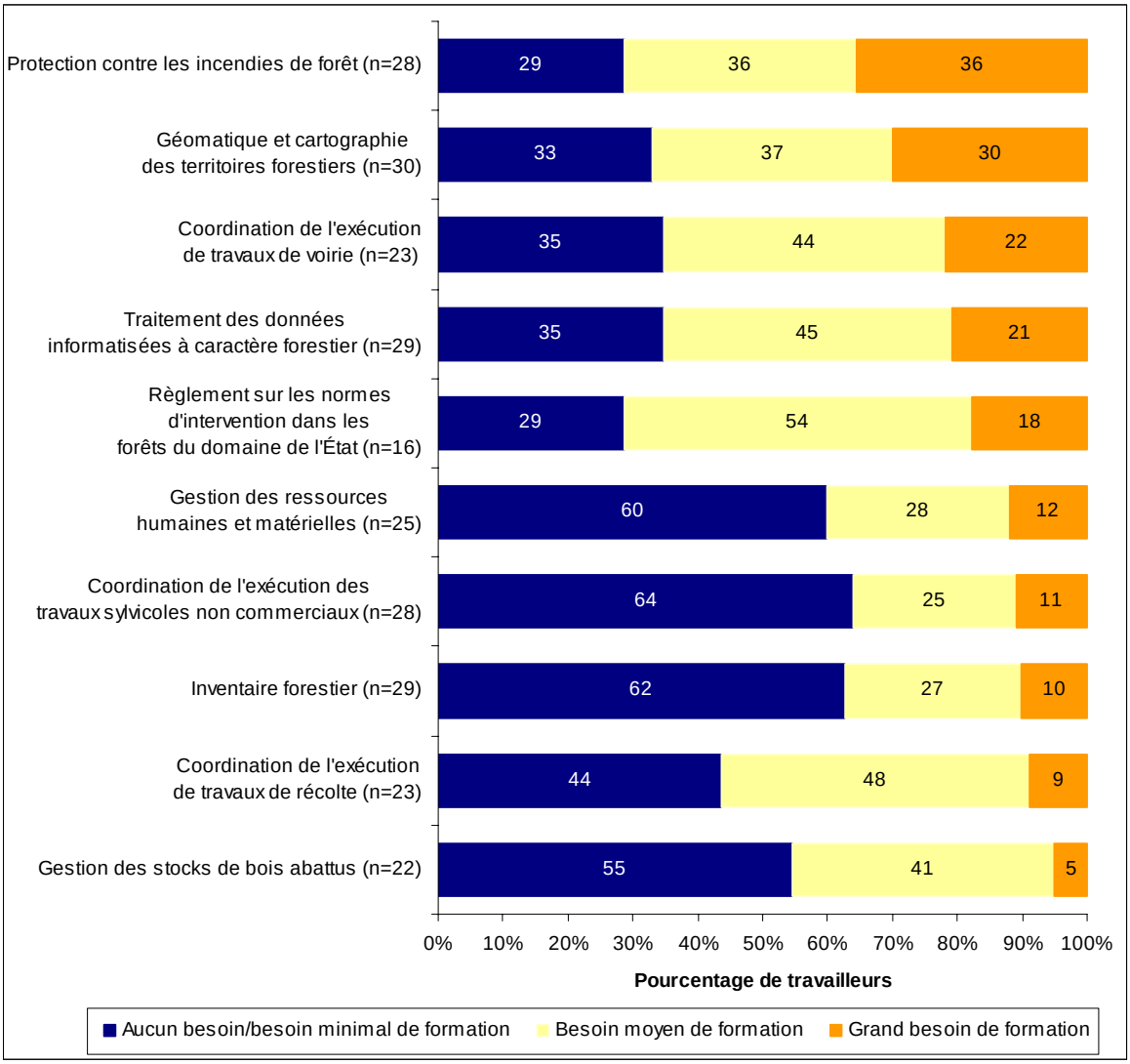
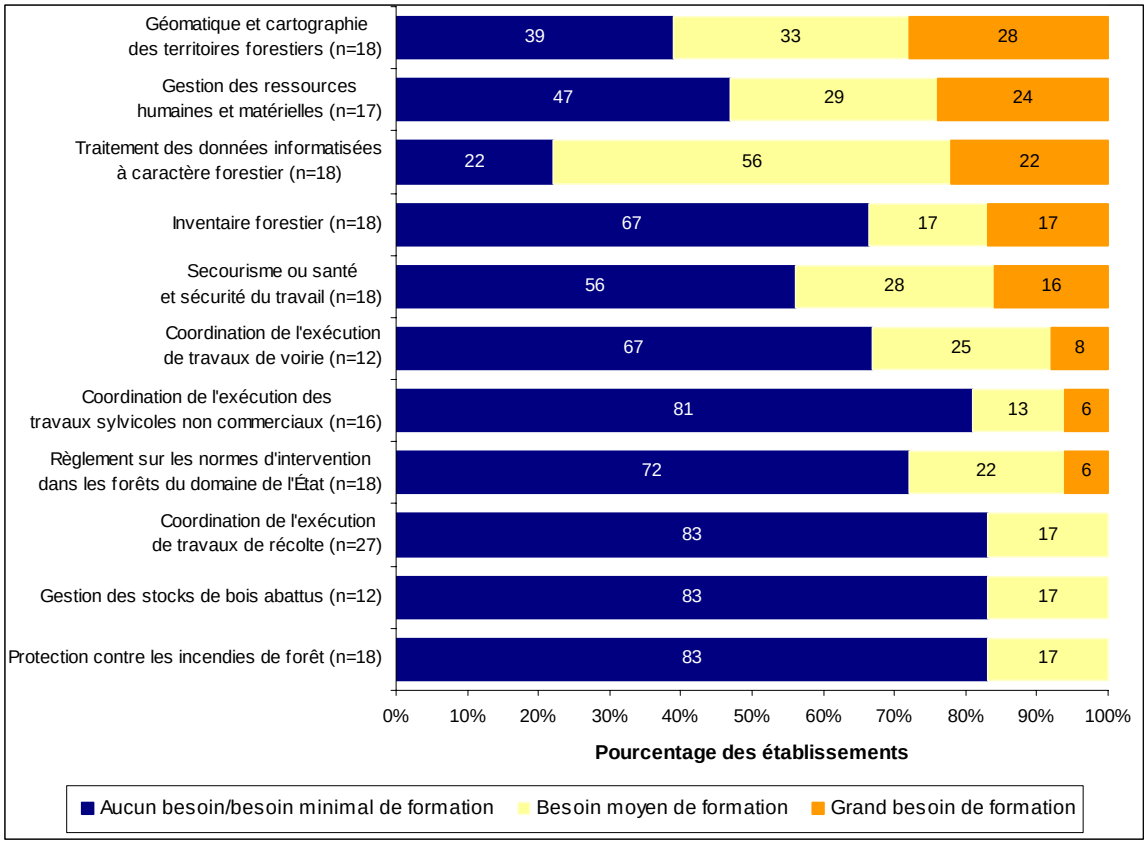


FIGURE 21
OPINION DES TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET DE SUPERVISION SUR LEURS BESOINS DE FORMATION*



* 33 travailleurs occupant des postes techniques ou de supervision ou des postes à la fois de production et techniques ou de supervision ont été interrogés.

FIGURE 22
OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET DE SUPERVISION



GRANDS BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DE PRODUCTION

D'une part, les domaines pour lesquels les travailleurs de production (n=146) estiment le plus fréquemment qu'ils ont de grands besoins de formation sont les suivants : entretien de machinerie lourde (28 %), électricité ou électronique (26 %), règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI) (24 %), pneumatique (24 %), entretien préventif sur des composantes hydrauliques (22 %), construction de chemins et installation de ponceaux (21 %), soudure (21 %), et de façon secondaire, abattage mécanisé et façonnage des bois (19 %), mesurage (18 %), scarifiage (16 %), entretien de chemins et de ponceaux (16 %), mécanique (16 %), secourisme et santé et sécurité du travail (14 %), débardage (13 %), entretien équipement et outillage (12 %), techniques de travail sur les terrains accidentés (7 %), opération d'une débroussailleuse (3 %), affûtage (3 %), reboisement (1 %) et finalement abattage manuel (1 %).

D'autre part, leurs employeurs identifient le plus fréquemment de grands besoins de formation dans les domaines suivants : opération d'une débroussailleuse (33 %), abattage mécanisé et façonnage des bois (27 %), abattage manuel (27 %), entretien de machinerie lourde (25 %), reboisement (25 %), techniques de travail en terrains accidentés (24 %), électricité ou électronique (24 %), soudure (21 %), et de façon secondaire, affûtage (18 %), débardage (18 %), entretien préventif sur composantes hydrauliques (18 %), mesurage (17 %), secourisme et santé et sécurité du travail (15 %), règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du

domaine de l'État (RNI), (13 %), entretien équipement et outillage (10 %), mécanique (10 %), pneumatique (9 %), construction de chemins et installation de ponceaux (7 %), entretien de petits moteurs (7 %).

GRANDS BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION

Les domaines où les travailleurs techniques et de supervision perçoivent le plus fréquemment qu'ils ont de grands besoins de formation sont les suivants : protection contre les incendies de forêt (36 %), géomatique et cartographie des territoires forestiers (30 %), coordination de l'exécution de travaux de voirie forestière (22 %), traitement des données informatisées à caractère forestier (21 %), règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (18 %). Également, mais dans une moindre mesure, ils affirment avoir de grands besoins de formation dans les domaines suivants : gestion des ressources humaines et matérielles (12 %), coordination de l'exécution des travaux sylvicoles non commerciaux (11 %), inventaire forestier (10 %), coordination de l'exécution de travaux de récolte (9 %), gestion des stocks de bois abattus (5 %).

Quant à leurs employeurs, ils évaluent qu'ils ont de grands besoins de formation dans les domaines suivants : géomatique et cartographie des territoires forestiers (28 %), gestion des ressources humaines et matérielles (24 %), traitement des données informatisées à caractère forestier (22 %), inventaire forestier (17 %), secourisme ou santé et sécurité du travail (16 %), coordination de l'exécution de travaux de voirie (8 %), règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI) (6 %), coordination des travaux sylvicoles non commerciaux (6 %).

ÉCART ENTRE LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Le Tableau 40 présente l'écart entre la perception des travailleurs et celle de leurs employeurs quant aux domaines où les travailleurs ont de grands besoins de formation. Les besoins de formation des travailleurs de production perçus par les employeurs ne vont pas dans le même sens que ceux des travailleurs. Les employeurs identifient plus souvent que leurs employés les domaines de formation sur les techniques de travail comme des grands besoins de formation. La formation des travailleurs dans ces domaines contribue à leur productivité. Un tel écart nous porte à croire que les employeurs perçoivent de grands besoins de formation dans ces domaines pour les nouveaux travailleurs qui devront être embauchés en raison du roulement de personnel. Par ailleurs, les travailleurs techniques et de supervision identifient plus fréquemment que leurs employeurs la protection contre les incendies de forêt comme un grand besoin de formation.

TABLEAU 40
ÉCART ENTRE LES GRANDS BESOINS DE FORMATION
EXPRIMÉS PAR LES TRAVAILLEURS ET LES EMPLOYEURS

	Domaines de formation	Proportion des répondants ayant identifié de grands besoins de formation		Écart %
		% des employeurs	% des travailleurs	
Travailleurs de production	Opération d'une débroussailleuse	33	3	**30**
	Abattage manuel	27	1	**26**
	Abattage mécanisé	27	19	8
	Électricité ou électronique	24	26	- 2
	Reboisement	25	1	**24**
	Entretien de machinerie lourde	25	28	- 3
	Techniques de travail en terrains accidentés	24	7	**17**
	Soudure	21	21	0
	Entretien préventif sur composantes hydrauliques	18	22	- 4
	Débardage	18	13	5
	Affûtage	18	3	**15**
	Mesurage	17	18	- 1
	Secourisme et santé et sécurité du travail	15	14	1
	RNI	13	24	- 11
	Entretien équipement et outillage	10	12	- 2
	Mécanique	10	16	- 6
	Pneumatique	9	24	**- 15**
	Construction de chemins et installation de ponceaux	7	21	- 14
	Entretien de chemins et de ponceaux	7	16	- 9
	Entretien de petits moteurs	7	n.d.	n.d.
	Scarifiage	0	17	**- 17**
Travailleurs techniques et de supervision	Géomatique et cartographie des territoires forestiers	28	30	- 2
	Gestion des ressources humaines et matérielles	24	12	- 12
	Traitement des données informatisées à caractère forestier	22	21	1
	Inventaire forestier	17	10	7
	Secourisme et santé et sécurité du travail	16	n.d.	n.d.
	Coordination des travaux de voirie	8	22	- 14
	RNI	6	18	- 12
	Coordination des travaux sylvicoles non commerciaux	6	11	- 5
	Protection contre les incendies de forêt	0	36	**- 36**
	Coordination des travaux de récolte	0	9	- 9
	Gestion des stocks de bois abattus	0	5	- 5

5.3.4. REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

De nombreux établissements d'enseignement proposent différentes formations scolaires reliées à l'aménagement forestier. Que ce soit en formation professionnelle, collégiale ou universitaire, de nombreuses régions du Québec possèdent leur école de foresterie ou ont accès à des

programmes de formation d'Emploi-Québec et autres services de formation offerts aux entreprises. Au niveau secondaire, plusieurs programmes d'études professionnelles sont disponibles :

- Aménagement de la forêt
- Abattage et façonnage des bois
- Conduite de machinerie lourde en voirie forestière
- Travail sylvicole
- Abattage manuel et débardage forestier
- Protection et exploitation de territoires fauniques

Au niveau collégial, plusieurs cégeps, dont celui de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, offrent le diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie forestière. Certains cégeps offrent également une attestation d'études collégiales (AEC) en gestion de l'approvisionnement.

Actuellement au Québec, seule l'Université Laval offre en entier les baccalauréats en aménagement et environnement forestiers et en opérations forestières. À compter de septembre 2008, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue offrira les deux premières années des programmes à Rouyn-Noranda.

Les services offerts aux entreprises (SAE) en aménagement forestier sont les suivants :

- Abattage
- Débroussaillage
- Aménagement des boisés privés pour le cerf de Virginie
- Reboisement

Par ailleurs, les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) reliés à l'aménagement forestier offerts par Emploi-Québec consistent en des programmes de compagnonnage portant sur l'abattage manuel et le débroussaillage et la mécanique d'engins de chantier.

Finalement, Emploi-Québec offre une formation sur mesure aux entreprises qui en font la demande.

5.3.5. ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

FORMATION OFFERTE PAR LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT

Dans l'ensemble, les établissements sont satisfaits de la formation offerte par les maisons d'enseignement de la région puisqu'ils affirment, dans une proportion de 76 % (n=25), qu'en général, la formation que leurs travailleurs ont reçue correspond à leurs besoins. Certains aimeraient une plus grande accessibilité des services de mise à niveau, notamment pour les cours de géomatique et de nouvelles technologies.

MESURES DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE OFFERTES PAR EMPLOI-QUÉBEC

Près des deux tiers des établissements (65 %, n=27) affirment avoir eu recours aux mesures de formation de la main-d'œuvre offertes par Emploi-Québec. Voici les raisons évoquées par les employeurs qui n'ont pas eu recours à ces services :

- « Employés déjà formés. Ça ne s'applique pas à mes besoins. » (1 mention)

- « Le syndicat des producteurs de bois offre une formation relativement à nos besoins. La formation est donnée à l'interne par nos propres employés. » (1 mention)
- « Il y a peu de roulement et je forme les jeunes moi-même. »
- « Je ne connais pas les services offerts. »
- « On n'en a pas eu besoin. »
- « Je n'en ai pas de besoin, 35 ans d'expérience. »
- « Je n'en ai pas vraiment eu besoin, sauf quand j'ai engagé un jeune, mais il n'est pas resté. »

5.4. ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

FORCES

Les entreprises de l'aménagement forestier de la région présentent des avantages importants si on compare avec le même sous-secteur au Québec :

- Proximité de la ressource forestière des établissements
- Attachement de la main-d'œuvre pour la région
- Attachement de la main-d'œuvre pour le sous-secteur
- Structures organisationnelles de petite taille offrant de la flexibilité
- Main-d'œuvre expérimentée
- Volonté régionale à trouver des solutions et à les mettre en application
- Faible coût de main-d'œuvre

FAIBLESSES

Les faiblesses du sous-secteur sont nombreuses et typiques :

- Main-d'œuvre vieillissante
- Manque de relève
- Culture de dépendance envers l'emploi saisonnier et l'assurance emploi
- Esprit entrepreneurial à développer
- Peu de diversification dans les activités
- Taille limitée du marché local
- Accès à peu de capital de risque
- Dépendance envers le sous-secteur de la transformation
- Productivité réduite des travailleurs due aux normes

OPPORTUNITÉS

Les opportunités sont présentes :

- Possibilité forestière en forêt privée
- Possibilité forestière en terrains accidentés

- Contrats sous les lignes d'Hydro-Québec à régionaliser
- Nouveaux créneaux en développement (RNA)
- Révision des taux des travaux envisageable
- Possibilité d'intensifier l'aménagement forestier en forêt publique

MENACES

- Réduction de la possibilité forestière
- Fermeture massive des usines de première transformation
- Changement continuel des normes de réalisation
- Accroissement de la sévérité des normes environnementales
- Diminution des programmes de formation régionaux
- Main-d'œuvre migrant vers d'autres secteurs ou régions
- Concurrence d'entrepreneurs du Nouveau-Brunswick

5.4.1. STRATÉGIES D'ATTÉNUATION DES EFFETS

Les stratégies pour améliorer la situation de l'entreprise sont de diverses natures. Les entreprises en perçoivent plusieurs et certaines sont déjà en application. La Figure 23 donne les résultats détaillés.

FIGURE 23
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR INTÉRÊT
POUR DIVERSES STRATÉGIES D'ATTÉNUATION

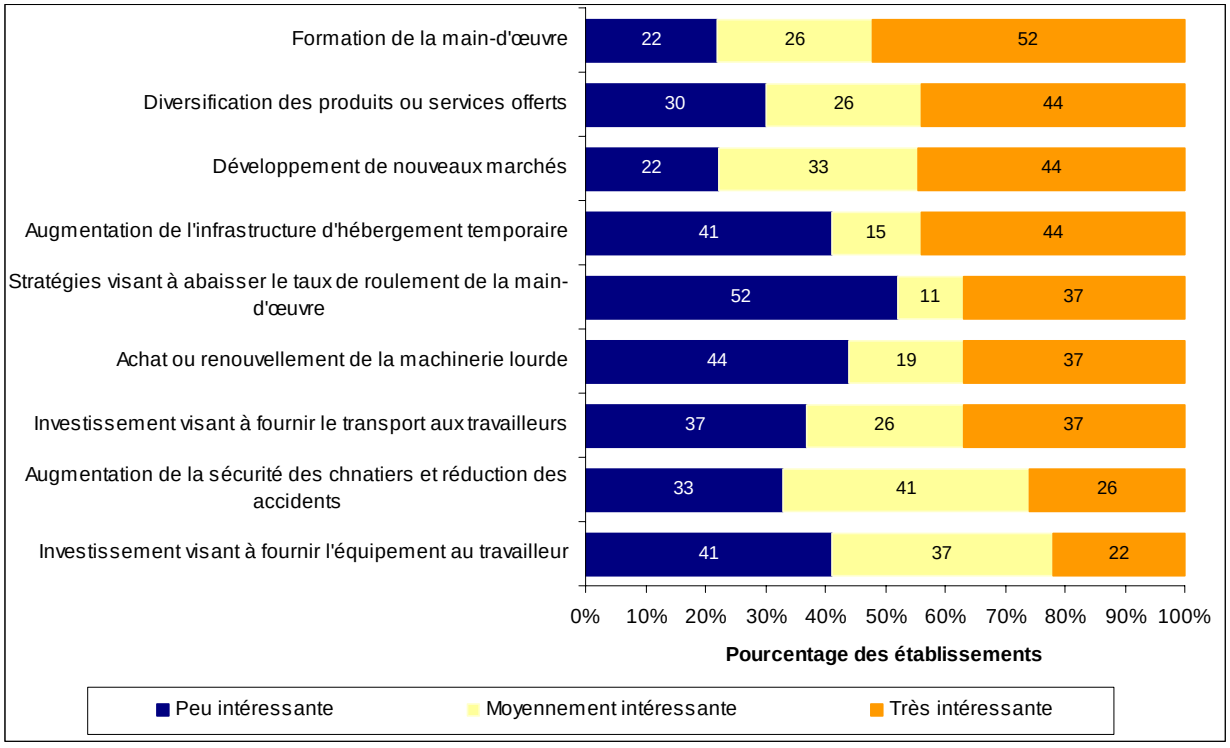
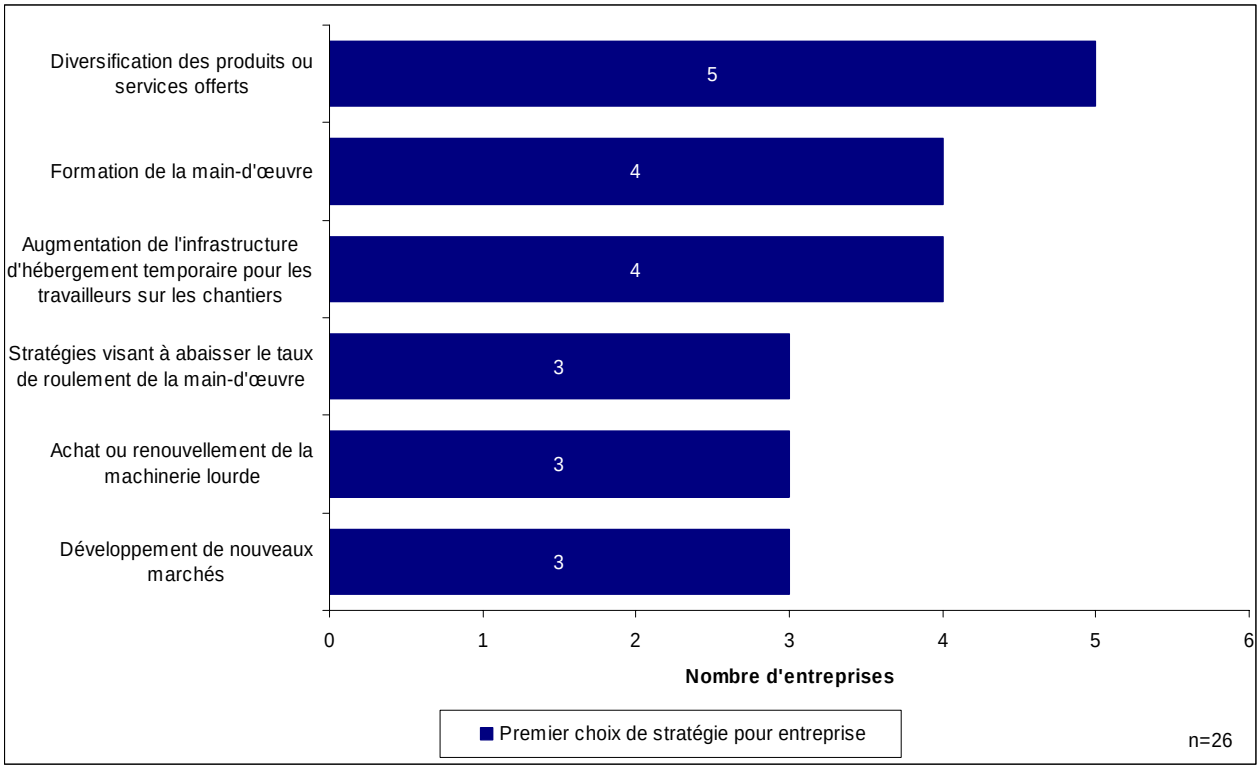


FIGURE 24
OPINIONS DES ENTREPRISES CONCERNANT LA SÉLECTION DE STRATÉGIES, PREMIERS CHOIX



Une proportion de 37 % des établissements trouve très intéressant de mettre en place des stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre. L'importance de ce taux engendre d'énormes problèmes de productivité.

Sur le plan de la production, 37 % des établissements voient en l'achat ou le renouvellement de la machinerie lourde une façon directe et très intéressante d'améliorer leur productivité et ainsi abaisser leurs coûts de production.

Pour 52 % des établissements, la formation de la main-d'œuvre est un élément stratégique d'amélioration de la productivité des plus intéressants.

Pour 26 % d'établissements, l'augmentation de la sécurité des chantiers et la réduction des accidents seraient des stratégies très intéressantes.

L'augmentation des infrastructures d'hébergement temporaire en forêt est considérée comme très intéressante, afin d'accroître la productivité, la sécurité et le confort du travailleur.

Fournir le transport aux travailleurs est une stratégie qu'envisagent 37 % des entreprises. La diversification des produits et le développement de nouveaux services sont des stratégies que les établissements considèrent comme très intéressantes dans 44 % des cas.

Les employeurs ont mentionné plusieurs autres types de stratégies d'intérêt pour leur établissement :

- Mesures qui permettraient d'augmenter les conditions de travail des travailleurs afin de faciliter le recrutement et la rétention, comme améliorer notamment le confort des infrastructures d'hébergement temporaires.
- Intensification des travaux sylvicoles, afin de favoriser l'emploi (2 mentions).
- Aide au paiement des coûts de carburant (2 mentions).
- Allocation des terres de la couronne directement à de petits entrepreneurs, afin de favoriser la création d'emplois.
- Construction de routes pour l'énergie éolienne, développement d'une valeur ajoutée, de produits équitables et environnementaux, vente de biomasse au sol.
- Plus grande implication des employés dans l'entreprise (1 mention).
- Développement du marché européen.
- Mesures permettant de favoriser la stabilité des revenus (5 mentions). Confier la responsabilité d'attribuer les contrats de travaux sylvicoles au gouvernement, incluant une garantie de paiement et des contrats à plus long terme.
- Machinerie de récolte appartenant aux coopératives plutôt qu'à de petits entrepreneurs. Ces derniers ne peuvent rentabiliser leurs opérations dans les conditions actuelles.
- Accroissement de la mécanisation des travaux.
- Responsabilité et réalisation de l'aménagement forestier confiées au gouvernement ou à un organisme autonome qui sera responsable d'octroyer les contrats et de payer les travaux.

Certaines entreprises disposent d'avantages concurrentiels leur conférant une meilleure position sur le marché. Ces avantages sont de toute sorte, comme :

- la qualité de l'équipe de travail (3 mentions);
- la diversité des activités (1 mention);
- une bonne administration (2 mentions);
- des contrats clé en main (1 mention);
- le dynamisme, la capacité d'adaptation (2 mentions);
- le sentiment d'appartenance des employés à l'entreprise (2 mentions);
- l'accès privilégié à des contrats (autochtones) (1 mention);
- une expertise reconnue, une réputation de qualité (4 mentions);
- le respect de la nature (1 mention);
- l'utilisation de machines usagées qui ne coûtent pas cher (1 mention);
- le fait d'être regroupés (groupement forestier) (1 mention);
- la qualité des infrastructures d'hébergement, permettant de retenir une main-d'œuvre de qualité (1 mention);
- la formation continue des ouvriers (amélioration de la productivité et diminution du roulement) et le transport gratuit pour les travailleurs (tout le monde travaille à 6 h) (1 mention).

5.4.2. PERSPECTIVES DES ENTREPRISES

Plusieurs dirigeants d'entreprises estiment que, pour les deux prochaines années, le nombre d'emplois restera relativement stable, mais que le nombre de semaines travaillées sera réduit. En effet, la stratégie consistera à maintenir un maximum de travailleurs actifs durant un nombre de semaines moins important. Ceci entraînera également un fort niveau d'incertitude, ce qui n'est pas favorable à l'investissement de la part des entreprises. En 2006, les importantes difficultés éprouvées par les entreprises de première transformation ont placé plusieurs fournisseurs dans des conditions précaires.

La décroissance du sous-secteur réduit temporairement les problèmes de rétention de la main-d'œuvre et de recrutement. En fait, en ce moment, la disponibilité de la main-d'œuvre et des équipements est grande. Cependant, des difficultés de recrutement persistent en ce qui a trait aux débroussailleurs, et dans une moindre mesure, aux abatteurs manuels. Un problème de vieillissement devrait se faire sentir dans environ cinq ans.

Les besoins de formation sont importants en informatique et en géomatique. En général, pour les travailleurs de production, les besoins sont limités, car il y a un faible roulement et peu de recrutement en raison de la décroissance. Les gens en place connaissent bien leur métier. Les entreprises qui observent un taux de roulement plus important ont des besoins de formation pour leurs nouveaux employés. Plusieurs travailleurs ont montré un intérêt pour une formation concernant les travaux en terrains accidentés.

Les petits entrepreneurs sont vulnérables dans le contexte actuel. En raison des coûts élevés du carburant et de l'absence de garantie de travail d'une saison à l'autre, il leur est difficile de faire des investissements dans la machinerie. Les revenus sont faibles, malgré les longues heures de travail. Ces petits entrepreneurs ont l'impression d'avoir peu de pouvoir de décision sur la gestion de leur propre entreprise, puisque leurs obligations financières les obligent souvent à accepter les conditions des donneurs de travail.

5.5. PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

Les défis qu'auront à relever les entreprises sont énormes, compte tenu des difficultés que traverse le sous-secteur. Essentiellement, on peut les regrouper sous cinq catégories :

- Accroître la productivité afin d'abaisser les coûts et améliorer les conditions d'emploi
- Traverser la crise
- Favoriser la relève
- Retenir la main-d'œuvre
- Combler les besoins de main-d'œuvre

Pour plusieurs de ces aspects, les entreprises devront compter sur leurs forces internes et leur volonté, alors que d'autres devront se regrouper pour arriver à leur fin.

ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ

L'accroissement de la productivité dans le sous-secteur est sûrement l'aspect le plus difficile à accomplir. De meilleurs outils de travail, une machinerie forestière récente, des normes de réalisation en forêt plus flexibles et une formation ciblée sur les volets les plus critiques permettront d'améliorer les conditions de travail (rémunération) et d'accroître la productivité. Il

faut également garder à l'esprit que le travailleur est au centre de la productivité et qu'il devra être impliqué dans toutes les décisions qui modifieront son cadre de travail.

TRAVERSER LA CRISE

Le contexte actuel du sous-secteur de l'aménagement forestier, où les entreprises ont une clientèle peu diversifiée, composée en grande partie d'entreprises en première transformation du bois, les rend vulnérables aux fluctuations du marché du bois et met en péril leur survie. Le défi sera de taille, alors qu'une gamme de dispositifs devra être mis en place. Le travail devra être rationalisé en réduisant le nombre de semaines afin de maintenir un maximum de travailleurs, en diversifiant les activités d'aménagement forestier, en demandant des modifications à l'assurance-emploi, afin de permettre aux travailleurs de prolonger les périodes de prestations, en recherchant des capitaux à court terme pour satisfaire le fonds de roulement.

RETENIR LA MAIN-D'OEUVRE

La crise étant de nature provinciale, il est peu probable que la main-d'œuvre migre ailleurs dans la région ou au Québec dans le même sous-secteur. Cependant, pour certains corps d'emplois, les secteurs des mines, des technologies ou de la construction pourraient être très attractifs. Le défi sera donc de maintenir la main-d'œuvre dans le sous-secteur, probablement en tentant de faire des rapprochements entre les secteurs afin de partager les travailleurs. Retenir la main-d'œuvre signifie également améliorer la productivité et donc les conditions d'emploi.

FAVORISER LA RELÈVE

Autre défi de taille, la relève; comment la favoriser? Le vieillissement des travailleurs et la diminution des activités masquent en quelque sorte le besoin de renouvellement de la main-d'œuvre. Lors de la reprise du secteur forestier, un manque chronique de main-d'œuvre se fera sentir. Des programmes d'attraction et des mesures d'accompagnement de la main-d'œuvre devront être mis en place par les entreprises ou un regroupement de ces dernières, et ce, en partenariat avec les instances publiques.

COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Aussi surprenant que cela puisse paraître, combler les besoins de main-d'œuvre est un défi toujours d'actualité. En effet, plusieurs raisons expliquent ces situations : roulement, vieillissement, saisonnalité et inconstance des besoins de main-d'œuvre, travail à forfait. Ceci amène des besoins difficiles à combler compte tenu de la rareté de la main-d'œuvre qualifiée disponible.

6. SOUS-SECTEUR DE LA PREMIÈRE TRANSFORMATION DU BOIS

La transformation du bois traverse une période de crise sans précédent au Québec et au Canada. Chaque région forestière est touchée. Toutes les semaines, des fermetures d'usines sont annoncées. Les pertes d'emplois au Québec sont estimées à plus de 10 000, réparties sur l'ensemble du territoire.

La première transformation du bois dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est un secteur manufacturier de première importance, centré sur la production de bois d'œuvre résineux, destiné à la construction. Au cours des dernières années, particulièrement depuis les derniers mois, le nombre d'emplois créés par ce secteur est négatif. Les fermetures d'usines se succèdent, principalement attribuables aux facteurs chronologiques suivants :

- Baisse des approvisionnements résineux à partir de 2000
- Fermeture de la papetière Gaspésia et de la Stone
- Conflit canado-américain sur le bois d'œuvre
- Ralentissement de la construction résidentielle aux États-Unis (ventes en chute libre)
- Hausse du dollar canadien

Ce sous-secteur regroupe 73 établissements[21], dont 15 usines de 5 employés ou plus, qui se répartissent à travers 40 municipalités et sont la source de revenus de nombreuses familles. Ce sous-secteur emploie environ 800 travailleurs.

En 2006, le rapport Genest proposait une restructuration du secteur par la fermeture de certaines usines et le développement de la seconde transformation. La première transformation du bois est actuellement le moteur du secteur forestier.

6.1. DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur de la première transformation du bois de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine correspond aux codes suivants du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN):

32111 Scieries et préservation du bois

321111 Scieries (sauf les usines de bardeaux et de bardeaux de fente)

321112 Usines de bardeaux et de bardeaux de fente

32192 Fabrication de contenants et de palettes en bois

Plus spécifiquement, les définitions s'énoncent ainsi :

32111 Scieries et préservation du bois :

[21] Source : Liste d'entreprises formant l'univers d'enquête de laquelle ont été retirés les établissements fermés, ceux exclus parce qu'ils étaient situés hors de la région administrative ou dont l'activité principale était hors du secteur forestier, de même que ceux dont le numéro de téléphone était hors service.

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des planches, du bois d'échantillon, du bois d'oeuvre, des poteaux, des traverses et des bardeaux, à partir de billes et de billons. Ces établissements produisent du bois de charpente qui peut être brut ou raboté à la dégauchisseuse pour en adoucir la surface, pour obtenir des dimensions uniformes. Habituellement, ces produits ne subissent aucune autre opération de transformation, ni de façonnage. Les établissements effectuant la préservation du bois sont également inclus dans cette classification.

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'œuvre, 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 raboté à la dégauchisseuse pour en adoucir la surface, pour obtenir des dimensions uniformes, mais ces produits (exception faite des bardages) ne subissent habituellement aucune autre opération de transformation, ni de façonnage.

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.

6.2. PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR

Les entreprises qui composent le sous-secteur de la première transformation du bois sont actives dans le sciage des résineux, des feuillus durs, du tremble, du cèdre et du bois de palette, la production de bardeaux et de copeaux à partir de billes, le jointage et la confection de multiples produits connexes. D'après les résultats de l'enquête, 71 % des établissements (n=17, N=73) ont identifié les activités de sciage résineux parmi celles ayant généré les revenus de leur établissement en 2006. Pour 47 % des établissements, les activités de sciage résineux ont généré de 75 à 100 % de leur chiffre d'affaires en 2006. Le Tableau 41 présente la contribution des activités au chiffre d'affaires des établissements.

TABLEAU 41
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EN PREMIÈRE TRANSFORMATION DU BOIS SELON LES ACTIVITÉS AYANT CONTRIBUÉ À LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2006 ET SELON LA PROPORTION DE LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL ATTRIBUABLE À CES ACTIVITÉS

ACTIVITÉ (n=17)	CONTRIBUTION DE L'ACTIVITÉ AU CHIFFRE D'AFFAIRES DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2006 (% DES ÉTABLISSEMENTS)					
	OUI	NON	POURCENTAGE DU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL EN 2006 ATTRIBUABLE À L'ACTIVITÉ			
			0,1 à 24,9 %	25 à 49,9 %	50 à 74,9 %	75 à 100 %
Sciage des résineux	71	29	6	12	6	47
Sciage des feuillus durs	12	88	0	0	0	12
Sciage du tremble	12	88	12	0	0	0
Sciage du cèdre	6	94	6	0	0	0
Sciage mixte	6	94	0	0	0	6
Sciage des feuillus durs et du bois de palette	6	94	0	0	6	0
Sciage du bois de palette	12	88	6	0	0	6
Fabrication de copeaux à partir de billes et vente de produits connexes au sciage (copeaux, sciures, planures, écorces, brans de scie)	18	82	6	6	0	6
Fabrication de bardeaux	6	94	0	0	0	6
Jointage	6	94	0	0	6	0

Le chiffre d'affaires des établissements interrogés en 2006 s'élevait à 88 M$, avec une moyenne par établissement de 5,2 M$. De façon plus générale, près de 60 % des établissements avaient un chiffre d'affaires supérieur à 2 M$. Les autres sont de plus petite taille, avec un chiffre d'affaires inférieur à 1 M$.

TABLEAU 42
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2006 (TOUTES ACTIVITÉS CONFONDUES)

CHIFFRE D'AFFAIRES DES ÉTABLISSEMENTS	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=17)
Moins de 250 000 $	18 %
Entre 250 000 et 500 000 $	0 %
Entre 500 000 et 1 000 000 $	24 %
Entre 1 000 000 et 2 000 000 $	0 %
Entre 2 000 000 et 5 000 000 $	18 %
Entre 5 000 000 et 10 000 000 $	24 %
Entre 10 000 000 et 20 000 000 $	18 %

La masse salariale des établissements interrogés en 2006 (n=17) s'élevait à 26 M$, avec une moyenne par établissement de 1,5 M$. Le Tableau 43 présente la répartition des établissements

selon leur masse salariale. On constate que les masses salariales sont variables. Elle est supérieure à 750 000 $ pour près de la moitié des établissements.

TABLEAU 43
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA CATÉGORIE DE LEUR MASSE SALARIALE

CATÉGORE DE MASSE SALARIALE	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=17)
Moins de 100 000 $	18 %
100 000 et 250 000 $	6 %
250 000 et 500 000 $	12 %
500 000 et 750 000 $	18 %
750 000 et 1 000 000 $	6 %
1 000 000 et 2 000 000 $	18 %
2 000 000 et 5 000 000 $	18 %
5 000 000 et 10 000 000 $	6 %

6.2.1. CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

PETITES SCIERIES MOBILES OU FIXES (0 À 3 EMPLOYÉS)

Les petites scieries mobiles ou fixes sont souvent opérées par des retraités ou des personnes pour qui le sciage n'est pas l'occupation principale. Cette activité est souvent davantage considérée comme un loisir que comme un emploi. Ces entrepreneurs se déplacent et font le sciage pour des besoins spécifiques de propriétaires forestiers, et ce, à petite échelle. Leurs clients sont généralement situés près de leur localité et possèdent souvent des terres à bois. Le client paye pour l'utilisation de l'équipement et pour le travail du propriétaire de la scierie, mais généralement il participe au travail, de sorte que les besoins de main-d'œuvre sont faibles. Ces entreprises sont nombreuses dans la région. Elles sont importantes parce qu'elles génèrent un revenu d'appoint à plusieurs personnes. Cependant, leur contribution relative au secteur en ce qui concerne la masse salariale et le chiffre d'affaires est moins grande que les autres catégories.

SCIERIES (ÉTABLISSEMENTS UNIQUES OU COOPÉRATIVES)

Ce sont des établissements de production, gérés par des entrepreneurs de la région ou par des travailleurs. Cette catégorie comprend également les établissements uniques dont l'activité principale consiste à produire des copeaux à partir de billes.

SCIERIES (ÉTABLISSEMENTS FAISANT PARTIE DE CONGLOMÉRATS)

La rentabilité de ces entreprises est liée à leur capacité de créer une valeur ajoutée et d'optimiser l'utilisation des sous-produits. Ce type d'entreprise compte plusieurs établissements pour lesquels l'administration se fait essentiellement dans les sièges sociaux situés à l'extérieur de la région.

CATÉGORIE	% DES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS (n=17)	% DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION[22] (N=73)	% DU TOTAL DES EMPLOYÉS DES 17 ÉTABLISSEMENTS[23] INTERROGÉS
Petite scierie mobile ou fixe (0 à 3 employés)	6	78	0[24]
Scierie indépendante ou coopérative	41	10	28
Scierie faisant partie d'un conglomérat	53	12	72
TOTAL	100	100	100

Source : Enquête DDM, 2007

6.2.2. TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

Les établissements interrogés (n=17) avaient à l'emploi en 2006 971 travailleurs (sous-traitants réguliers inclus), avec une moyenne par établissement de 57. Le Tableau 44 présente la répartition des établissements selon le nombre de travailleurs. Les établissements sont de toutes tailles. Ceux qui emploient moins de 10 travailleurs sont en nombre égal avec les établissements qui comptent de 10 à 49 personnes, de 50 à 99 personnes ou plus de 100 personnes. Cependant, la grande majorité des travailleurs (836) se retrouvent dans les établissements de plus de 50 personnes, de sorte que la force de travail se retrouve surtout concentrée dans ces établissements. Pour soutenir la main-d'œuvre, on devra appuyer les établissements d'une certaine taille.

TABLEAU 44
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN 2006

NOMBRE DE TRAVAILLEURS[1]	SITUATION EN 2006		
	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=17)	NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS	NOMBRE MOYEN DE TRAVAILLEURS
1 à 9	24	19	4,8
10 à 49	24	116	29,0
50 à 99	29	316	63,2
100 ou plus	24	520	130,0
TOTAL	100	971	57,1

[1] Sous-traitants réguliers inclus

[22] Selon la liste initiale des entreprises formant l'univers d'enquête pour le sous-secteur de la première transformation du bois, de laquelle on a retiré les établissements fermés, exclus (hors région, hors secteur) et ceux dont le numéro de téléphone était hors service.

[23] Nombre de T4 produits en 2006 pour les 17 établissements interrogés.

[24] Moins de 1 %.

6.2.3. LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

Les 17 entreprises interrogées du sous-secteur de la première transformation sont situées dans les 5 MRC de la Gaspésie touchant 13 municipalités. Le Tableau 45 présente les municipalités selon leur MRC d'appartenance.

TABLEAU 45
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS PAR MRC

MRC	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=17)
Avignon	29
Bonaventure	29
La Côte-de-Gaspé	6
La Haute-Gaspésie	29
Le Roché-Percé	6
TOTAL	100

6.2.4. ÂGE DES ENTREPRISES

Les entreprises du sous-secteur de la première transformation ont été créées en moyenne il y a 21 ans. Sur les 17 établissements interrogés, 1 seul date de moins de 5 ans, 71 % ont plus de 10 ans et 65 % plus de 15 ans. On peut donc conclure que les établissements existent depuis plusieurs années et ont tous dépassé le stade du démarrage. Par conséquent, ce sont des entreprises bien établies, qui oeuvrent depuis au moins dix ans dans le secteur.

6.2.5. CATÉGORIES D'EMPLOIS

Selon la classification nationale des professions (CNP), plusieurs catégories d'emplois se retrouvent dans la première transformation du bois. On regroupe principalement la force de travail à travers les cinq descriptions suivantes :

9215 Surveillants/surveillantes 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) Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois, (943) Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois, et le personnel assimilé. Ils travaillent dans des usines de pâtes et papiers et de façonnage du papier, des scieries, des usines de traitement du bois et de rabotage du bois, des usines de fabrication de panneaux de particules et autres entreprises de traitement du bois.

9431 Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries

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, à scier, à fendre, à tailler et à raboter ce premier débit en pièces de différentes dimensions, et à scier ou fendre des bardeaux et

des bardeaux de fente. Ils travaillent dans des scieries et des usines de corroyage.

9434 Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois

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 d'autres produits de bois semblables. Ils travaillent dans des scieries, des ateliers de préparation du bois, des usines de pâte à papier, des usines de corroyage, de traitement du bois, de fabrication de panneaux de particules et d'autres usines de transformation du bois.

9436 Classeurs/classeuses de bois d'oeuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois

Les classeurs de bois d'oeuvre et autres vérificateurs et classeurs dans la transformation du bois vérifient et classent le bois d'oeuvre, 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, et classent les produits selon les normes de l'industrie. Ils travaillent dans des scieries, des usines de corroyage, de traitement du bois, de fabrication de panneaux de particules et autres compagnies de transformation du bois.

9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois

Les manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois effectuent une gamme variée de tâches générales et courantes dans la transformation du bois et aident les opérateurs d'usine à papier et de machines de fabrication du papier. Ils travaillent dans des usines de pâtes et papiers et de transformation du papier, des scieries, des usines de corroyage, de traitement du bois, de fabrication de panneaux de particules et autres compagnies de transformation du bois.

6.2.6. PROFIL DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs interrogés (n=147) occupent différents postes dans ces entreprises, de la chaîne de production au soutien administratif. Plus de la moitié de ces travailleurs (54 %) oeuvrent dans des entreprises qui comptent plus de 170 employés, 12 % dans des établissements de 100 à 170 travailleurs et enfin, 34 % dans des entreprises de moins de 100 travailleurs.

Le Tableau 46 présente la répartition des postes occupés par les travailleurs. Un peu plus de 30 % occupent des postes de journalier, plus du tiers (36 %) sont des opérateurs de machinerie. Pour le reste, ils se distribuent selon les postes-clés des entreprises. Par conséquent, en 2006, les postes touchés par l'enquête étaient aux deux tiers occupés par des journaliers ou des opérateurs de machinerie.

TABLEAU 46
RÉPARTITION DES POSTES EN 2006

POSTE OCCUPÉ 2006 (n=147)	% DES TRAVAILLEURS
Journalier	32
Scieur	5
Opérateur de machinerie	38
Affûteur	2
Mécanicien	6
Électrotechnicien	3
Directeur ou superviseur	3
Employé de soutien administratif	3
Classeur de bois d'oeuvre	1
NRP	7
TOTAL	100

CATÉGORIE DE POSTE

Pour l'année 2006, 30 % des postes occupés étaient d'ordre technique ou de supervision, alors que 66 % étaient associés à la production, ce qui laisse 4 % des postes qui combinaient les deux fonctions. Le Tableau 47 présente le détail des résultats.

TABLEAU 47
CATÉGORIE DE POSTE EN 2006

CATÉGORIE DE POSTE EN 2006	% DES RÉPONDANTS (n=145)
Production	66
Technique ou supervision	30
Production et technique ou supervision	4
TOTAL	100

ÂGE DES TRAVAILLEURS EN PREMIÈRE TRANSFORMATION

Plus de 76 % des travailleurs en première transformation sont âgés de 30 à 54 ans, alors que les moins de 30 ans composent 14 % des effectifs et les plus de 55 ans moins de 10 %. Les postes de journaliers sont occupés par les plus jeunes, à plus du tiers, alors que les plus âgés (26,6 %) occupent davantage les postes de scieurs. Le Tableau 48 présente la ventilation par poste.

TABLEAU 48
VENTILATION DES TRAVAILLEURS PAR POSTE ET PAR GROUPE D'ÂGE

POSTE EN 2006		% DES RÉPONDANTS SELON L'ÂGE			
		≤ 29 ANS	30 À 54 ANS	≥ 55 ANS	TOTAL
Journalier	(n=43)	35	61	5	29
Scieur	(n=7)	0	71	27	5
Opérateur de machinerie	(n=53)	2	85	13	36
Affûteur	(n=3)	0	100	0	2
Mécanicien	(n=9)	11	89	0	6
Électrotechnicien	(n=5)	20	80	0	3
Directeur ou superviseur	(n=4)	0	100	0	3
Employé de soutien administratif	(n=5)	0	100	0	3
Autres	(n=18)	17	67	17	12
TOTAL	(n=147)	14	76	10	100

POLYVALENCE

En plus de leur emploi dans la première transformation du bois, plus de 11 % des travailleurs interrogés ont œuvré dans d'autres secteurs en 2006, tels que l'agriculture, l'aménagement forestier et les transports. De façon générale ce sont leurs activités en première transformation du bois qui ont été leur principale source de revenus d'emploi en 2006.

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Près de 47 % des travailleurs ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires (n=147). De plus, 36 % sont titulaires d'un certificat ou d'une attestation professionnelle associée à leur travail.

LIEU DE NAISSANCE

Le Canada est le pays d'origine de 99 % des répondants (n=147).

SEXE

Les hommes représentent 93 % des répondants (n=147).

6.2.7. CONDITIONS DE TRAVAIL

TRAVAIL AUTONOME

On peut affirmer que les travailleurs sont généralement salariés puisque seulement 3 % affirment être travailleur autonome ou à la fois travailleur autonome et salarié (n=147).

TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN EN 2006

En 2006, 91 % des travailleurs (n=147) mettaient quotidiennement moins de 30 minutes en moyenne pour se rendre du domicile à l'usine. On peut en déduire que la majorité des travailleurs habitent près des usines de transformation.

TABLEAU 49
TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN EN 2006

TEMPS DE TRANSPORT	% DES TRAVAILLEURS (n=147)
0 à 29 minutes	91
30 à 59 minutes	6
60 à 89 minutes	1
90 à 119 minutes	1
120 à 149 minutes	0
150 minutes ou plus	1

SYNDICALISATION

La syndicalisation des travailleurs de ce sous-secteur varie selon la taille de l'établissement. Les établissements de moins de 10 travailleurs (n=4) ne sont pas syndiqués, alors que ceux de 10 travailleurs ou plus le sont à près de 62 % (n=13).

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE

Au moment où la production était à son maximum en 2006, les travailleurs étaient au travail en moyenne 46,9 heures par semaine (n=147).

NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE

En 2006, le nombre de semaines au travail était en moyenne de 37,1 pour les travailleurs en première transformation du bois, alors qu'il était de 37,7 si l'on tient compte des semaines que les travailleurs effectuaient dans d'autres secteurs (n=147).

SALAIRE ET MODE DE RÉMUNÉRATION

En 2006, le salaire moyen avant impôt du sous-secteur de la première transformation se situait à un peu plus de 35 000 $. Le salaire annuel avant impôt provenant d'activités liées à la première transformation du bois se situait entre 10 000 $ et 49 999 $ pour 85,1 % des travailleurs (n=141). Le salaire annuel de près de la moitié des travailleurs (49 %) se situait entre 20 000 $ et 39 999 $.

TABLEAU 50
SALAIRES ANNUELS EN 2006

SALAIRES ANNUELS	% TRAVAILLEURS (n=141)
Moins de 10 000 $	5,7
10 000 et 19 999 $	16,3
20 000 et 29 999 $	21,3
30 000 et 39 999 $	27.7
40 000 et 49 999 $	19,9
50 000 et 59 999 $	5,0
60 000 et 69 999 $	2,1
70 000 et 79 999 $	1,4
80 000 $ ou plus	0,7
TOTAL	100,0

En 2006, plus de 82 % des travailleurs étaient rémunérés sur une base horaire, la rémunération des autres étant hebdomadaire ou annuelle (n=147). Le travail à forfait ou à la pièce était pratiquement absent du sous-secteur.

TRAVAIL DE NUIT

En 2006, 71,4 % des travailleurs ont travaillé sur des quarts de nuit (n=147). Ce sous-secteur comporte un fort contingent de travailleurs de nuit.

TABLEAU 51
CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR DE PREMIÈRE TRANSFORMATION EN 2006

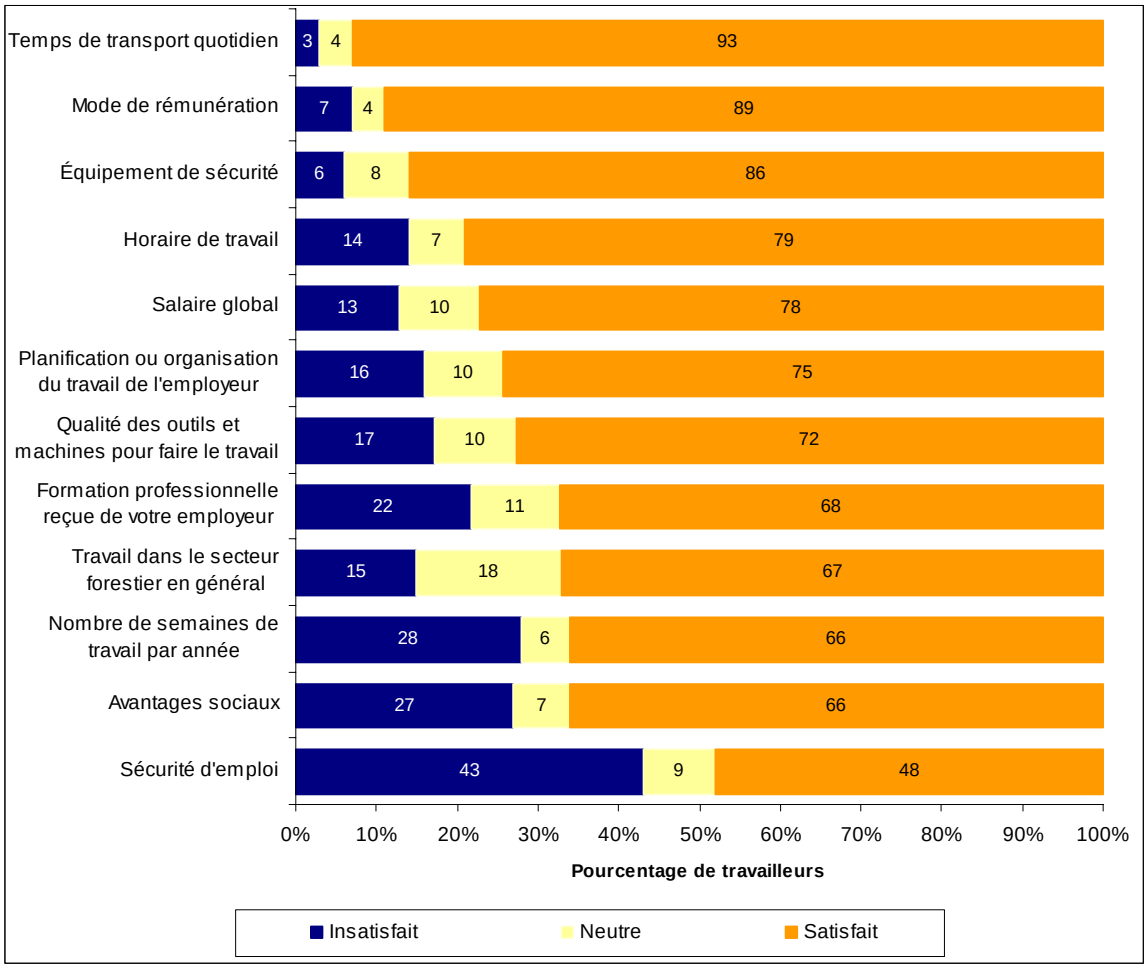
CONDITIONS DE TRAVAIL/CARACTÉRISTIQUES		
Nombre d'heures de travail par semaine	(n=147)	46,9 en moyenne
Nombre de semaines de travail par année dans le sous-secteur	(n=147)	37,1 en moyenne
Nombre de semaines de travail tous secteurs confondus	(n=147)	37,7 en moyenne
Salaire	(n=141)	85 % entre 10 000 et 49 999 $ 49 % entre 20 000 et 39 999 $
Mode de rémunération	(n=147)	82 % à l'heure 16 % à la semaine ou à l'année
Travail de nuit	(n=147)	71 % ont travaillé de nuit en 2006
Niveau de scolarité	(n=146)	47 % sans DES
Certificat ou attestation professionnelle	(n=147)	36 % avec certificat professionnel
Lieu de naissance	(n=147)	99 % au Canada
Sexe	(n=147)	93 % sont des hommes
Âge	(n=147)	76 % entre 30 et 54 ans
Taille de l'entreprise	(n=146)	66 % travaillaient dans une entreprise de 100 employés ou plus

6.2.8. SATISFACTION AU TRAVAIL

La satisfaction au travail se mesure à travers différents indicateurs. Pour le sous-secteur de la première transformation, il apparaît que les travailleurs (n=147) sont globalement satisfaits, sauf en ce qui a trait à la sécurité d'emploi, puisqu'un travailleur sur deux se dit insatisfait. La Figure 25 présente les niveaux de satisfaction en fonction de différents aspects à considérer. Les principaux constats sont les suivants :

- 77 % des travailleurs sont satisfaits de leur salaire global;
- 89 % des travailleurs sont satisfaits de leur mode de rémunération;
- 66 % des travailleurs sont satisfaits du nombre de semaines travaillées par année;
- 48 % des travailleurs sont satisfaits de la sécurité d'emploi;
- 72 % des travailleurs sont satisfaits de la qualité des outils et des machines utilisés;
- 86 % des travailleurs sont satisfaits des équipements de sécurité dont ils disposent;
- 93 % des travailleurs sont satisfaits du temps de transport quotidien;
- 79 % des travailleurs sont satisfaits des horaires de travail;
- 66 % des travailleurs sont satisfaits des avantages sociaux;
- 75 % des travailleurs sont satisfaits de la planification ou de l'organisation du travail de la part de leur employeur;
- 68 % des travailleurs sont satisfaits de la formation professionnelle reçue de leur employeur;
- 67 % des travailleurs sont satisfaits du travail dans le secteur forestier en général.

FIGURE 25
SATISFACTION DES TRAVAILLEURS



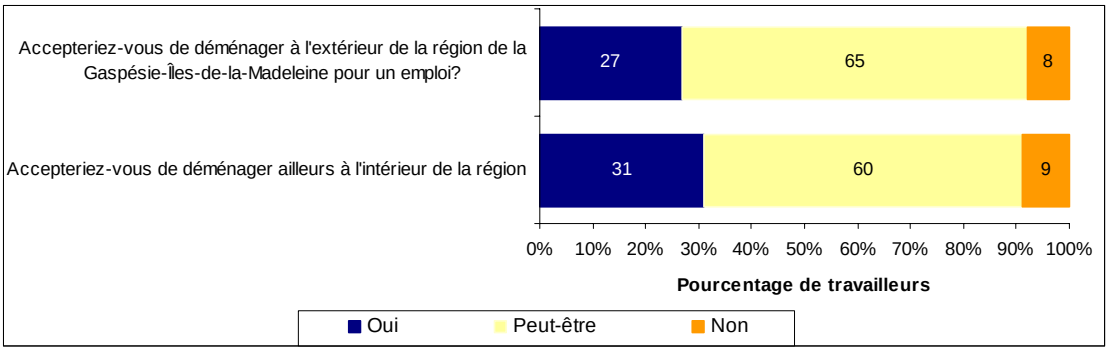
Il ressort du degré de satisfaction au travail que la sécurité d'emploi, le nombre de semaines de travail par année et les avantages sociaux que procure le travail sont les éléments qui engendrent le plus d'insatisfaction.

6.2.9. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

MOBILITÉ À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION

La main-d'œuvre du sous-secteur de la première transformation accepterait à 31 % (n=146) de déménager ailleurs dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine pour un emploi de même nature, alors que 9 % des travailleurs accepteraient, selon certaines conditions. On peut donc dire que les travailleurs sont relativement mobiles. Les conditions de la main-d'œuvre pour se déplacer dépendent du salaire et des conditions de travail ou de la nécessité de se trouver un emploi.

FIGURE 26
MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET LOGEMENT



ATTACHEMENT À LA RÉGION

Près de deux travailleurs sur trois (n=146) n'accepteraient pas de déménager à l'extérieur de la région pour un emploi, alors que plus du tiers y serait disposé (8 % d'entre eux), sous certaines conditions.

ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

La plupart des travailleurs du sous-secteur (84 %, n=147) ont travaillé de nuit en 2006 ou seraient disposés à le faire. Parmi ceux qui n'ont pas travaillé de nuit (n=42), plus de la moitié (52 %) y serait disposée.

DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

Selon l'enquête, pour 48 % des travailleurs (n=145), le temps de transport quotidien acceptable pour se rendre du domicile au lieu de travail se situe entre 0 et 29 minutes. Un bon nombre de travailleurs (39 %) accepteraient un temps de transport moyen se situant entre 30 et 59 minutes. Enfin, 11 % des travailleurs considèrent comme acceptable un temps de transport moyen entre 60 et 89 minutes.

6.2.10. MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

ATTACHEMENT AU SECTEUR ET INTENTION DE SE RETIRER

La retraite du secteur forestier d'ici 5 ans fait partie des réflexions de près de 21 % des travailleurs de tout âge interrogés, alors que 71 % des travailleurs âgés de plus de 55 ans y pensent.

Par ailleurs, si on leur offrait un emploi à conditions semblables dans un autre domaine, 68 % des travailleurs (n=129) de la première transformation du bois quitteraient le secteur forestier.

EXPÉRIENCE DANS LE SECTEUR

En moyenne, les travailleurs de la première transformation du bois cumulent 16,6 années d'expérience (n=147). Les moins de 30 ans y sont depuis 6,7 années, les 30 à 54 ans depuis 17,9 ans, alors que les 55 ans et plus depuis 21 ans. Ce qui signifie que tous les groupes d'âge demeurent longtemps au sein de ce sous-secteur.

FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

Les travailleurs sont très fidèles à leur employeur, puisque l'expérience moyenne d'un travailleur chez un même employeur est de 12,3 années, comparativement à son expérience moyenne dans le secteur de 16,6 années. Cette fidélité s'observe pour toutes les strates d'âge.

INTENTION À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE PERTE DE SON POSTE DANS L'ENTREPRISE

Dans l'éventualité où les travailleurs (n=131) perdaient leur emploi, plusieurs options s'offrent à eux. Le Tableau 52 précise les intentions des travailleurs.

TABLEAU 52
INTENTIONS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE PERTE D'EMPLOI

INTENTION	% DES TRAVAILLEURS (n=132)
Occuper un autre poste dans la même entreprise	5
Chercher un autre emploi dans la région	47
Chercher un emploi dans une autre région	18
Prendre sa retraite	4
Retourner aux études	11
Non applicable, car ne travaillait plus dans l'entreprise ciblée au moment de l'enquête	3
Autres	11

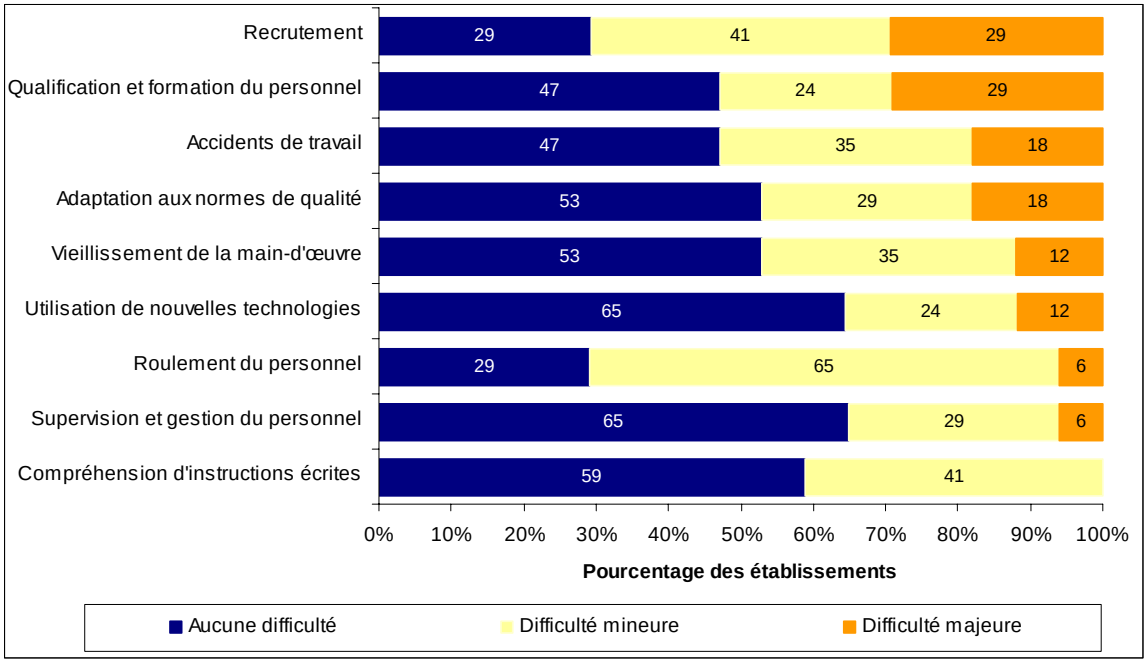
6.2.11. PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

Le roulement et le recrutement du personnel étaient les difficultés les plus fréquemment éprouvées en 2006. En effet, ces problématiques étaient rencontrées par plus de 70 % des établissements (n=17). Les normes de qualité auxquelles les travailleurs ont dû s'adapter ont présenté des difficultés mineures et majeures pour 47 % des travailleurs.

La supervision et la gestion du personnel présentent des difficultés pour 41 % des entreprises du sous-secteur, alors que toutes les questions se rapportant à la qualification et à la formation du personnel occasionnent des difficultés pour plus de 53 % d'entre elles.

Le vieillissement de la main-d'œuvre est un problème pour 60 % des entreprises. L'utilisation de nouvelles technologies par les travailleurs est une problématique présente dans 35 % des entreprises. En 2006, 53 % des répondants ont éprouvé des difficultés (mineures ou majeures) en ce qui concerne les accidents de travail. Il semble que la compréhension d'instructions écrites par les travailleurs n'a présenté des difficultés mineures que pour 41 % des entreprises du sous-secteur. La Figure 27 présente plus en détail les résultats obtenus.

FIGURE 27
PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2006



6.2.12. SOUS-TRAITANCE

Plus de 47 % des entreprises du sous-secteur ont recours à la sous-traitance dans le cadre de leurs activités (n=17). Les compétences spécialisées sont principalement visées : transport du bois, travaux de mécanique et d'ingénierie. Dans plus de 58 % des cas, la sous-traitance touche plus d'un travailleur, alors qu'elle concerne plus de 5 travailleurs dans 35 % des cas.

6.2.13. BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

Les usines de première transformation (76 %, n=17) signalent des besoins de modernisation de leur ligne de production. En moyenne, les entreprises estiment les investissements requis à 1,5 M$. Pour 56 % d'entre elles, les investissements requis pour la modernisation de leur ligne de production se situent entre 100 000 $ et 300 000 $, alors que 44 % des entreprises les estiment entre 3 M$ et 6 M$.

6.2.14. TENDANCES DES ACTIVITÉS ET DES EMPLOIS

TENDANCES DES ACTIVITÉS

En ce qui concerne la tendance des revenus générés par les activités des établissements pour la période de janvier 2001 à décembre 2006, une décroissance a été notée pour toutes les activités de sciage, à l'exception du sciage de bois d'œuvre feuillus. Les revenus générés par le bois de sciage de tremble et le bois de palette ont été en croissance pour cette même période.

La prévision du nombre de travailleurs par établissement en 2007 est présentée au Tableau 53. La majorité des employeurs ne prévoyaient aucune variation du nombre de leurs travailleurs

entre 2006 et 2007. Cependant, pour l'ensemble du sous-secteur, les informations recueillies nous portent à croire qu'il y a une baisse des effectifs puisque les prévisions des employeurs suggéraient une diminution moyenne par établissement de 3 % du nombre de travailleurs (sous-traitants réguliers inclus).

TABLEAU 53
VARIATION PRÉVUE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS
PAR ÉTABLISSEMENT ENTRE 2006 ET 2007

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT (NOMBRE DE TRAVAILLEURS, SOUS-TRAITANTS RÉGULIERS INCLUS)	VARIATION MOYENNE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PRÉVISION)	
	TRAVAILLEURS	%
1 à 9 (n=4)	+ 0,5	+ 10
10 à 49 (n=4)	-1,5	- 5
50 à 99 (n=4)	0	0
100 ou plus (n=4)	- 6,3	- 5
TOTAL (n=16 ÉTABLISSEMENTS)	- 1,8	- 3

Source : Enquête DDM, 2007

Voici les principaux constats tirés des prévisions des employeurs concernant la variation du nombre de travailleurs (incluant les sous-traitants réguliers) entre 2006 et 2007 :

- 75 % des établissements (n=16) ne prévoyaient aucune variation du nombre de personnes travaillant pour l'entreprise;
- 13 % des établissements prévoyaient une hausse du nombre de personnes travaillant pour l'entreprise;
- 13 % des établissements prévoyaient une baisse du nombre de personnes travaillant pour l'entreprise;
- En moyenne, les entreprises prévoyaient que le nombre de personnes travaillant dans leur établissement, incluant les sous-traitants, diminuerait de 1,8 personne, ce qui représentait une diminution de 3 %;
- D'après les informations recueillies, cette baisse affecterait principalement les établissements de plus grande taille :
  - En moyenne, une baisse de 5 % était prévue pour les établissements de 100 travailleurs ou plus;
  - À l'inverse, on observe, en moyenne, une hausse de 10 % prévue pour les établissements de moins de 10 employés.

TABLEAU 54
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS ENTRE 2006 À 2007

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT (NOMBRE DE TRAVAILLEURS, SOUS-TRAITANTS RÉGULIERS INCLUS)	VARIATION ANTICIPÉE ENTRE 2006-2007 (% DES ÉTABLISSEMENTS)			
	BAISSE	AUCUNE	HAUSSE	TOTAL
1 à 9 (n=4)	0	75	0	100
10 à 49 (n=5)	25	50	25	100
50 à 99 (n=4)	0	100	0	100
100 ou plus (n=4)	25	75	0	100
1 OU PLUS (n=17 ÉTABLISSEMENTS)	13	75	13	100

TENDANCES DES EMPLOIS

En 2006, les besoins de main-d'œuvre dans les entreprises (n=17) ont été généralement comblés pour les postes disponibles, à l'exception des postes de scieur, de mécanicien, d'électrotechnicien et de mesureur. Le Tableau 55 présente la prévision d'embauche des entreprises (n=13) pour la période de janvier 2007 à décembre 2009, en termes de croissance ou de décroissance. Une bonne partie des établissements prévoient une stabilité pour la plupart des corps d'emplois, mais un certain nombre anticipe une décroissance. De plus, 47 % des entreprises (n=17) prévoyaient devoir pourvoir à des postes au cours de l'année 2007.

TABLEAU 55
PRÉVISIONS DES EMPLOYEURS SUR LA TENDANCE DES EMPLOIS DANS LEUR ÉTABLISSEMENT, DE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009, PAR CATÉGORIE DE POSTE

CATÉGORIE DE POSTE		% DES ÉTABLISSEMENTS		
		DÉCROISSANCE	STABILITÉ	CROISSANCE
Journalier	(n=12)	17	75	8
Scieur	(n=13)	15	77	8
Opérateur de machinerie dans l'usine ou dans la cour	(n=13)	15	77	8
Affûteur	(n=12)	17	83	0
Mécanicien	(n=11)	18	73	9
Électrotechnicien	(n=8)	38	63	0
Ingénieur	(n=2)	0	100	0
Personnel de direction et de supervision	(n=12)	17	83	0
Employé de soutien administratif	(n=12)	17	83	0
Mesureur	(n=3)	0	100	0
Contrôleur de la qualité	(n=1)	0	100	0
Opérateur de scierie mobile	(n=1)	0	100	0
Opérateur (transformation de bois rond en copeaux)	(n=1)	0	100	0
Manœuvre	(n=1)	0	0	100
Mécanicien de machinerie fixe	(n=1)	0	100	0
Classeur de bois	(n=1)	0	0	100

De façon particulière, les besoins de main-d'œuvre pour le poste d'opérateur en transformation de bois rond en copeaux sont difficiles à combler, alors que pour certains établissements, c'est pour les postes de mesureur et d'affûteur qu'il y a un manque. Il s'agit de postes-clés, car une insuffisance de main-d'œuvre pour ces fonctions risque de nuire à la productivité.

Pour la plupart des fonctions de production (journaliers, scieurs et opérateurs), les entreprises demandent très peu de formation ou de diplômes à l'entrée. Pour les travailleurs spécialisés, les diplômes de base sont requis. Le Tableau 56 présente les exigences d'embauche et la durée des formations ou de l'accompagnement nécessaires pour qu'un nouvel employé n'ayant aucune expérience préalable puisse accomplir les tâches requises avec un niveau de productivité acceptable.

TABLEAU 56
POSTES POUR LESQUELS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2007, EXIGENCES ET COMPÉTENCES REQUISES À L'EMBAUCHE

POSTE POUR LEQUEL LES EMPLOYEURS INTERROGÉS PRÉVOYAIENT EMBAUCHER AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS	DIPLÔME OU CERTIFICATION EXIGÉS	EXPÉRIENCE OU COMPÉTENCES REQUISES	DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT[25]
Journalier	DES, pas toujours	Aucune	3 à 6 mois
Électronicien/Électrotechnicien	DEC	Aucune	6 mois ou plus
Mesureur	Carte de mesureur	1 an d'expérience	6 mois
Scieur	DES	Compétences en classification du bois	2 mois
Opérateur (scierie)	Aucune	Expérience de travail en usine	6 mois ou plus
Mécanicien	Certificat en mécanique	Aucune	6 mois ou plus
Classeur de bois	Certification de classeur de bois	Aucune	3 à 6 mois

6.2.15. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Malgré un climat d'incertitude, les entreprises perçoivent des opportunités d'affaires. Elles (n=17) entrevoient plusieurs pistes de développement et de diversification pour différents types de produits. Plus de 47 % des entreprises voient des marchés pour des bois disponibles, comme le bouleau blanc. Plusieurs identifient des produits pour lesquels la demande devrait s'accroître, tels que :

- le bois de sciage à partir du bouleau de qualité pâte (une mention);
- les composantes de palettes (une mention);
- les produits de finition pour les maisons : boiseries, moulures, lambris, bas de murs (deux mentions);
- les meubles et composantes de meubles (deux mentions);
- les produits de meubles de jardin (une mention);

[25] Durée de la formation ou de l'accompagnement nécessaire pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable dans ce poste puisse atteindre un niveau acceptable de productivité au travail.

- les panneaux (une mention);
- les granules, les bûches densifiées (une mention);
- les copeaux (une mention);
- les planchers (une mention).

Plus de la moitié des entreprises (53 %) ont l'intention de développer de nouveaux services ou produits afin de diversifier leurs activités, tels que :

- les bâtons de bois : popsicle, brochette, à mélanger la peinture (une mention);
- le planage de bois (une mention);
- le séchage de bois (trois mentions);
- les caissettes de bois (une mention);
- le bois densifié (une mention);
- les panneaux (une mention);
- le sciage de bois d'autres dimensions (deux mentions).

Plus du tiers des entreprises pensent qu'au cours des trois prochaines années, des produits, des services ou des secteurs se démarqueront, sur le plan de la croissance, dans leur marché. Les produits ou secteurs suivants sont identifiés :

- Bois traité (une mention)
- Caissettes de bois (une mention)
- Bois pour rouleaux à pâte (une mention)
- Panneaux (une mention)
- Produits à valeur ajoutée (une mention)
- Bois densifié (une mention)

Les trois quarts des entreprises pensent profiter des opportunités de développement ou de croissance à condition que les mesures suivantes soient mises de l'avant :

- Contrats à plus long terme
- Disponibilité des approvisionnements en matière ligneuse
- Accessibilité aux marchés
- Disponibilité de la main-d'œuvre
- Capacité de transformation accrue

Les compétences recherchées et les conditions de production pour répondre à la croissance anticipée par les entreprises sont multiples, telles que :

- un quart supplémentaire de travail pour les employés de production (une mention);
- des ingénieurs spécialisés en recherche et développement (une mention);
- des personnes minutieuses pour agir comme manœuvres (deux mentions);
- des compétences en marketing (une mention);
- des opérateurs de bouilloire (une mention);
- des opérateurs de séchoir (une mention);

- des superviseurs de séchoir (une mention);
- des gestionnaires de séchoir (une mention);
- des techniciens en informatique (une mention);
- des techniciens en optimisation industrielle (une mention);
- des techniciens en robotique et automatisation industrielle (une mention).

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES POUR 2007

Les deux tiers des entreprises prévoyaient une hausse de leur chiffre d'affaires pour 2007, 7 % une baisse, alors que 27 % ne prévoient aucun changement.

TABLEAU 57
ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRÉVUE EN 2007

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRÉVUE EN 2007	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=17)
Hausse	67
Baisse	7
Aucun changement	27

Les prévisions plutôt optimistes pourraient s'expliquer par les commentaires recueillis suivants :

- « La hausse du chiffre d'affaires s'explique par la fermeture d'autres usines » (trois mentions).
- « Le sort de l'entreprise est incertain : fermeture ou changement de vocation envisagé » (deux mentions).

Les prévisions d'utilisation de la capacité de production des établissements pour 2007 (n=15) sont :

- 7 % comptent opérer entre 0 à 25 %;
- 13 % comptent opérer entre 25 et 50 %;
- 47 % comptent opérer entre 50 et 75 %;
- 33 % comptent opérer entre 75 et 100 %.

Essentiellement, les deux tiers des établissements opéreront à moins de 75 % de leur capacité.

6.2.16. CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS

Le Tableau 58 présente les prévisions des employeurs quant à la création de nouveaux emplois dans leur établissement au cours des 36 mois suivants le moment où ils ont été interrogés. Ces emplois découleront des perspectives de développement qu'ils entrevoient pour leur entreprise.

TABLEAU 58
PROPORTION DES ÉTABLISSEMENTS QUI PRÉVOIENT UNE CRÉATION D'EMPLOIS (1 OU PLUS) AU COURS DES 36 PROCHAINS MOIS

	% DES ÉTABLISSEMENTS (n=16)		
	SAISONNIERS	ANNUELS	TOTAL
Temps complet	6	19	25
Temps partiel (moins de 32 heures par semaine)	0	0	0
TOTAL	6	19	25

CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS TOUTES CATÉGORIES

- Pour 75 % des établissements, il est prévu qu'aucun nouvel emploi ne sera créé au cours des 36 prochains mois.
- Pour 25 % des établissements, il est prévu qu'un nouvel emploi ou plus sera créé au cours des 36 prochains mois.
- Parmi les établissements interrogés, quatre prévoient une création d'emplois variant de 3 à 150 chacun, pour un total de 186 nouveaux emplois au cours des 36 prochains mois.

CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS ANNUELS À TEMPS COMPLET

- Pour 19 % des établissements, il est prévu qu'un nouvel emploi annuel à temps complet ou plus sera créé au cours des 36 prochains mois.
- Parmi les établissements interrogés, trois prévoient une création d'emplois annuels à temps complet variant entre 8 et 120 emplois chacun, pour un total de 153 postes annuels à temps complet pour les 36 prochains mois.

CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS ANNUELS À TEMPS PARTIEL

- Aucune entreprise ne prévoit créer de nouveaux emplois annuels à temps partiel au cours des 36 prochains mois.

CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS SAISONNIERS À TEMPS COMPLET

- Pour 6 % des entreprises, il est prévu que 3 nouveaux emplois saisonniers à temps complet seront créés au cours des 36 prochains mois.

CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS SAISONNIERS À TEMPS PARTIEL

- Aucune entreprise ne prévoit créer de nouveaux emplois saisonniers à temps partiel au cours des 36 prochains mois.

6.3. PORTRAIT DE LA FORMATION

6.3.1. FORMATION PROFESSIONNELLE REÇUE EN 2006

Plus du tiers des établissements (n=16) possède, à l'interne, un comité de formation. Ce comité se trouve souvent au siège social. Il peut être informel ou composé d'une seule personne responsable de la formation.

La formation professionnelle ou technique reçue en 2006 a été dispensée à 16 % des travailleurs (n=147). La formation reçue par ces travailleurs (n=24) touchait la santé et sécurité du travail, l'informatique, la règlementation, la gestion du personnel, l'administration, les technologies ou les techniques de travail.

TABLEAU 59
DOMAINES DE LA FORMATION REÇUE EN 2006

DOMAINE DE FORMATION	% DES TRAVAILLEURS QUI ONT REÇU UNE FORMATION EN 2006
Secourisme et santé et sécurité du travail	78
Informatique	13
Réglementation	22
Gestion de personnel	4
Administration, vente ou marketing	0
Technologies ou techniques de travail	57
Autres, précisez	22

6.3.2. BESOINS DE FORMATION

GRANDS BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DE PRODUCTION

Les travailleurs ont évalué leurs propres besoins de formation en lien avec leur travail. Les domaines pour lesquels ils sont proportionnellement plus nombreux à exprimer de grands besoins concernent les compétences en opération de séchoir (47 %), électricité et électronique (42 %), affûtage (37 %), pneumatique (32 %), entretien et réparation des machines (32 %), hydraulique (29 %), opération de la raboteuse (25 %) et opération de l'écorceur (22 %). De façon secondaire, la classification des bois usinés (17 %), l'opération de sciage (17 %), le secourisme et santé et sécurité du travail (16 %), la mécanique (15 %), l'opération de délignage (10 %), l'opération de chargement (9 %) et la soudure (9 %) sont des domaines où les travailleurs perçoivent de grands besoins de formation.

Les grands besoins de formation des travailleurs de production les plus fréquemment exprimés par les employeurs concernent principalement les compétences en affûtage (35 %), entretien et réparation des machines (29 %), opération de la raboteuse (20 %). De façon secondaire, de grands besoins de formation ont également été identifiés en opération de sciage (19 %), électricité ou électronique (13 %), secourisme et santé et sécurité du travail (13 %), opération de chargement (7 %), hydraulique (6 %), opération de délignage (6 %) et soudure (6 %).

GRANDS BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION

Proportionnellement, les domaines où de grands besoins sont le plus fréquemment identifiés par les travailleurs techniques et de supervision sont les suivants : optimisation des procédés (29 %), recherche et développement (24 %) et contrôle de la qualité (24 %). De façon secondaire, de grands besoins de formation sont également identifiés par les travailleurs en lecture et interprétation de plans et devis (18 %), vente et marketing (17 %), gestion et supervision du personnel (16 %), gestion des inventaires (14 %), calcul du coût de revient (14 %) et monitoring et suivi des opérations (11 %).

Quant à leurs employeurs, les domaines où ils perçoivent le plus fréquemment de grands besoins de formation sont : calcul du coût de revient (43 %), contrôle de la qualité (40 %), optimisation des procédés (36 %), recherche et développement (30 %), monitoring et suivi des opérations (21 %), vente et marketing (20 %), et de façon secondaire, gestion et supervision du personnel (13 %).

FIGURE 28
OPINION DES TRAVAILLEURS DE PRODUCTION SUR LES BESOINS DE FORMATION

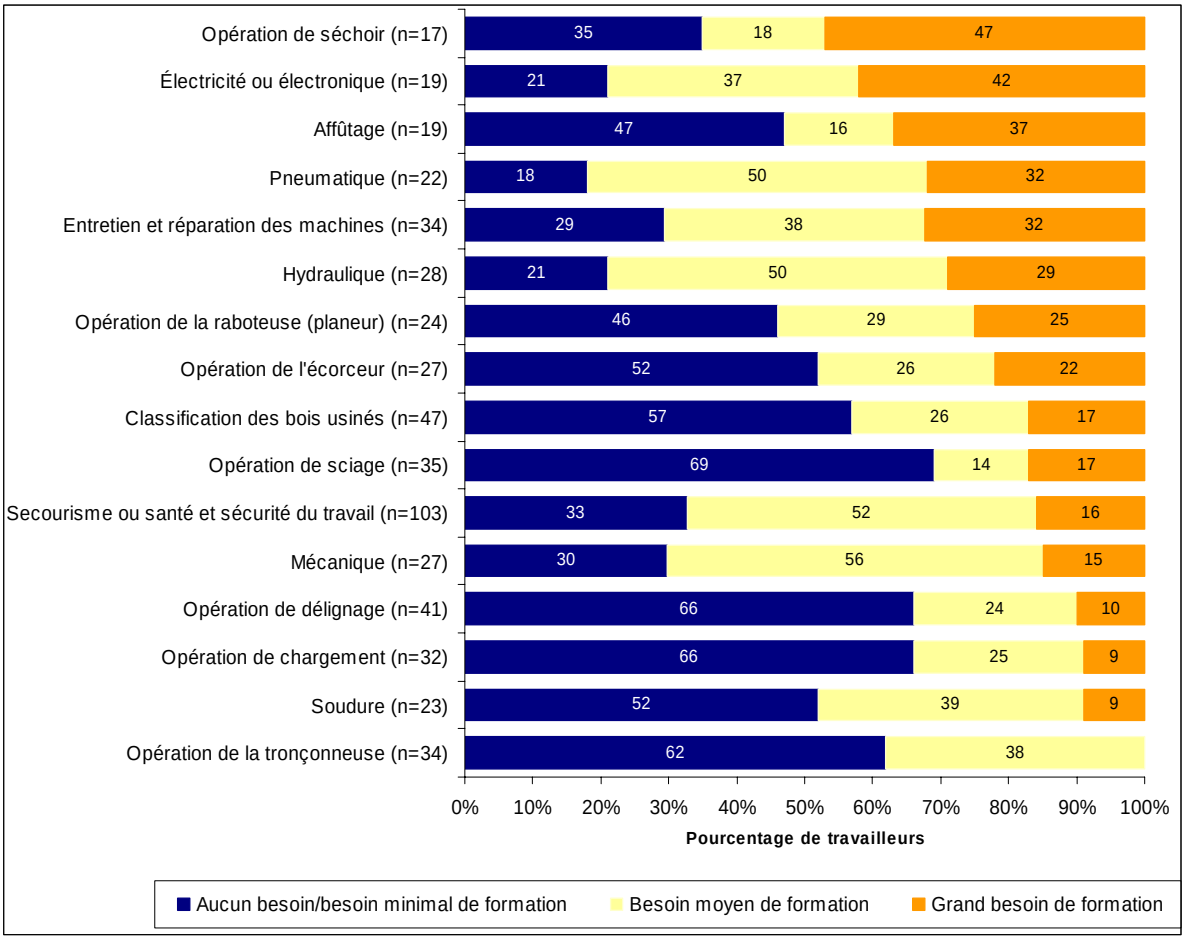
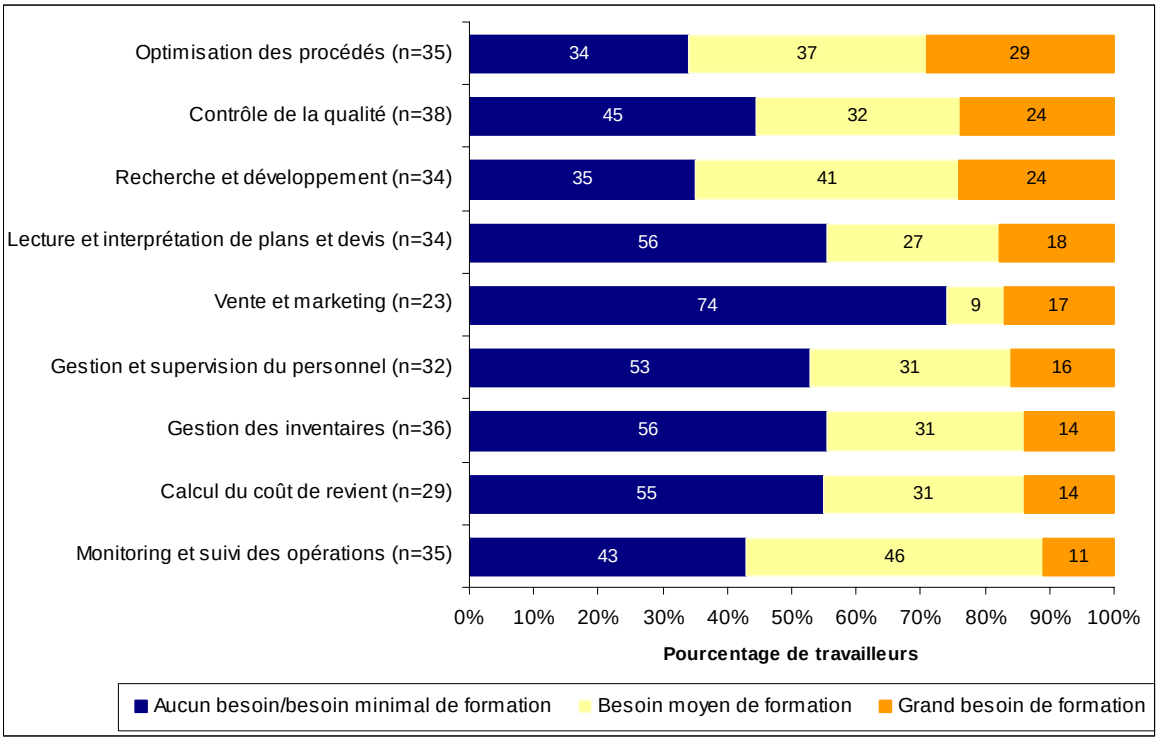
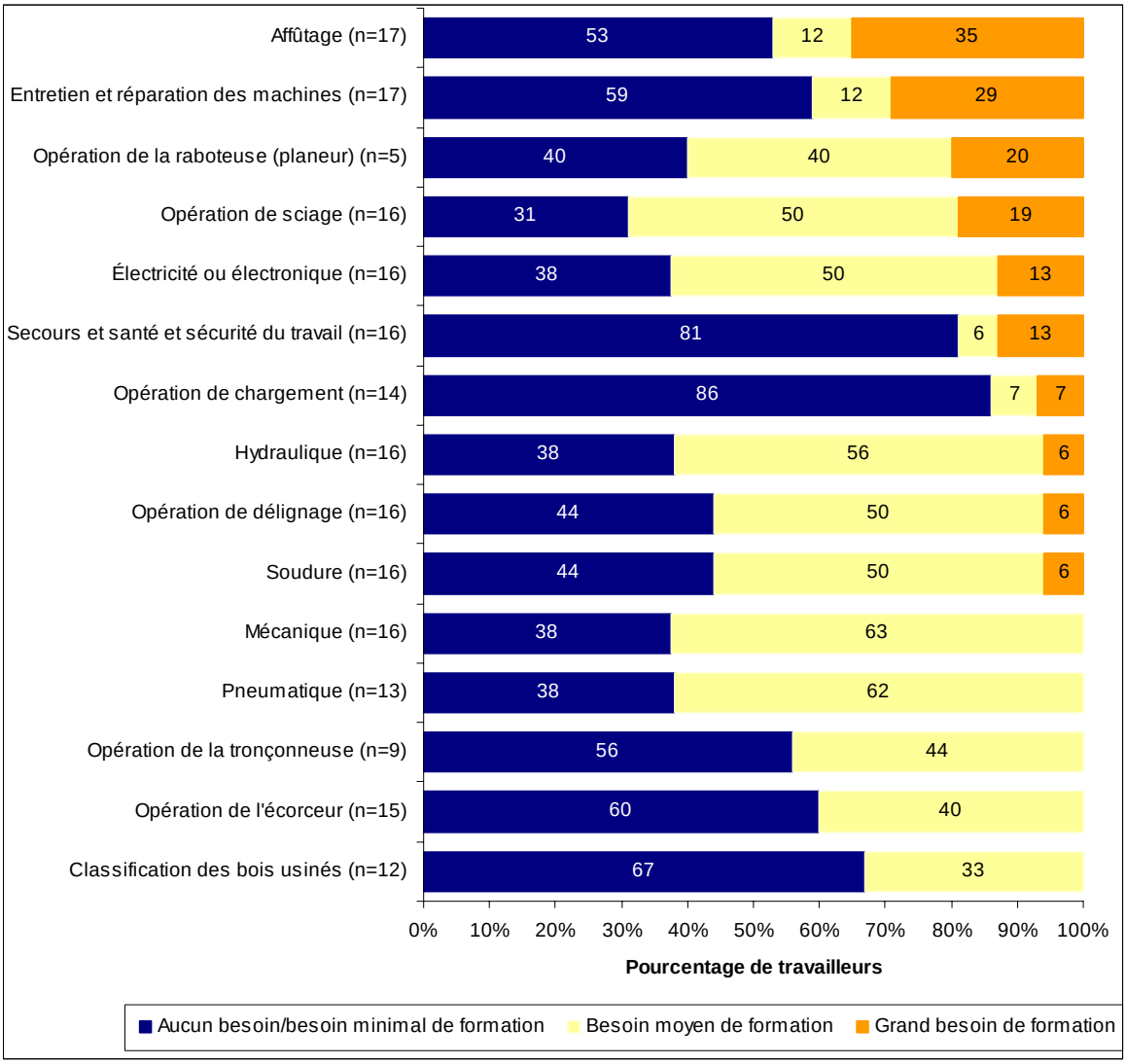


FIGURE 29
OPINION DES TRAVAILLEURS TECHNIQUES ET DE SUPERVISION SUR LES BESOINS DE FORMATION



Les besoins de formation des travailleurs de production perçus par les entreprises vont dans le même sens. La Figure 30 présente le détail.

FIGURE 30
OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS DE PRODUCTION



COMMENTAIRES PERTINENTS RECUEILLIS

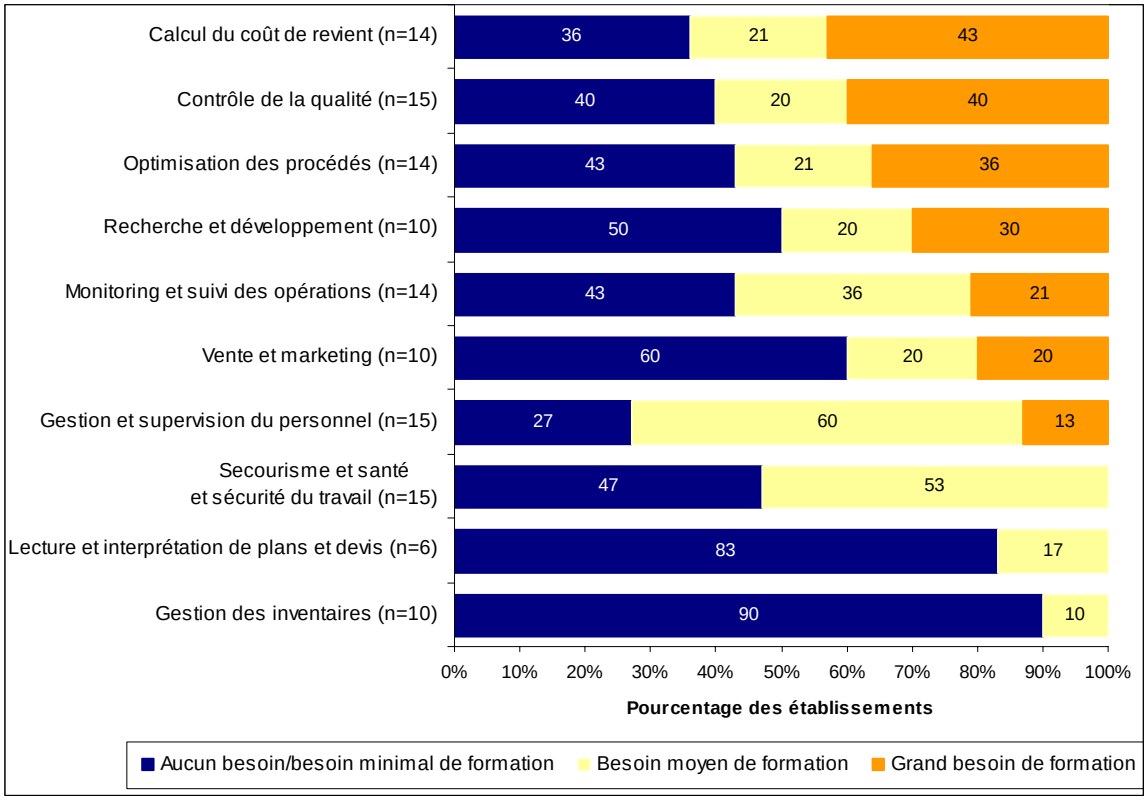
- Besoin de formation, car il manque d'opérateurs de chargeuse.
- Besoin de formation pour des employés normalement affectés à d'autres postes, afin de garantir la disponibilité de remplaçants.
- Trois des établissements interrogés prévoient installer un séchoir au cours des trois prochaines années et avoir besoin de personnes compétentes dans ce domaine.
- Affûtage : « Il s'agit d'un poste-clé qui influe sur la productivité, pour lequel on observe une rareté. Il faudrait former les personnes en poste et d'autres personnes pour assurer leur remplacement. »

- Entretien et réparation des machines : « Besoin de formation sur les nouveaux équipements pour les mécaniciens plus âgés. Besoin de formation pour inciter les travailleurs à faire davantage de maintenance préventive. Le manque de main-d'œuvre qualifiée pour l'entretien et la réparation des machines est un gros problème dans la région. »

- Soudure, hydraulique, mécanique et électronique : « Le manque de main-d'œuvre qualifiée est un gros problème dans la région. »

Les besoins de formation du personnel technique et de supervision selon les établissements (n=17) sont présentés à la Figure 31. Les grands besoins s'expriment surtout sur le plan des compétences en calcul du prix de revient, en contrôle de la qualité, en optimisation des procédés, en recherche et développement, en suivi des opérations de même qu'en vente et marketing. De façon secondaire, les opérations de gestion du personnel et de santé et sécurité du travail sont demandées.

FIGURE 31
OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS DE FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS TECHNIQUE ET DE SUPERVISION



COMMENTAIRES PERTINENTS RECUEILLIS

- « Besoin de formation afin que les employés réalisent l'impact de leur décision sur le coût de revient. »

- « Besoin de formation, car aucun employé ne sait ce que ça veut dire. »

- « Besoin de formation en marketing, car c'est le point faible de l'entreprise. »

ÉCART ENTRE LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Le tableau suivant présente l'écart entre les pourcentages des travailleurs et des employeurs qui perçoivent de grands besoins de formation pour chacun des domaines évalués. On constate que les employeurs sont proportionnellement plus nombreux que leurs travailleurs à identifier de grands besoins de formation en calcul du coût de revient et en contrôle de la qualité. À l'inverse, proportionnellement, les travailleurs perçoivent plus fréquemment de grands besoins de formation en opération de séchoir, électricité et électronique, pneumatique, hydraulique, lecture et interprétation des plans et devis, opération de l'écorceur, classification des bois usinés, mécanique et gestion des inventaires.

	Domaines de formation	Proportion des répondants ayant identifié de grands besoins de formation		Écart %
		% des employeurs	% des travailleurs	
Travailleurs de production	Affûtage	35	37	- 2
	Entretien et réparation des machines	29	32	- 3
	Opération de la raboteuse	20	25	- 5
	Opération de sciage	19	17	2
	Électricité et électronique	13	42	**- 29**
	Secourisme et santé et sécurité du travail	13	16	- 3
	Opération de chargement	7	9	- 2
	Hydraulique	6	29	**- 23**
	Opération de délignage	6	10	- 4
	Soudure	6	9	- 3
	Opération de séchoir	0	47	**- 47**
	Pneumatique	0	32	**- 32**
	Opération de l'écorceur	0	22	**- 22**
	Classification des bois usinés	0	17	**- 17**
	Mécanique	0	15	**- 15**
Travailleurs techniques et de supervision	Calcul du coût de revient	43	14	**29**
	Contrôle de la qualité	40	24	**16**
	Optimisation des procédés	36	29	7
	Recherche et développement	30	24	6
	Monitoring et suivi des opérations	21	11	10
	Vente et marketing	20	17	3
	Gestion et supervision du personnel	13	16	- 3
	Lecture et interprétation des plans et devis	0	18	**- 18**
	Gestion des inventaires	0	14	**- 14**

6.3.3. REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

Les établissements d'enseignement proposent différentes formations scolaires reliées au sous-secteur de la première transformation. Que ce soit au niveau professionnel, collégial ou universitaire, de nombreuses régions du Québec offrent des formations ou ont accès à des programmes de formation d'Emploi-Québec et autres services de formation offerts aux entreprises. Ces formations touchent la première transformation du bois, ainsi que les formations connexes.

Les programmes en première transformation du bois au niveau secondaire consistent en des DEP touchant les sujets suivants : affûtage, classement des bois débités, abattage et façonnage des bois, et sciage.

Les commissions scolaires offrent également des formations visant à permettre aux étudiants d'accéder à des métiers semi-spécialisés. La région de la GÎM offre les formations suivantes : commis à la réception du bois, manœuvre dans la fabrication de produits de bois et monteur de produits de bois ou autres matériaux.

Au niveau collégial, plusieurs programmes sont offerts en transformation du bois, dont les DEC en technologie de la transformation des produits forestiers. Les cégeps offrent également plusieurs AEC : première transformation des produits forestiers, production manufacturière des produits du bois, technologie du séchage des bois, transformation des produits forestiers (volet séchage) et optimisation et contrôle en transformation des produits.

Au niveau universitaire, l'Université Laval offre un baccalauréat coopératif en génie du bois.

Les services offerts aux entreprises (SAE) concernent les spécialités suivantes : séchage du bois, classement et chargement du bois.

Finalement, toujours pour la transformation du bois, Emploi-Québec offre les programmes d'apprentissage en milieu de travail suivants : affûteur et conduite d'équipements de scierie. Emploi-Québec offre également aux entreprises qui en font la demande des activités de formation sur mesure qui répondent précisément à leur besoin. Ces formations peuvent se dérouler en établissement ou en milieu de travail.

La revue des programmes de formation permet de réaliser que l'offre de formation reliée à la première transformation est peu diversifiée. En effet, seuls les SAE et le programme d'Emploi-Québec sont offerts en GÎM.

6.3.4. ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

FORMATION OFFERTE PAR LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT

Tous les établissements affirment qu'en général la formation que leurs travailleurs ont reçue des maisons d'enseignement de la région correspond à leurs besoins.

MESURES DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE OFFERTES PAR EMPLOI-QUÉBEC

Moins de la moitié des établissements (47 %, n=17) affirment avoir eu recours aux mesures de formation de la main-d'œuvre offertes par Emploi-Québec. Les raisons qui ont été mentionnées par ceux qui n'ont pas eu recours aux services sont : le manque d'information sur les services disponibles, l'apparence de complexité de la procédure et l'impression que les services offerts ne correspondent pas aux besoins de l'établissement.

6.4. ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

FORCES

Les entreprises de première transformation présentent des avantages importants si on compare avec le même sous-secteur au Québec. À ce titre :

- la proximité de la ressource forestière des établissements;
- la fidélité des employés à leur employeur;
- l'attachement (d'une partie) de la main-d'œuvre pour le sous-secteur et la région;
- des structures organisationnelles flexibles;
- une main-d'œuvre expérimentée et peu coûteuse;
- de nombreux projets de diversification.

FAIBLESSES

Les faiblesses du sous-secteur sont nombreuses et typiques :

- Distance des marchés
- Main-d'œuvre peu scolarisée et vieillissante
- Manque de relève
- Dispersion des entreprises sur le territoire et faible réseautage
- Produits et services sans distinction régionale
- Ligne de production à moderniser
- Surplus de sous-produits du sciage (peu d'acheteurs régionaux)
- Bois disponible en forêt de faible qualité, d'essences peu demandées ou peu accessibles
- Taille limitée du marché local
- Accès inadéquat à l'information

OPPORTUNITÉS

Les opportunités suivantes sont présentes :

- Accès à des ports de mer en eau profonde
- Accès au transport ferroviaire
- Restructuration des entreprises
- Conversion ou consolidation des usines
- Révision du régime forestier québécois

MENACES

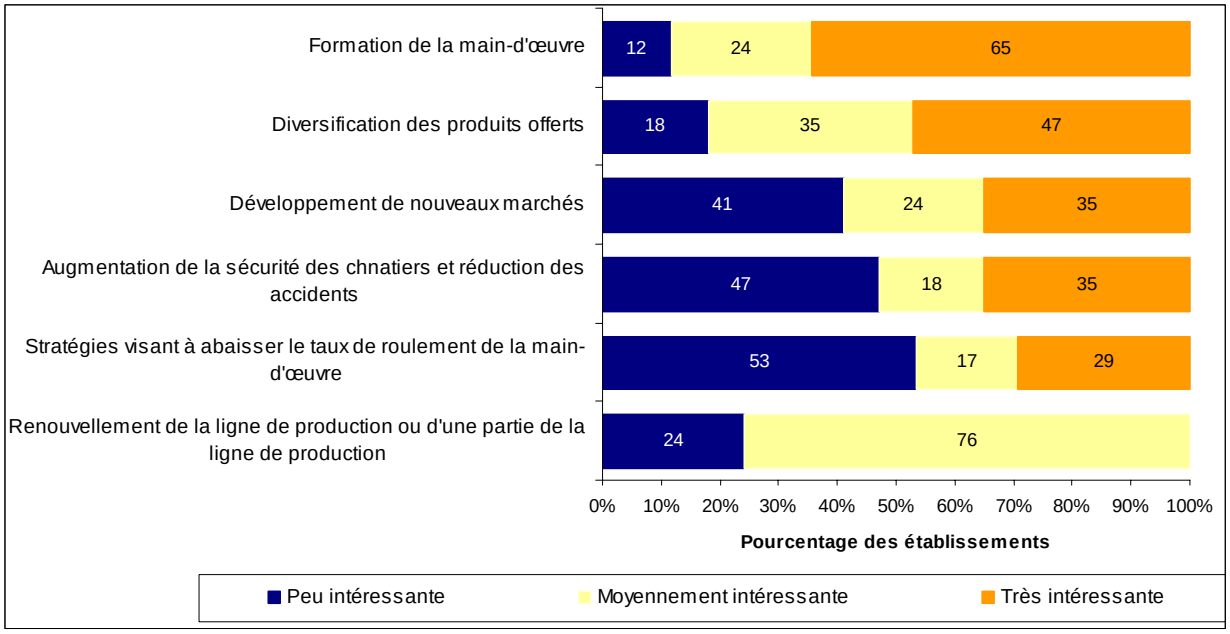
- Bas prix de vente des produits
- Possibilité forestière réduite
- Variation du dollar canadien
- Main-d'œuvre migrant vers d'autres secteurs
- Rareté de la main-d'oeuvre
- Concurrence des produits de substitution
- Baisse de la demande de produits aux États-Unis

Il existe cependant des entreprises qui semblent se distinguer dans le contexte actuel du secteur forestier. Ces entreprises présentent beaucoup de qualités internes qui leur sont propres, comme la capacité d'innover, la collaboration obtenue des travailleurs, une gestion très serrée des coûts de production, une flexibilité à produire une diversité d'essences et de dimensions, une exclusivité de niche de production, une philosophie d'ajouter de la valeur aux produits, la capacité d'intégrer les opérations de la forêt à l'usine (moins de manutention), une permanence de la disponibilité des produits sur le marché, la constance de la qualité et enfin, une constance et une permanence de la main-d'œuvre.

6.4.1. STRATÉGIES D'ATTÉNUATION DES EFFETS

Les stratégies pour améliorer la situation de l'entreprise sont de diverses natures. Les entreprises en perçoivent plusieurs et certaines sont déjà en application. La Figure 32 donne les résultats détaillés.

FIGURE 32
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR INTÉRÊT POUR DIVERSES STRATÉGIES D'ATTÉNUATION



Plus des trois quarts (76 %) des entreprises voient dans la modernisation de leur ligne de production ou d'une partie de cette dernière une façon directe d'améliorer leur productivité et ainsi d'abaisser leurs coûts de production.

Près des deux tiers des établissements (65 %) considèrent la formation de leur main-d'œuvre comme étant une façon d'améliorer leur situation.

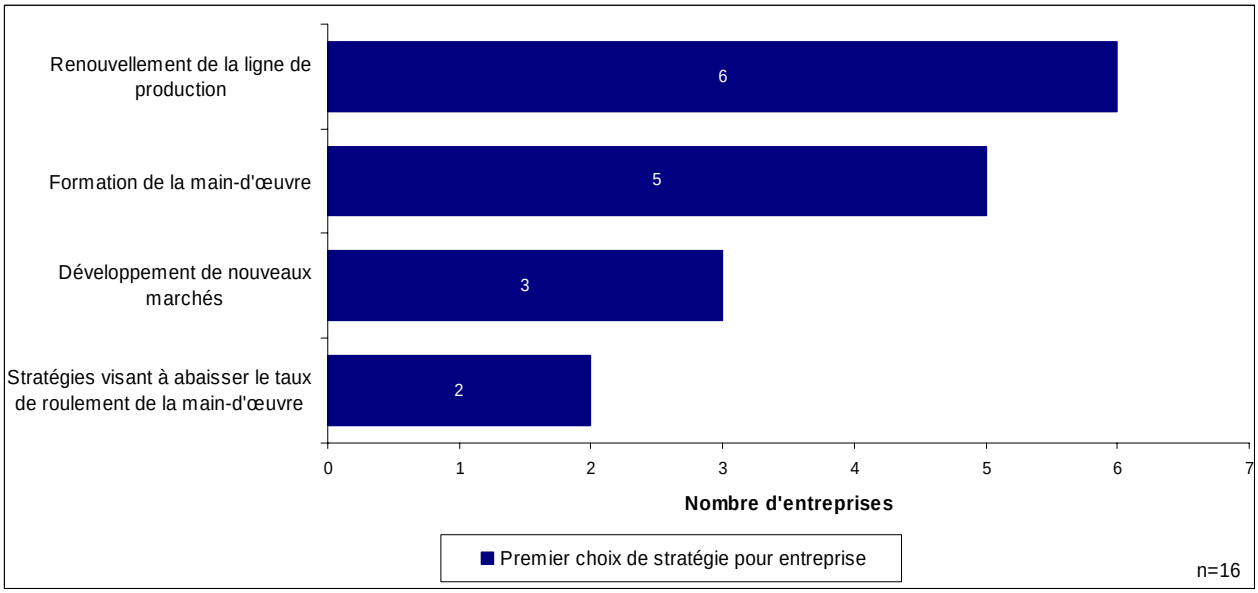
Pour près de la moitié des établissements, la diversification des produits offerts serait une stratégie très intéressante pour améliorer la situation de l'entreprise.

Plus du tiers des établissements considère comme très intéressante la stratégie qui consiste à développer de nouveaux marchés.

La sécurité dans l'usine préoccupe 35 % des entreprises, qui considèrent qu'une augmentation à ce niveau permettrait d'améliorer leur situation.

Pour 29 % des établissements, les stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre sont jugées intéressantes.

FIGURE 33
OPINIONS DES ENTREPRISES CONCERNANT LA SÉLECTION DE STRATÉGIES, PREMIERS CHOIX



Les personnes interrogées ont mentionné plusieurs autres stratégies qu'elles explorent ou mettent en place actuellement dans leur entreprise, soit :

- la certification *Smart Wood*;
- les stratégies pour réduire les coûts de transport forêt-usine et usine-marché;
- l'optimisation des procédés;
- le développement de nouvelles méthodes de sciage permettant de minimiser la production de sous-produits.

6.4.2. PERSPECTIVES DES ENTREPRISES

Plusieurs dirigeants d'entreprises estiment que, pour les deux prochaines années, le nombre d'emplois restera relativement stable, mais que le nombre de semaines travaillées sera réduit. En effet, la stratégie consisterait à maintenir un maximum de travailleurs actifs durant un nombre de semaines moins important. Ceci entraînerait également un fort niveau d'incertitude, ce qui n'est pas favorable à l'investissement de la part des entreprises. Essentiellement, les projets d'investissement envisagés ont pour objet d'accroître la rentabilité des entreprises, sans augmenter le nombre de travailleurs. La rareté de la main-d'œuvre et son vieillissement justifient cette démarche.

PETITES SCIERIES MOBILES OU FIXES (0 À 3 EMPLOYÉS)

Le développement de cette activité est limité.

SCIERIES (ÉTABLISSEMENTS INDÉPENDANTS)

Les dirigeants de ces entreprises sont ceux ayant manifesté le plus d'intérêt pour développer de nouveaux produits ou services sur le territoire de la GÎM. Ces scieries représentent probablement la catégorie d'entreprises offrant le plus de potentiels de développement et d'embauche pour la région.

SCIERIES (ÉTABLISSEMENTS FAISANT PARTIE DE CONGLOMÉRATS)

Dans l'ensemble, la restructuration de ces entreprises nuira négativement à la situation de l'emploi dans la région.

6.5. PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

Les défis qu'auront à relever les entreprises sont énormes compte tenu des difficultés que traverse le sous-secteur. Essentiellement, on peut les regrouper sous cinq catégories :

- Accroître la productivité afin d'abaisser les coûts et améliorer les conditions d'emploi;
- Traverser la crise;
- Favoriser la relève;
- Retenir la main-d'œuvre;
- Combler les besoins de main-d'œuvre.

Pour plusieurs de ces aspects, plusieurs entreprises devront compter sur leurs forces internes et leur volonté, alors que d'autres devront se regrouper pour arriver à leur fin.

ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ

L'accroissement de la productivité dans le sous-secteur est sûrement l'aspect le plus difficile à accomplir. Optimiser et augmenter l'efficacité de la chaîne de production, mettre les bons travailleurs aux bons endroits, disposer d'une formation ciblée, faire preuve d'une plus grande polyvalence, mobiliser facilement un personnel spécialisé permettront sûrement d'améliorer les conditions de travail (rémunération) et d'accroître la productivité. Il faut également garder à l'esprit que le travailleur est au centre de la productivité et qu'il devra être impliqué dans toutes les décisions qui modifieront son cadre de travail. Un travail de valorisation devra également être envisagé.

TRAVERSER LA CRISE

Le contexte actuel du sous-secteur de la transformation, où les entreprises dépendent en grande partie des exportations aux États-Unis, de la force du dollar et de la disponibilité des approvisionnements en bois, affecte leurs structures et met en péril leur survie. Le défi sera de taille, alors qu'une gamme de dispositifs devra être mise en place. Le travail devra être rationalisé en réduisant le nombre de semaines afin de maintenir un maximum de travailleurs, en diversifiant les activités de transformation, en recherchant des capitaux à court terme pour satisfaire le fonds de roulement et enfin, en s'assurant de la disponibilité de mesures d'assurance-emploi adaptées au contexte.

RETENIR LA MAIN-D'OEUVRE

La crise affecte l'ensemble des régions du Québec. Il est peu probable que la main-d'œuvre migre ailleurs dans la région ou au Québec dans le même sous-secteur. Cependant, pour certains corps d'emplois, le secteur manufacturier ou celui de la construction pourraient être très attractifs. Le défi sera donc de maintenir la main-d'œuvre spécialisée dans le sous-secteur. Retenir la main-d'œuvre signifie également améliorer la productivité et donc les conditions d'emploi.

FAVORISER LA RELÈVE

Autre défi de taille, la relève; comment la favoriser dans ce contexte de vieillissement des travailleurs? La diminution des activités masque en quelque sorte le besoin de renouvellement de la main-d'œuvre. Cependant, lors de la reprise du secteur forestier, un manque chronique de main-d'œuvre se fera sentir. Des programmes d'attractions et des mesures d'accompagnement de la main-d'œuvre devront être mis en place par les entreprises ou un regroupement de ces dernières, et ce, en partenariat avec les instances vouées au développement de la main-d'œuvre.

COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les besoins de main-d'œuvre sont toujours présents dans le sous-secteur de la première transformation. Les départs à la retraite et la migration des travailleurs spécialisés peuvent expliquer cette situation. Ce défi est très difficile à relever compte tenu de la rareté de la main-d'œuvre qualifiée disponible.

7. SOUS-SECTEUR DE LA SECONDE ET TROISIÈME TRANSFORMATION DU BOIS

La seconde et troisième transformation du bois dans la région de la GÎM est en émergence et s'appuie sur peu d'établissements d'importance. Essentiellement, ce sous-secteur se compose d'établissements qui fabriquent des armoires de cuisine, des fermes de toit, des moulures et des maisons usinées. Compte tenu de la matière ligneuse disponible en région, on peut affirmer que la seconde et troisième transformation du bois est peu présente, surtout à un niveau de grande production.

Il s'agit donc d'un sous-secteur manufacturier en émergence, non structuré, non synchronisé avec la ressource disponible dans la région. Au cours des dernières années, surtout depuis les derniers mois, beaucoup d'énergie est consacrée au développement de ce sous-secteur, particulièrement depuis le dépôt du rapport Genest. Ce sous-secteur est présenté comme étant une des solutions les plus prometteuses pour la relance du secteur forestier, notamment en permettant de poursuivre la première transformation. À ce titre, le développement de ce sous-secteur est perçu comme ce qui génèrera le plus d'emplois dans le secteur forestier, ce qui amènera des défis de main-d'œuvre, de développement de marchés et de capitaux de risque. Le développement de ce sous-secteur s'effectuera selon les facteurs suivants :

- Produits transformés selon la matière ligneuse disponible
- Marchés d'exportation importants
- Main-d'œuvre disponible et formée
- Investissements importants

Ce sous-secteur regroupe 22 établissements, dont 18 de moins de 5 employés. Parmi ces 22 établissements, 8 fabriquent principalement des armoires de cuisine, 1 des fermes de toit, 1 des moulures, 1 des portes et fenêtres et 2 des maisons préfabriquées. Les 9 autres établissements fabriquent des meubles de façon artisanale. Ces usines et ateliers se répartissent à travers une vingtaine de localités. Le sous-secteur emploie au total environ 90 travailleurs.

Les résultats de l'enquête présentés dans le présent chapitre se basent sur des entrevues auprès de 6 établissements et 7 travailleurs. Les résultats doivent donc être analysés de façon qualitative et interprétés avec réserve.

7.1. DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur de la seconde et troisième transformation de la GÎM, selon la classification de Statistique Canada, comprend les codes SCIAN suivants :

337110 Fabrication d'armoires et vente d'armoires

321215 Fabrication de fermes de toit

321992 Fabrication de maisons usinées

321919 Fabrication de moulures

De façon plus précise, la définition du sous-secteur s'énonce ainsi :

321 Fabrication de produits en bois

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits à partir du bois :

- Ceux qui produisent des articles qui améliorent les caractéristiques naturelles du bois, en fabriquant plaquages, contreplaqués, panneaux en bois reconstitué ou ensembles en bois transformé;
- Ceux qui fabriquent divers produits en bois, comme la menuiserie préfabriquée.

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.

32191 Menuiseries préfabriquées

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à produire de la menuiserie préfabriquée. 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.

337110 Fabrication d'armoires et de comptoirs de cuisine en bois

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des armoires et des comptoirs de cuisine et de salle de bains en bois, conçus pour être installés en permanence.

321992 Préfabrication de bâtiments en bois

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à produire des 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.

337127 Fabrication de meubles d'établissement institutionnel

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des meubles conçus pour être utilisés dans des institutions telles que des écoles et des églises, ainsi que dans des restaurants et d'autres bâtiments publics. Sont inclus les établissements dont l'activité principale est la fabrication de mobilier d'usine tel que les établis et porte-outils.

7.2. PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR

Les établissements qui composent le sous-secteur de la seconde et troisième transformation du bois dans la région de la GÎM sont actifs dans la fabrication d'armoires et de meubles commerciaux, de fermes de toit, de maisons usinées, de moulures, la coupe et le jointage de comptoirs prémoulés, la fabrication d'escaliers, la distribution et la fabrication de portes et fenêtres, de portes de garages et de poutrelles et la fabrication artisanale de meubles. En 2006, l'enquête a visé 6 (n) établissements sur 22 (N).

Le chiffre d'affaires des établissements interrogés en 2006 s'élevait à 2,9 M$, avec une moyenne par établissement de 0,5 M$. À une exception près, on peut considérer que les entreprises sont

de petite taille. La masse salariale des établissements interrogés en 2006 (n=6) s'élevait à 600 000 $, avec une moyenne par établissement de 100 000 $.

7.2.1. CATÉGORIES D'ENTREPRISES

Les établissements interrogés employaient 60 travailleurs en 2006, avec une moyenne par établissement de 10 travailleurs. C'étaient généralement des établissements de moins de 9 travailleurs.

7.2.2. LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

Les six établissements du sous-secteur de la seconde et troisième transformation du bois sont localisés dans les quatre MRC de la Gaspésie, touchant cinq municipalités. Le Tableau 60 présente la répartition des établissements selon leur MRC d'appartenance.

TABLEAU 60
LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

MRC	TOTAL
Avignon	1
La Côte-de-Gaspé	1
La Haute-Gaspésie	1
Le Roché-Percé	3
TOTAL	6

7.2.3. ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS

Les établissements du sous-secteur de la seconde et troisième transformation ont été créés en moyenne il y a 25 ans. Sur les 6 établissements interrogés, 1 seul date de moins de 5 ans, les autres ont plus de 15 ans. On peut donc conclure que les établissements sont généralement établis depuis plusieurs années et ont dans l'ensemble dépassé le stade du démarrage.

7.2.4. CATÉGORIES D'EMPLOIS

Selon la classification canadienne, plusieurs catégories d'emplois se retrouvent dans la seconde et troisième transformation du bois :

0911 Directeurs/directrices de la fabrication

2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication

2251 Technologues et techniciens/techniciennes en architecture

7215 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie

7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières

7272 Ébénistes

7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial

9224 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires

9492 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires

9494 Vernisseurs/vernisseuses en finition et en réparation de meubles

9496 Peintres et enduiseurs/enduiseuses – secteur industriel

9513 Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois

7.2.5. PROFIL DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs interrogés (n=7) occupent différents postes dans ces établissements, de la chaîne de production au soutien administratif. Même si la répartition des travailleurs interrogés n'est pas représentative, la diversité des postes permet de bien saisir les enjeux du sous-secteur. Tous les travailleurs oeuvrent dans des entreprises de moins de 20 employés, dont plus de la moitié pour des entreprises comptant moins de 10 employés (nombre de T4 en 2006).

Le Tableau 61 présente la répartition des postes occupés par les travailleurs.

TABLEAU 61
RÉPARTITION DES POSTES EN 2006

POSTE OCCUPÉ 2006 (n=7)	NOMBRE DE TRAVAILLEURS
Charpentier menuisier	1
Journalier	1
Menuisier d'usine	1
Ouvrier d'atelier d'ébénisterie	1
Directeur d'usine	1
Technicien en architecture	1
Ébéniste	1
TOTAL	7

CATÉGORIE DE POSTE

En 2006, le tiers des postes occupés était d'ordre technique ou de supervision, alors que 66 % étaient associés à la production. Le Tableau 62 présente le détail des résultats.

TABLEAU 62
CATÉGORIE DE POSTE EN 2006

CATÉGORIE DE POSTE EN 2006 (n=7)	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Production	4
Technique ou supervision	2
Production et technique ou supervision	1
TOTAL	7

ÂGE, POLYVALENCE, MOBILITÉ INTERSECTORIELLE

L'âge des travailleurs interrogés est en moyenne de 36 ans. Plus de 50 % des travailleurs semblent composer la strate d'âge des moins de 30 ans. D'après les informations recueillies durant l'enquête, la polyvalence, où le travailleur peut occuper diverses tâches, n'est pas courante. Une mobilité importante est observée vers le secteur de la construction.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Plus de la moitié des travailleurs détient un diplôme d'études secondaires dans une discipline pertinente au sous-secteur. Les autres possèdent, au mieux, un 4e secondaire.

LIEU DE NAISSANCE

Le Canada est le pays d'origine de tous les répondants (n=7).

SEXE

Les hommes représentent 86 % des répondants (n=7).

7.2.6. CONDITIONS DE TRAVAIL

TRAVAIL AUTONOME

On peut penser, compte tenu de la structure du secteur, que la plupart des travailleurs sont salariés et que le travail autonome est peu présent (un seul travailleur affirme être travailleur autonome (n=7)).

TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN EN 2006

Au même titre que la première transformation, les travailleurs mettent moins de 30 minutes en moyenne pour se rendre du domicile à l'usine. On peut en déduire que la majorité des travailleurs habitent près des établissements de transformation.

SYNDICALISATION

La syndicalisation des travailleurs de ce sous-secteur ne semble pas importante puisqu'il s'agit de petits établissements. Une augmentation de la syndicalisation est associée à la taille de l'entreprise et aux métiers davantage liés à la construction (1 syndiqué sur 7 travailleurs interrogés).

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE ET NOMBRE DE SEMAINES PAR ANNÉE

Au moment où la production était à son maximum en 2006, les travailleurs étaient au travail en moyenne 40 heures par semaine (n=7). En 2006, le nombre de semaines au travail était en moyenne de 39.

SALAIRE ET MODE DE RÉMUNÉRATION

En 2006, le salaire moyen avant impôt du sous-secteur se situait à un peu plus de 27 000 $. Le salaire annuel avant impôt des travailleurs de production est inférieur d'environ 6 000 $ comparativement aux techniciens ou superviseurs. En 2006, la plupart des travailleurs étaient rémunérés sur une base horaire, les autres sur une base hebdomadaire ou annuelle (n=7). Le

travail à forfait ou à la pièce était pratiquement absent du sous-secteur. Aucun des travailleurs interrogés n'a travaillé de nuit, et à notre connaissance, ces établissements n'opèrent pas de nuit.

TABLEAU 63
CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR DE SECONDE ET TROISIÈME TRANSFORMATION EN 2006

CONDITIONS DE TRAVAIL	(n=7) PLUS ENQUÊTE EMPLOYEURS
Nombre d'heures de travail par semaine	40 en moyenne
Salaire	27 000 $ en moyenne
Mode de rémunération	100 % à l'heure ou à la semaine
Travail de nuit	Aucun
Niveau de scolarité	50 % sans DES
Certificat ou attestation professionnelle	50 % avec certificat professionnel
Lieu de naissance	100 % au Canada
Sexe	86 % sont des hommes
Âge	36 ans en moyenne
Taille de l'entreprise	50 % travaillaient dans une entreprise de moins de 9 employés

7.2.7. SATISFACTION AU TRAVAIL

La satisfaction au travail se mesure à travers différents indicateurs. Pour le sous-secteur de la seconde et troisième transformation, malgré l'échantillonnage restreint (n=7), il apparaît que les travailleurs sont globalement satisfaits. Les principales tendances sont les suivantes :

- Plus de la moitié des travailleurs sont satisfaits de leur salaire global;
- Tous les travailleurs sont satisfaits de leur mode de rémunération;
- 75 % des travailleurs sont satisfaits du nombre de semaines travaillées par année;
- 65 % des travailleurs sont satisfaits de la sécurité d'emploi;
- 50 % des travailleurs sont satisfaits de la qualité des outils et des machines pour faire leur travail;
- La plupart des travailleurs sont satisfaits des équipements de sécurité dont ils disposent;
- La plupart des travailleurs sont satisfaits du temps de transport quotidien;
- Tous les travailleurs sont satisfaits des horaires de travail;
- La plupart des travailleurs sont insatisfaits des avantages sociaux;
- 75 % des travailleurs sont satisfaits de la planification ou de l'organisation du travail de la part de leur employeur;
- 60 % des travailleurs sont satisfaits de la formation professionnelle reçue de leur employeur;

- La plupart des travailleurs sont satisfaits du travail dans le secteur forestier en général.

7.2.8. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

MOBILITÉ À L'INTÉRIEUR DE LA RÉGION

La main-d'œuvre du sous-secteur de la seconde et troisième transformation accepterait à 60 % (n=7) de déménager ailleurs dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine pour un emploi de même nature, alors que 20 % des travailleurs accepteraient, selon certaines conditions. On peut donc dire que les travailleurs sont relativement mobiles. Les conditions pour se déplacer exprimées par les travailleurs dépendent du salaire ou de la nécessité de se trouver un emploi.

ATTACHEMENT À LA RÉGION

Aucun des travailleurs interrogés n'accepterait de déménager à l'extérieur de la région pour un emploi équivalent, à moins de conditions exceptionnelles.

ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

Aucun des travailleurs du sous-secteur n'a travaillé de nuit en 2006. La moitié des travailleurs seraient disposés à le faire.

DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

Selon l'enquête, pour 70 % des travailleurs, le temps de transport quotidien acceptable pour se rendre du domicile au lieu de travail se situe à moins de 29 minutes. Pour les autres la limite acceptable de la durée du trajet se trouve sous les 60 minutes.

7.2.9. MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

ATTACHEMENT AU SECTEUR ET INTENTION DE SE RETIRER

La retraite fait partie des réflexions de près de 30 % des travailleurs du sous-secteur. À conditions semblables d'emploi, plus de la moitié des travailleurs quitteraient le secteur forestier.

EXPÉRIENCE DANS LE SECTEUR

En moyenne, les travailleurs de la seconde et troisième transformation du bois cumulent 8 années d'expérience. Il semble y avoir 2 groupes d'âge : ceux qui sont dans les entreprises depuis moins de 5 ans et ceux qui y sont depuis plus de15 ans.

FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

Les travailleurs, peu importe leur strate d'âge, sont très fidèles à leur employeur puisque l'expérience moyenne d'un travailleur chez un même employeur est près de son expérience dans le sous-secteur.

INTENTION À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE PERTE DE SON POSTE DANS L'ENTREPRISE

Dans l'alternative où les travailleurs (n=7) perdaient leur emploi, plusieurs options s'offrent à eux. Le Tableau 64 précise les intentions des travailleurs.

TABLEAU 64
INTENTIONS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE PERTE D'EMPLOI

INTENTION	NOMBRE DE TRAVAILLEURS (n=7)
Chercher un emploi dans la construction	1
Occuper un autre poste dans la même entreprise	1
Démarrer une entreprise dans le même domaine	1
Travail autonome en ébénisterie	1
Travail autonome en rénovation en Gaspésie	1
Ne travaille plus dans l'entreprise, travaille dans la construction	1
Ne sait pas	1

7.2.10. PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'OEUVRE

Le recrutement du personnel, le roulement, l'adaptation aux normes techniques, les accidents de travail et la compréhension des instructions écrites semblent être les plus grandes difficultés éprouvées par les entreprises. Le recrutement apparaît comme la problématique la plus importante. L'attraction au métier n'est pas facile puisque la plupart des emplois sont peu rémunérés au départ, ce qui attire peu de jeunes; ces derniers préfèrent des domaines comme la construction, compte tenu du salaire. Les emplois d'ouvriers d'usine sont aussi difficiles à pourvoir puisque les candidats potentiels sont généralement jeunes et préfèrent le travail extérieur, ce qui les mène également vers la construction, pour les salaires et la syndicalisation.

7.2.11. SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance, en 2006, dans le cadre des activités des établissements, a été utilisée par plus des deux tiers des entreprises du sous-secteur (n=6). Cette sous-traitance concerne surtout des compétences spécialisées (fabrication de fermes de toit, installation d'armoires, plomberie, fondation, installation de gouttières, etc.).

7.2.12. BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

Les usines de transformation ont des besoins de modernisation et d'acquisition d'actifs afin d'améliorer la productivité. En moyenne, les entreprises estiment les investissements requis à 150 000 $. Une machinerie plus appropriée, plus d'automatisation, un bâtiment mieux adapté sont les principaux besoins signalés.

7.2.13. TENDANCES DES ACTIVITÉS ET DES EMPLOIS

La tendance des revenus générés par les activités des établissements pour la période de janvier 2001 à décembre 2006 est variable, selon les activités. Pour la fabrication de moulures, la coupe et le jointage de comptoirs, la fabrication d'escaliers et l'installation d'armoires, une forte croissance est notée. Pour les autres activités, on note une stabilité des activités.

Il est prévu qu'en 2007 les entreprises emploieront plus d'effectifs, surtout des ébénistes et des peintres qualifiés. En 2007, on estime à 62 les emplois requis dans les entreprises interrogées, contre 58 en 2006. La variation est positive à près de 7 % de croissance.

7.2.14. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Il a été difficile de mesurer la perception des opportunités d'affaires du sous-secteur. On perçoit un potentiel de développement avec le bouleau blanc, surtout pour la production de meubles, de portes d'armoires et de planchers de bois.

La moitié des entreprises ont l'intention de développer de nouveaux services ou produits afin de diversifier leurs activités, tels que :

- les pièces détachées d'armoires;
- la peinture de moulures sur place;
- les poutrelles à plancher.

Encore une fois, plus de la moitié des entreprises pensent qu'au cours des trois prochaines années, des produits, des services ou des secteurs se démarqueront sur le plan de la croissance dans leur marché :

- Escaliers en bois;
- Maisons unifamiliales;
- Vente de pièces d'armoires.

Les compétences recherchées et les conditions de production pour répondre à la croissance anticipée par les entreprises sont multiples, telles que :

- ébénistes spécialisés en construction d'escaliers;
- ingénieurs capables de tester les conformités normatives;
- ouvriers d'usine disponibles;
- peintres spécialisés.

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES POUR 2007

Les deux tiers des établissements prévoient une hausse de leur chiffre d'affaires pour 2007, alors que les autres n'anticipent aucun changement.

Les prévisions sont plutôt optimistes et la plupart des établissements prévoient une croissance. Les prévisions montrent une utilisation à 100 %, et même plus, de la capacité de production des établissements pour 2007 (n=7).

7.2.15. PRÉVISION DES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE

Les établissements interrogés (n=7) peuvent anticiper, pour les 36 prochains mois, le nombre de nouveaux emplois créés. Ces emplois découleront des perspectives de développement que les établissements entrevoient. Les établissements créeront plus de 17 nouveaux emplois, dont 12 saisonniers à temps plein et 5 emplois à temps complets. La main-d'œuvre recherchée est spécialisée (ébénistes, ingénieurs, charpentiers) et qualifiée.

7.3. PORTRAIT DE LA FORMATION

7.3.1. FORMATION PROFESSIONNELLE REÇUE EN 2006

Aucun des établissements interrogés (n=7) ne possède, à l'interne, un comité de formation. Par ailleurs, aucune formation professionnelle ou technique n'a été dispensée aux travailleurs (n=7) en 2006.

7.3.2. BESOINS DE FORMATION

Les principaux besoins de formation exprimés par les employeurs touchent les volets suivants :

- Entretien et réparation;
- Calcul du prix de revient;
- Contrôle de la qualité;
- Recherche et développement;
- Secourisme;
- Fabrication et installation d'escaliers;
- Formation sur calcul pour fermes de toit;
- Vente et marketing.

Les principaux besoins de formation exprimés par les travailleurs touchent les volets suivants :

- Santé et sécurité du travail;
- Électricité et électronique;
- Collage et assemblage;
- Calcul du prix de revient.

7.3.3. REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

De nombreux établissements d'enseignement proposent différentes formations scolaires reliées à la seconde et troisième transformation du bois. Pour ce sous-secteur, les spécialités sont la charpenterie-menuiserie, la fabrication de portes et fenêtres (AEP), la finition de meubles, les gabarits et échantillons, la fabrication en série de meubles et de produits de bois ouvrés, et la transformation de bois d'œuvre.

Les commissions scolaires offrent également des formations visant à permettre aux étudiants d'accéder à des métiers semi-spécialisés. La région de la GÎM offre les formations suivantes :

commis à la réception du bois, manœuvre dans la fabrication de produits de bois et monteur de produits de bois ou autres matériaux.

Au collégial, plusieurs programmes sont offerts en transformation du bois, dont : technologie de la transformation des produits forestiers, technique du meuble et d'ébénisterie, technique du meuble et d'ébénisterie (menuiserie architecturale) et technique du meuble et d'ébénisterie (production sérielle). Les cégeps offrent également plusieurs AEC : deuxième transformation des produits forestiers, production manufacturière des produits du bois, technologie de la seconde et troisième transformation des produits. Au niveau universitaire, l'Université Laval offre un baccalauréat coopératif en génie du bois. Les services offerts aux entreprises (SAE) concernent les spécialités suivantes : ébénisterie et bois ouvré.

Finalement, toujours pour la transformation du bois, Emploi-Québec offre les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) suivants : assembleur de portes et de fenêtres, affûteur, ébéniste et peintre-finisseur sur bois. Emploi-Québec offre également aux entreprises qui en font la demande des formations sur mesure qui peuvent se dérouler en entreprise ou dans des établissements d'enseignement.

La revue des programmes de formation permet de réaliser que l'offre reliée à la seconde et troisième transformation de la région de la GÎM est peu diversifiée, à l'exception des PAMT. En effet, seuls le DEP en charpenterie-menuiserie, les SAE et les métiers semi-spécialisés sont offerts.

7.3.4. ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

La plupart des établissements affirment qu'en général la formation des maisons d'enseignement de la région offerte à leurs travailleurs correspond à leurs besoins. Un employeur s'est montré insatisfait du cours de charpenterie-menuiserie.

Un seul établissement (n=7) a eu recours aux mesures de formation de la main-d'œuvre offertes par Emploi-Québec. Il ressort de l'enquête que les employeurs interrogés semblent peu informés des services disponibles.

7.4. ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

FORCES

Les entreprises de seconde et troisième transformation présentent des avantages importants si on compare avec le même sous-secteur au Québec. À ce titre :

- l'attachement de la main-d'œuvre pour la région et le sous-secteur;
- des structures organisationnelles de petite taille offrant de la flexibilité;
- un faible coût de main-d'œuvre.

FAIBLESSES

Les faiblesses du sous-secteur sont nombreuses et typiques :

- Ligne de production à moderniser;
- Distance des marchés;
- Marché local limité;

- Manque d'intégration régionale de la chaîne de production;
- Coûts d'approvisionnement élevés;
- Main-d'œuvre peu formée.

OPPORTUNITÉS

Les opportunités suivantes sont présentes :

- Beaucoup de capitaux seront disponibles;
- Marchés importants par rapport à la production;
- Diversification de la seconde et troisième transformation;
- Possibilités, en se greffant à une usine de première transformation, de production de masse;
- Accès au transport maritime et ferroviaire.

MENACES

- Variation du dollar canadien;
- Concurrence internationale;
- Main-d'œuvre migrant vers d'autres secteurs;
- Rareté de la main-d'œuvre;
- Produits de substitution en augmentation;
- Baisse de la demande de produits aux États-Unis.

Il existe cependant des établissements qui semblent se distinguer dans le contexte actuel du sous-secteur. Celles-ci présentent beaucoup de qualités internes qui leur sont propres, comme la qualité des produits, la rapidité d'exécution, le sur mesure, les délais de livraison, le service après-vente et l'entreprise locale.

7.4.1. STRATÉGIES D'ATTÉNUATION DES EFFETS

Les stratégies pour améliorer la situation de l'établissement sont de diverses natures. Les établissements en perçoivent plusieurs, et certaines sont déjà en application.

La plupart des établissements voient dans la modernisation de leur ligne de production ou une partie de cette dernière, une façon directe d'améliorer leur productivité et ainsi d'abaisser leurs coûts de production.

La formation de la main-d'œuvre est un élément stratégique de maintien des établissements, compte tenu des forts taux de roulement. Les deux tiers des entreprises considèrent la formation de leur main-d'œuvre comme étant une façon d'améliorer leur situation.

La sécurité dans l'usine préoccupe la plupart des entreprises. Celles-ci considèrent qu'une augmentation à ce niveau permettrait d'améliorer leur situation.

La diversification et le développement de nouveaux produits sont des stratégies que les entreprises considèrent comme essentielles.

Les entreprises ont mentionné plusieurs autres types de stratégies qu'elles explorent ou mettent en place actuellement, soit :

- le renouvellement de la ligne de production;
- le développement de nouveaux marchés;
- l'achat d'un bâtiment;
- l'augmentation de l'approvisionnement en pin et feuillu dur;
- l'accroissement de la force de vente.

7.4.2. PERSPECTIVES DES ENTREPRISES

On observe une certaine incohérence dans ce sous-secteur, où il y a un manque d'intégration régionale. Souvent, l'approvisionnement provient de la région de Québec, où les matériaux sont payés plus cher. Aussi, les panneaux partent de la Gaspésie vers Québec et reviennent en Gaspésie. Un des grands défis est lié à l'éloignement puisque le marché local est très limité. De plus, les travailleurs sont peu formés, ce qui ne permet pas, lorsque requis, d'accroître la production.

Dans le cas de la fabrication des fermes de toit, les entreprises s'approvisionnent en bois de qualité MSR à partir de l'extérieur de la région, ce qui occasionne des coûts de transport élevés. Les entreprises de sciage locales ne semblent pas disposées à vendre de bois directement aux usines.

Les réelles perspectives proviennent de la diversification par l'ajout d'unités de transformation près des usines de première transformation. Cette avenue permettra de valoriser davantage la matière première.

Plusieurs entreprises indiquent que leurs projets d'investissement devraient accroître leur rentabilité, mais pas le nombre d'emplois.

7.5. PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

Les défis qu'auront à relever les entreprises sont énormes compte tenu des difficultés que traverse le sous-secteur. Essentiellement, on peut les regrouper sous six catégories :

- Développer et diversifier les marchés
- Développer de nouveaux produits
- Accroître la demande locale
- Combler les besoins de main-d'œuvre
- Convertir la main-d'œuvre de la première vers la seconde transformation du bois
- Accroître l'accès au capital de risque

Pour plusieurs de ces aspects, les entreprises devront compter sur leurs forces internes et leur volonté, alors que pour d'autres, elles devront se regrouper afin d'arriver à leur fin.

DÉVELOPPER ET DIVERSIFIER LES MARCHÉS

L'accroissement des marchés vise à faire sortir la seconde transformation des marchés locaux. Les entreprises étant plutôt artisanales et les volumes faibles, il est difficile d'affronter de nouveaux marchés ou produits.

DÉVELOPPER DE NOUVEAUX PRODUITS

Il est envisagé dans le rapport Genest de faire davantage de seconde transformation dans de nouveaux créneaux. Le défi sera donc de développer ces marchés pour des produits existants ou de nouveaux produits. Ceci nécessite donc des études de marché, de la recherche et développement, de même que de l'innovation, pour en arriver à proposer de nouveaux produits.

ACCROÎTRE LA DEMANDE LOCALE

Les normes de construction des bâtiments pourraient être revues afin d'incorporer plus de bois dans les constructions neuves résidentielles et commerciales. Ceci permettrait, en fonction des produits, d'assurer une certaine part de marché.

COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les besoins de main-d'œuvre seront toujours présents dans le secteur de la seconde et troisième transformation, en particulier pour la main-d'œuvre spécialisée. Ceci amène des besoins à combler. Ce défi est difficile à relever, compte tenu de la main-d'œuvre qualifiée disponible.

CONVERTIR LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA PREMIÈRE VERS LA SECONDE TRANSFORMATION DU BOIS

Le défi le plus important concerne l'intégration probable des travailleurs de la première transformation vers la seconde et troisième transformation. Trois difficultés majeures : les conditions d'emploi, la formation et la localisation de la future usine.

ACCROÎTRE L'ACCÈS AU CAPITAL DE RISQUE

La mise en place massive d'usines de seconde transformation demande des capitaux importants. Le défi consiste à réunir ce capital de risque à travers des investissements publics et privés. La constitution d'un FIER doit être fortement envisagée.

8. SOUS-SECTEUR DES PÉPINIÈRES

8.1. DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur des pépinières comprend l'ensemble des établissements dont l'activité principale est la culture d'arbres pour des fins de reboisement. Ces semis sont destinés aux compagnies forestières, au ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF) et aux intervenants en forêt privée.

Ce sous-secteur est associé au code SCIAN 113210, correspondant à la classe : « pépinières forestières et récolte de produits forestiers ».

Selon la classification nationale des professions (code CNP), les emplois reliés à ce sous-secteur sont les suivants :

- 8432 – Ouvriers de pépinière et de serre
- 8254 – Propriétaires-exploitants et gestionnaires de pépinière et de serre

8.2. PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR

8.2.1. CATÉGORIE D'ENTREPRISES

En 2006, le réseau de production québécois comprenait 6 pépinières gouvernementales et 18 centres de production du secteur privé.

En Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine deux pépinières forestières privées desservent le marché depuis les années 80. Il s'agit des pépinières SARGIM inc. et Baie-des-Chaleurs inc.

La pépinière SARGIM inc., fondée en 1982 (ICRIQ, 2007), est située à New Richmond en Gaspésie. La main-d'œuvre de cet établissement se compose de 35 personnes.

La pépinière Baie-des-Chaleurs inc. (BDC), fondée en 1987 (ICRIQ, 2007), est située à Paspébiac en Gaspésie (50 km de la pépinière SARGIM). Cet établissement emploie annuellement 35 travailleurs.

8.2.2. LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

Les pépinières privées sont établies partout en province, comme l'illustre le Tableau 65.

TABLEAU 65
PÉPINIÈRES DE LA PROVINCE DE QUÉBEC

RÉGION	ENTREPRISE
Abitibi-Témiscamingue	Les Serres coopératives de Guyennes Laverlochère 3104-1031 Québec inc.
Bas-Saint-Laurent	Centre de production de plants forestiers Technofor inc. Somival inc.
Beauce	Bechedor
Centre-du-Québec	Pampev inc.
Côte-Nord	Centre sylvicole Forestville inc.
Côte-du-Sud	Les Serres Solabri inc.
Gaspésie-Îles-de-la-madeleine	Pépinière Baie-des-Chaleurs inc. SARGIM inc.
Mauricie	Reboisement Mauricie inc.
Outaouais-Laurentides	Coopérative forestière des Hautes-Laurentides Planfor inc. Pépinière Harrington
Québec	Centre de production de plants forestiers du Québec Abitibi-Consol inc.
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Coopérative forestière Laterrière Pépinière Boucher Serres et pépinières Girardville

8.2.3. TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

Au niveau provincial, le nombre d'ouvriers de pépinières est d'environ 3 600 (moyenne 2003-2004). Les 18 entreprises membres de l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec (OPPFQ) procurent de l'emploi à 1 200 personnes en période de pointe (OPPFQ, 2004).

Pour la région de la GÎM, le nombre d'emplois total pour le sous-secteur des pépinières est estimé à 70[26].

Ce sous-secteur occupe une place importante dans l'activité économique de nombreuses régions du Québec. En 2005-2006, près de 130 millions de plants forestiers étaient produits dans les pépinières publiques et privées du Québec (MRNF, 2007). Les 18 pépinières membres de l'Office génèrent actuellement des revenus de 13 M$ en période de pointe (OPPFQ, 2004).

[26] Source 1 : Emploi-Avenir Québec – Service Canada
http://www150.hrdc-hrhc.gc.ca/asp/emploi/emploi.asp?page=listeProfessions.asp
8 432 ouvriers de pépinières et de serres
Emploi – moyenne 2003-2005 = 3 600
Ensemble des professions = 3 675 500 (0,1 %)
Proportion de l'emploi en GÎM = 1,6 %, soit environ **58** emplois

Source 2 : Comm. pers. D. Bujold 2006 = **70** emplois

La GÎM fait figure de chef de file dans ce sous-secteur à l'échelle provinciale, sur le plan de la qualité des plants produits (Bujold, 2007). Les deux pépinières produisent en moyenne 4,5 millions de plants annuellement et présentent un chiffre d'affaires annuel de 1,5 M$.

8.2.4. SOUS-TRAITANCE

Dans le sous-secteur des pépinières, les entreprises n'ont pas recours à la sous-traitance pour réaliser leurs travaux.

8.2.5. ÂGE DES ENTREPRISES

Au Québec, quatre pépinières publiques ont été mises en place au début du siècle dernier : Berthier en 1908, Grandes-Piles en 1915, Normandin en 1927 et Trécesson en 1928. Les deux autres pépinières publiques, Sainte-Luce et Saint-Modeste, ont été établies au début des années 60. L'expansion du programme de reboisement, au tout début des années 1980, et l'introduction de la culture de plants en récipients ont favorisé la création et l'établissement des pépinières du secteur privé. Les deux pépinières de la région de la GÎM ont été fondées au cours de cette période.

8.2.6. CATÉGORIES D'EMPLOIS

Les deux pépinières de la GÎM engagent chacune, de façon saisonnière, un groupe de travailleurs réguliers formant le noyau de l'entreprise. Ces employés réguliers se sont regroupés afin de créer une coopérative de travail formée de 15 employés pour SARGIM inc. et de 20 pour Baie-des-Chaleurs inc. (BDC). La Coop des travailleurs actionnaires SARGIM est l'actionnaire majoritaire de SARGIM inc.

Chaque été, les deux pépinières complètent leurs équipes de travail en embauchant du personnel saisonnier supplémentaire. Le nombre de ces employés saisonniers varie entre 8 et 10 pour SARGIM et entre 10 et 15 pour BDC. Ce groupe de travailleurs saisonniers varie d'année en année et le roulement y est beaucoup plus important que pour les employés réguliers.

La production de plants en pépinière requiert la participation de travailleurs occupant les postes suivants :

- Responsables des opérations
- Responsables de production 1-0 et 2-0
- Responsables d'entretien
- Aides entretien
- Ouvriers horticoles

Les différents postes occupés au sein des deux pépinières et le nombre de travailleurs pour chacune sont illustrés au Tableau 66.

TABLEAU 66
POSTES OCCUPÉS DANS LE SOUS-SECTEUR DES PÉPINIÈRES

POSTE	SARGIM	BDC
Responsable des opérations	1	0
Responsable de production 1-0	1	1
Responsable de production 2-0	1	1
Responsable entretien	1	1
Aide entretien	0	1
Ouvrier horticole	13	19

Source : D. Bujold 2006

Les ouvriers horticoles sont appelés à réaliser différentes tâches, dont la sortie des plants à l'extérieur du tunnel, le triage, l'empotage et l'ensemencement.

La production de plants en pépinière génère des emplois connexes tels que des postes de mécanicien pour l'entretien de la machinerie.

8.2.7. PROFIL DES TRAVAILLEURS

Le profil démographique et la scolarité ont permis de constituer un profil général des travailleurs qui œuvrent au sein des pépinières de la région de la GÎM.

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

Le noyau central des travailleurs est composé autant d'hommes que de femmes. La proportion de femmes à la pépinière SARGIM est de 53 % et celle de BDC est de 48 %. En ne considérant que les postes d'ouvriers horticoles, la présence des femmes est légèrement plus importante (58 % pour BDC et 54 % pour SARGIM).

Selon les informations recueillies auprès de ces deux entreprises, la main-d'œuvre est vieillissante. La moyenne d'âge des travailleurs pour SARGIM oscille autour de 50 ans et celle de BDC est légèrement supérieure, soit 60 ans.

SCOLARITÉ DES TRAVAILLEURS

Le niveau de scolarité des ouvriers horticoles est peu élevé. Selon l'enquête réalisée auprès des travailleurs, plusieurs n'ont pas terminé leurs études secondaires. Le niveau de scolarité des responsables des opérations et de la production est légèrement plus élevé (DEP et DEC).

8.2.8. CONDITIONS DE TRAVAIL

Aux fins du diagnostic, l'expression « conditions de travail » regroupe plusieurs aspects reliés à l'emploi. Parmi les aspects abordés dans cette section, mentionnons notamment le salaire, la période d'emploi, la distance entre le domicile et le lieu de travail et la santé et sécurité du travail.

DURÉE DE TRAVAIL ET SALAIRE

De façon générale, les travailleurs occupent un emploi au sein des pépinières pour une moyenne annuelle de 16 semaines. La période comprise entre le 15 avril et le 15 août est celle où la main-d'œuvre est la plus active. Le nombre de semaines de travail des responsables des opérations et de production est supérieur, soit environ 26 semaines par année. Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine est de 40.

Selon les informations recueillies lors de l'enquête, les salaires des travailleurs en pépinière oscillent entre le salaire minimum et 11 $/h. Les salaires bruts moyens calculés sur une base annuelle varient entre 5 000 $ et 11 000 $.

DISTANCE ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL

Les travailleurs des pépinières résident à proximité de leur travail. Selon les informations obtenues lors de l'enquête auprès des employeurs, la distance moyenne de transport quotidien est estimée à moins de 50 kilomètres aller-retour pour l'ensemble des travailleurs. Le Tableau 67 illustre les distances de transport aller-retour pour l'ensemble des employés réguliers des deux entreprises.

TABLEAU 67
DISTRIBUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE

MUNICIPALITÉS	NOMBRE DE TRAVAILLEURS		DISTANCE DE TRANSPORT (aller-retour en km)	%
	SARGIM	BDC		
Caplan	7	-	36	17
Maria	4	-	30	10
New Richmond	7	-	0	17
Bonaventure	-	1	46	2
New Carlisle	-	9	14	22
Paspébiac	-	12	0	19
Shigawake	-	1	30	2
TOTAL	18	23	-	100

Source : Comm. pers. D. Bujold 2006 (liste des travailleurs réguliers)

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Les emplois reliés à la production de plants en pépinière sont exigeants physiquement. Les activités de travail s'exercent à l'extérieur ou dans des tunnels de production. Les travailleurs doivent réaliser leurs tâches sous des conditions pouvant être extrêmes, variant entre des températures très froides et très chaudes. Selon les informations obtenues lors de l'enquête, de nombreuses blessures sont observées lors de la manutention de lourdes charges, l'utilisation d'outils ou le travail prolongé dans des positions non ergonomiques, et ce, particulièrement en début de saison, à la suite d'un arrêt de travail prolongé. Par conséquent, ces travailleurs doivent utiliser des mesures de sécurité pour éviter les maladies professionnelles et les accidents, ainsi que des moyens pour prévenir les insolations et la déshydratation. Ils doivent détenir une bonne forme physique et avoir une bonne dextérité manuelle afin d'éviter les blessures ou les malaises. La diminution des blessures au travail pourrait être assurée par la

mise en place d'un dispositif visant à développer des habitudes de vie saines, en s'appuyant sur des activités de conditionnement physique et favorisant une alimentation équilibrée.

8.2.9. SATISFACTION AU TRAVAIL

La satisfaction au travail a été évaluée sur de nombreux aspects du sous-secteur des pépinières, notamment le salaire global, le mode de rémunération, le nombre de semaines de travail par année, le temps de transport quotidien et les avantages sociaux.

De façon générale, les travailleurs se disent satisfaits de leurs conditions de travail. Le salaire et les avantages sociaux sont les deux aspects pour lesquels les travailleurs démontrent une certaine insatisfaction.

Cette satisfaction générale des employés peut expliquer le taux de rétention élevé. En effet, la plupart des travailleurs sont à l'emploi des deux pépinières de la région depuis leur création. Ils forment le noyau central, auquel se greffent des travailleurs saisonniers moins expérimentés.

8.2.10. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les travailleurs du sous-secteur des pépinières sont très attachés à leur région. Ils sont peu disposés à déménager pour un travail similaire ailleurs en GÎM ou pour un emploi dans un autre secteur d'activités.

8.2.11. POLYVALENCE ET MOBILITÉ INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

Les ouvriers horticoles sont polyvalents puisqu'ils sont formés à l'interne pour être en mesure d'occuper l'ensemble des fonctions au sein de l'entreprise, à l'exception des postes de responsables.

Pour ce qui est de la mobilité intersectorielle, la migration vers d'autres secteurs d'emploi est fréquemment observée, et ce, surtout auprès des femmes. Celles-ci rallongent occasionnellement leur saison de travail dans les pépinières par divers contrats tels que la cueillette de tomates ou de cônes dans les vergers à graines, l'entretien domestique ou la restauration.

8.2.12. PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

ROULEMENT DE PERSONNEL

Le noyau central des travailleurs réguliers est stable, mais les travailleurs saisonniers génèrent un roulement de personnel important.

En effet, les travailleurs du noyau central sont très attachés à leur emploi et au sous-secteur des pépinières en général. Cet attachement peut s'expliquer par les nombreuses années passées au sein de leur entreprise et par le sentiment d'appartenance pouvant découler du système coopératif de travail.

La situation inverse est observée pour les travailleurs saisonniers. Ceux-ci sont généralement plus jeunes et ne semblent pas présenter de sentiment d'attachement au sous-secteur des pépinières.

VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS

Le vieillissement de la main-d'œuvre du sous-secteur des pépinières est une problématique importante, puisque l'âge moyen se situe autour de 55 ans.

RECRUTEMENT

Bien qu'il n'existe aucune exigence à l'embauche, sauf pour les postes de responsables de production et des opérations, le recrutement est problématique en raison du manque de relève souhaitant travailler dans ce sous-secteur. Les salaires peu élevés, le nombre restreint de semaines de travail annuel et les conditions de travail difficiles sont des facteurs pouvant expliquer ce manque d'intérêt.

8.2.13. BESOINS DE MODERNISATION DES ÉTABLISSEMENTS

La modernisation des équipements est un élément déterminant de l'amélioration des conditions de travail. Celle-ci constitue un facteur de progrès et de qualité de vie professionnelle pour les travailleurs. Le sous-secteur des pépinières présente d'importants besoins de modernisation, et ce, à tous les postes de travail. À titre d'exemple, l'achat de nouveaux semoirs est à prévoir afin d'adapter les techniques actuelles d'ensemencement aux objectifs du MRNF concernant le nombre de semis par cavité et atteindre les normes de qualité requises. Pour leur part, les opérations de désherbage devraient être optimisées à l'aide de chariots mobiles sur lesquels les ouvriers horticoles pourraient se déplacer. Cette modernisation aurait pour impacts d'augmenter la productivité et d'améliorer les conditions de travail.

8.2.14. TENDANCES DES ACTIVITÉS ET DES EMPLOIS

Selon les données présentées au Portrait statistique, édition 2007 du MRNF, la production annuelle de plants pour les deux pépinières de la région de la GÎM est stable depuis quatre ans, et se chiffre autour de 4,5 millions de plants annuellement. Ces deux pépinières représentent environ 3 % de la production annuelle provinciale.

TABLEAU 68
NOMBRE DE PLANTS PRODUITS 2002-2006

PÉPINIÈRE	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
SARGIM inc.	974 000	1 114 000	1 228 000	1 601 000
BDC	3 813 000	3 324 000	956 000	2 907 000
TOTAL RÉGION DE LA GÎM	4 787 000	4 438 000	2 184 000	4 508 000
Province de Québec	161 500 000	137 450 000	135 993 000	127 940 000
%	2,9	3,2	1,6	3,5

Les essences produites par ces deux pépinières sont essentiellement résineuses, dont 80 % d'épinette blanche.

TABLEAU 69
ESSENCES PRODUITES 2005-2006

ESSENCES PRODUITES	%
Épinette de Norvège	10
Épinette blanche	80
Épinette noire	10

Pour la région de la GÎM, le nombre de plants mis en terre annuellement est d'environ 7 millions, et ce, essentiellement sur les terres du domaine de l'État. Par conséquent, la GÎM doit recevoir des plants provenant de pépinières situées à l'extérieur de son territoire pour fournir aux besoins de reboisement. Au cours des trois dernières années, cette livraison a varié entre 2,3 et 4,4 millions de plants. Les principales essences reboisées sont l'épinette noire (35 %) et l'épinette blanche (50 %).

TABLEAU 70
NOMBRE DE PLANTS MIS EN TERRE 2003-2006

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2003-2004	2004-2005	2005-2006
GÎM - Publique		3 000	7 417 300
GÎM - Privée		1 800	1 540 300
GÎM - TOTAL	6 836 500	4 913 800	8 957 600
Importation			
Province de Québec	106 587 600	95 991 600	117 759 300
% provincial de la région 11	5,1	3,9	6,3

TABLEAU 71
NOMBRE DE PLANTS EN PROVENANCE DE L'EXTÉRIEUR DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE 2003-2006

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Nombre de plants produits en GÎM	4 438 000	2 184 000	4 508 000
Nombre de plants reboisés en GÎM	6 836 500	4 913 800	8 957 600
Différence (Nombre de plants « importés »)	2 398 500	2 729 800	4 449 600

En raison des contrats de production obtenus annuellement qui sont inférieurs à la capacité de production des pépinières, les deux établissements ne fonctionnent qu'à environ 85 % de leur capacité totale.

Sur le plan de la diversification des activités, plusieurs essais ont été conduits par les deux pépinières, notamment en ce qui concerne la production de ginseng sauvage, de semis de

brocoli, de sapins de Noël, la récolte de cônes et la production ornementale. À l'exception de cette dernière, qui présente quelques débouchés intéressants, ces essais se sont avérés peu concluants jusqu'à présent, pour des raisons techniques ou économiques. Par exemple, la production de ginseng sauvage s'est avérée être beaucoup plus appropriée aux érablières qu'aux pépinières, et la production de sapin de Noël entre en compétition directe avec celle des propriétaires de lots privés et se limite actuellement à la vente de semis de sapins baumier. La production ornementale est principalement axée autour des plantes vivaces et des arbustes. Jusqu'à présent, les pépinières ont développé un marché se limitant à un rayon d'environ 150 km autour de New Richmond.

8.2.15. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Les productions des cinq dernières années sont stables. La tendance générale pour les cinq prochaines vise l'augmentation des chiffres d'affaires des deux pépinières par la hausse de la qualité des plants produits. Bien que les pépinières de cette région puissent se vanter de la qualité de leur production, une augmentation de celle-ci, même minime, entraîne une diminution des pénalités et accroît ainsi la rentabilité.

8.2.16. PRÉVISION DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Le nombre total de salariés pour l'année 2006 était d'environ 70 pour les deux établissements. La tendance du nombre d'emplois pour la période de janvier 2007 à décembre 2009 s'oriente vers le maintien des emplois pour SARGIM et vers une légère baisse pour BDC.

En raison du vieillissement des travailleurs et du manque de relève, des besoins de main-d'œuvre sont à prévoir dans ce sous-secteur. Selon les informations obtenues, les jeunes veulent travailler, mais les salaires et le nombre de semaines de travail annuel ne les comblent pas.

8.3. PORTRAIT DE LA FORMATION

8.3.1. FORMATION PROFESSIONNELLE REÇUE EN 2006

Chaque année, les nouveaux travailleurs sont formés à l'interne par les responsables des établissements. Afin de réaliser les principales tâches qui leur sont assignées, les efforts de formation des ouvriers horticoles sont concentrés sur les tâches suivantes :

TABLEAU 72
TEMPS DE FORMATION DES OUVRIERS HORTICOLES

TÂCHES	EFFORTS DE FORMATION À L'INTERNE
Sortie des plants du tunnel	1 à 2 jours
Triage	1 semaine
Empotage et semis	1 semaine
Éclaircie	1 semaine

De façon générale, l'effort de formation total est de quatre semaines pour les nouveaux ouvriers horticoles.

Selon les commentaires obtenus lors de l'enquête, il semble n'y avoir aucune formation spécifique à l'extérieur de l'entreprise pour les ouvriers horticoles. Toutefois, les responsables de production sont invités à participer à différents colloques tels que ceux organisés par le MRNF et l'OPPFQ.

8.3.2. BESOINS DE FORMATION

Les travailleurs des pépinières doivent posséder des compétences et des aptitudes spécifiques à leur travail, notamment un intérêt à l'égard de diverses sortes de plantes et du milieu leur est favorable, une bonne capacité d'observation permettant de dépister les maladies et les ravageurs, une aptitude à appliquer des méthodes sûres pour l'utilisation d'engrais, de pesticides, de fongicides et d'herbicides, un intérêt à travailler dehors, une attitude responsable permettant de travailler avec peu de supervision.

Toutefois, puisqu'il n'y a aucune exigence à l'embauche au sein des deux pépinières à l'étude, et que les nouveaux travailleurs sont formés à l'interne, il n'y a pas de grands besoins de formation identifiés pour les ouvriers.

Les besoins de formation se font particulièrement sentir en ce qui concerne les différents postes de chefs d'équipe et de responsables. En plus de devoir détenir une large expérience dans les pépinières, ceux-ci doivent présenter des compétences liées à des domaines connexes, comme la gestion des ressources humaines et de projets.

L'analyse des conditions de travail permet également de déterminer des besoins de formation supplémentaires reliés aux conditions physiques des travailleurs en pépinière. Les blessures étant régulières, il serait à l'avantage de ces travailleurs, et à celui de leur employeur, de recevoir des formations liées à la santé et la sécurité du travail.

8.3.3. REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

Les principales formations menant au métier d'ouvrier horticole s'intitulent « Production horticole » et « Horticulture ornementale », deux programmes menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP). Par ailleurs, le programme d'études collégiales « Gestion en exploitation d'entreprises agricoles » a pour but de former des personnes aptes à exploiter et à gérer une entreprise agricole, à titre de propriétaire ou de gérant. Il prépare donc les élèves à la gestion d'une entreprise agricole, en leur proposant des cours traitant de toutes les tâches et les activités inhérentes à la profession (mise en marché, utilisation et entretien de la machinerie et des bâtiments, etc.).

L'inventaire des formations auprès des centres de formation de la GÎM et des programmes d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec montre qu'il n'y a aucune formation propre aux travaux en pépinière disponible dans la région. La formation en production horticole la plus près se situe au centre de formation professionnelle de Mont-Joli–Mitis de la Commission scolaire des Phares, soit à plus de 250 km de New Richmond.

Des séances informatives ponctuelles touchant divers aspects de la santé et sécurité du travail sont disponibles auprès de la CSST et des CLSC. Les entreprises peuvent, sur demande, offrir des formations à leurs travailleurs, telles que l'utilisation d'équipements de protection individuels, l'utilisation de produits dangereux, les risques associés aux coups de chaleur et l'ergonomie des postes de travail.

8.3.4. ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

Bien qu'il n'y ait pas de critères particuliers à l'embauche des travailleurs en pépinière, il serait souhaitable d'offrir une formation liée au métier d'ouvrier horticole, et ce, préférablement à proximité des pépinières actuelles. Une telle formation permettrait la valorisation de ce secteur de travail et améliorerait éventuellement la rétention des travailleurs, tout en facilitant le recrutement.

8.4. ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

FORCES

- Noyau de main-d'œuvre expérimentée et fidèle
- Capacité opérationnelle pour accroître la production de 15 %

FAIBLESSES

- Niveau de production inférieur à la capacité
- Main-d'œuvre vieillissante
- Équipements à moderniser
- Difficulté de rétention de la relève

OPPORTUNITÉS

- Production inférieure à la capacité de production des établissements et à la demande régionale
- Possibilité de diversification

MENACES

- Diminution des programmes de reboisement

8.4.1. ATTRIBUTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE DES ENTREPRISES

Un des principaux constats réalisés en ce qui concerne les pépinières gaspésiennes touche la qualité des plants produits. Les deux pépinières opérant sur ce territoire atteignent des pourcentages de qualité supérieurs aux autres pépinières de la province en ce qui concerne les plants produits. De plus, ces deux pépinières affichent des coûts de production peu élevés, contrairement à la moyenne provinciale. Ces faibles coûts de production peuvent s'expliquer par une expertise régionale développée depuis les 20 dernières années, par des salaires inférieurs et par des procédés de production adaptés aux besoins actuels du marché.

En ce qui concerne la main-d'œuvre, le taux de chômage élevé de cette région et les exigences peu contraignantes au moment de l'embauche sur le plan de la formation et des compétences des travailleurs permettent d'estimer qu'il y a un important bassin de main-d'œuvre disponible dans la région.

La proximité du marché lié à la production de plants destinés au reboisement des forêts gaspésiennes constitue également une force pour ces pépinières. De plus, elles jouissent d'une certaine sécurité puisque les contrats de production sont garantis à court terme par le MRNF.

Malgré ces forces, les pépinières présentent d'importants besoins de modernisation des équipements afin de rester concurrentielles et de s'adapter à l'évolution technologique des procédés. Les connaissances technologiques et opérationnelles ne cessent d'évoluer et l'adaptation des entreprises à ces changements est la clé de leur réussite.

De plus, bien que les deux pépinières possèdent les infrastructures et la main-d'œuvre nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs de production, celles-ci ne produisent qu'à environ 85 % de leur capacité. Même si leurs contrats avec le MRNF leur procurent une sécurité à court terme, ils ne leur permettent pas d'atteindre une production équivalente à leur capacité potentielle. Enfin, puisque le MRNF est le client exclusif et un compétiteur, par les pépinières publiques, le marché est unique. Cette unicité augmente la vulnérabilité de ces entreprises en éliminant les alternatives de rechange en cas de perte de contrat advenant la diminution des programmes de reboisement.

Dans le même ordre d'idée, la région gaspésienne doit importer des plants provenant des pépinières situées à l'extérieur de son territoire afin de répondre à ses besoins de reboisement régionaux, et ce, malgré le fait qu'elle aurait la capacité d'y répondre par elle-même. De plus, étant situées à l'extrême est de la province et éloignées des grands centres urbains, les pépinières gaspésiennes sont limitées sur le plan de l'exportation de leurs produits.

Pour sa part, la main-d'œuvre est vieillissante et le recrutement auprès des jeunes semble être problématique. Les facteurs, tels que les salaires peu élevés, la saisonnalité et les exigences physiques, constituent des obstacles à la reconnaissance et à la valorisation de ce métier, et engendrent des conséquences néfastes sur l'attrait de la main-d'œuvre ainsi que sur sa rétention.

On a également relevé une nécessité de la part des entreprises à diversifier leurs activités. Une diversification des activités permettrait de rallonger la période de travail et d'assurer des revenus dans le cas où la demande en plants destinés au reboisement diminuerait.

8.4.2. OPPORTUNITÉS ET MENACES DE L'ENVIRONNEMENT EXTERNE

Le portrait des pépinières gaspésiennes a permis de constater que la production de plants est inférieure à la demande régionale en reboisement, et ce, malgré leurs capacités opérationnelle et fonctionnelle d'augmenter la production d'au moins 15 %. Afin d'assurer la réussite, et voir l'accroissement de ces entreprises, il serait primordial d'accroître les niveaux de production des contrats par des représentations auprès des instances gouvernementales et autres organismes d'influence. Un tel accroissement viserait le développement du sous-secteur des pépinières, ainsi que la diminution des importations et des distances de transport associées.

Advenant l'augmentation des contrats de production, le sous-secteur des pépinières pourrait prendre de l'expansion par l'acquisition de nouvelles infrastructures afin d'augmenter son espace opérationnel.

Dans le but de diminuer le lien de dépendance de ces entreprises face aux contrats de production du MRNF, la diversification des produits dans des créneaux associés au secteur forestier, tels que la production en espèces destinées aux RNA, est une opportunité prometteuse.

Ces opportunités peuvent toutefois être contraintes par certaines menaces externes. À notre avis, la plus importante concerne une diminution éventuelle des programmes de reboisement provinciaux. Une telle diminution engendrerait directement une baisse au niveau de la production et d'importants impacts négatifs sur les pépinières du Québec.

Que les programmes de reboisement demeurent stables ou qu'ils augmentent, le statut quo du système d'attribution des contrats et surtout l'absence d'augmentation des quotas de production représentent une menace pour les pépinières gaspésiennes puisque les entreprises n'atteignent leur efficience que lorsque leur capacité de production est optimale.

Une autre menace de l'environnement externe des entreprises est associée à l'intensification de l'exode régional des jeunes, ce qui augmenterait les difficultés liées au recrutement des travailleurs. En y ajoutant le vieillissement de la population, ces facteurs sociaux sont à considérer lors de l'élaboration d'un plan d'action puisqu'ils constituent une réelle menace pour les pépinières gaspésiennes.

8.5. PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

Les grandes tendances qui se dessinent imposent aux pépinières de la région de la GÎM des défis à relever qui sont regroupés selon trois thèmes majeurs.

8.5.1. HAUSSE DE LA PRODUCTION ET DIVERSIFICATION DES PRODUITS

Au cours des prochaines années, les pépinières de la région de la GÎM devront intensifier leur développement économique pour atteindre une plus grande prospérité. Elles devront miser non seulement sur leurs forces, mais également sur leurs faiblesses, en les transformant pour qu'elles deviennent des leviers.

PISTES DE RÉFLEXION

- Accroître les niveaux de production des contrats par des représentations auprès des instances gouvernementales et autres organismes d'influence
- Augmenter les capacités opérationnelle et fonctionnelle pour atteindre 100 %
- Mettre l'accent sur l'excellence des produits
- Soutenir et investir dans les infrastructures et la modernisation des équipements
- Diversifier les produits dans des créneaux associés au secteur forestier
- Intégrer la dimension environnementale comme outil de développement
- Rationaliser le transport et diminuer les importations des autres régions

8.5.2. FACILITATION DU RECRUTEMENT ET PROMOTION DE LA RELÈVE

PISTE DE RÉFLEXION

- Attirer et retenir les personnes, plus particulièrement des jeunes, en région
- Intervenir en formation adaptée, proche de la demande, efficace et qui assure l'adéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins des entreprises

- Valoriser le travail en pépinière

8.5.3. ACCROÎSSEMENT DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Les emplois reliés à la production de plants en pépinière sont exigeants physiquement. Les pépinières gaspésiennes doivent relever le défi d'améliorer la santé et la sécurité du travail.

PISTE DE RÉFLEXION

- Apporter une attention particulière à la condition physique et à l'alimentation des travailleurs
- Analyser l'ergonomie des postes de travail

9. SOUS-SECTEUR DES RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES

9.1. DÉFINITION DES RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES

Un certain nombre de produits et de sous-produits d'origine végétale, indigène ou naturalisée, dérivés de la forêt, se trouvent en périphérie de la matière ligneuse (Fugère et Léveillé, 2005). Ils portent le nom de produits forestiers non ligneux (PFNL). Plusieurs autres produits sauvages présentant des potentiels de diversification économique durable, selon la définition des PFNL, n'entrent dans aucune catégorie. C'est le cas, par exemple, des plantes des champs.

Un groupe de ressources naturelles plus vaste a donc été créé, les « ressources naturelles alternatives » (RNA). Ce groupe comprend :

- tous les végétaux exclus des domaines agricoles et forestiers traditionnels;
- les espèces sauvages en voie de domestication sur le territoire.

Il faut noter que les ressources aquatiques et marines sont exclues.

Dans une visée de classification commune, trois catégories de ressources naturelles alternatives ont été constituées :

- Produits de l'alimentation : fruits sauvages, champignons, têtes-de-violon, etc.
- Produits ornementaux : arbres et couronnes de Noël, produits d'artisanat (paniers, décorations, etc.), produits d'horticulture
- Produits thérapeutiques : santé naturelle (plantes médicinales, if du Canada, ginseng, gomme de sapin, huiles essentielles de grande qualité, produits de beauté)

Le diagnostic qui suit emboîte le pas à cette répartition. Sa structure se moule à ces trois groupes de ressources naturelles alternatives.

9.2. POSITIONNEMENT

La Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine se présente comme un territoire où abondent les opportunités de mise en valeur de ressources naturelles, qui sont en marge de la chaîne forestière traditionnelle (récolte et transformation de la matière ligneuse). Le contexte est également favorable à leur développement. Nombre de produits, encore au stade de découverte dans la région, pourraient, par leur présence importante, voire leur exploitation et leur utilisation, décupler prochainement. Cette croissance pourra s'appuyer sur les mœurs mêmes des Gaspésiens et des Madelinots, pour qui la cueillette de produits sauvages est ancrée dans les coutumes.

Depuis quelques années, l'intérêt pour les produits naturels et du terroir croît. Les possibilités de marchés prennent de l'expansion et pourraient influer sur les difficultés de financement et de recrutement de main-d'œuvre rencontrées par les entrepreneurs.

En Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, un certain nombre d'initiatives ont été mises en place. Un colloque dédié aux produits naturels forestiers, dont la tenue s'est imposée d'elle-même le 18 juin 2004, en a été le point de départ.

Les forces vives du milieu ont conduit à la mise sur pied, par le Consortium en foresterie Gaspésie-Les-Îles, du Comité régional PFNL – Gaspésie. Ce comité a inspiré la réalisation du Plan de développement des PFNL en Gaspésie, l'élément-clé pour la valorisation des perspectives à long terme offertes par les RNA.

C'est dans ce contexte de cheminement et d'avancement que le diagnostic fera état de ce sous-secteur.

9.3. IMPORTANCE ÉCONOMIQUE

Les ressources naturelles alternatives étant actuellement en émergence, particulièrement dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, elles se présentent en marge des autres activités forestières, peu développées, mais offrant un potentiel économique certain.

La région fait figure de chef de file provincial dans ce sous-secteur. Cet intérêt nouveau et marqué pour le sous-secteur s'explique particulièrement par le potentiel économique de ce dernier, estimé à 1 milliard de dollars, et représentant entre 100 000 et 200 000 emplois au Canada (Consortium pour le développement durable de la forêt gaspésienne, septembre 2004).

9.4. PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR

9.4.1. CONTEXTE

De manière générale, le sous-secteur des ressources naturelles alternatives émerge et en est à un stade premier de développement.

Un nombre restreint d'établissements de petite taille (cinq employés ou moins), diversifiés et plus ou moins bien établis selon le type de produit, est réparti sur le territoire. Les entreprises rattachées aux produits alimentaires maintiennent une solide base depuis cinq ans, par opposition à celles liées aux produits naturels, qui éclosent graduellement depuis peu.

Les marchés porteurs de ces entreprises sont le plus souvent compris dans le territoire environnant, représentés par des particuliers, de petites entreprises ou des événements régionaux tels que des foires. Du côté des produits ornementaux (couronnes de sapin), ils sont en bonne partie distribués sur le marché américain.

Sauf pour ce qui est de l'if du Canada, le marché des ressources naturelles alternatives n'est ni structuré ni réglementé. Chaque acteur, réseau de cueillette en Gaspésie-Île-de-la-Madeleine offre ses services de manière autonome, sans déclaration de ses activités. Peu de cueilleurs choisissent de déclarer leurs revenus, et conséquemment, aucune répartition égalitaire ne peut être établie. Le plan d'action de la CRÉ a été mis en branle afin de provoquer le développement d'un réseau dans le domaine des ressources naturelles alternatives, et ainsi minimiser l'isolement des commerçants et tous les problèmes qui peuvent en découler.

Les perspectives sont bonnes pour les RNA. Néanmoins, l'aspect saisonnier du sous-secteur, la méconnaissance des produits offerts, la difficulté d'obtenir du financement, le manque de main-d'œuvre constante et la féroce compétition mondiale, nationale et provinciale difficile à égaler, étant donné l'absence d'investissements nécessaires, rendent la situation ardue.

9.4.2. SITUATION ACTUELLE ET ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR

Dans une perspective de développement durable, la plupart des RNA représentent de nouvelles ressources forestières intéressantes à développer en Gaspésie.

Actuellement, les ressources naturelles alternatives présentent peu de données précises et complètes concernant les volumes récoltés et la production en Gaspésie et aux îles de la Madeleine. La récolte de bleuets sauvages dans la région de la Gaspésie a totalisé 400 000 livres en 2006 et 100 000 livres en 2007[27]. L'acquisition d'une nouvelle usine de congélation à Newport par l'entreprise *Les Bleuets sauvages* témoigne du potentiel de ce secteur spécifique des RNA. Parallèlement, les volumes obtenus pour les autres petits fruits (pimbinas, cerises à grappes, airelles, fraises des champs) sont très inférieurs, et 10 millions de livres de branches de sapin ont été recueillis en 2002, de manière équivalente en forêt publique et en forêt privée. L'utilisation d'autres essences, telles que le cèdre et le mélèze, augmente, mais de façon moins importante.

Dans tous les cas, des produits transformés aux produits frais, la demande se trouve sur une pente ascendante, et même, dans le cas de produits alimentaires et ornementaux, elle surpasse l'offre. Cependant, l'engouement remarqué pour les ressources naturelles alternatives doit être mieux canalisé, étant donné le manque actuel de structure du sous-secteur.

9.4.3. EMPLOIS DISPONIBLES

L'économie régionale de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine doit être soutenue. C'est précisément dans cette visée que les emplois dans le sous-secteur des ressources naturelles alternatives sont considérés.

Le nombre d'emplois disponibles dans ce sous-secteur varie selon la capacité de paiement des entreprises et donc, la quantité de produits récoltés et transformés, le nombre limité de clients potentiels ainsi que le marché visé.

PRODUITS THÉRAPEUTIQUES

L'if du Canada, réserve naturelle de taxanes utilisées dans la fabrication de médicaments de chimiothérapie, demeure le produit thérapeutique le plus grandement exploité et dont la transformation est actuellement la plus réglementée. On estime entre 100 et 200 le nombre de cueilleurs d'if actifs en Gaspésie, et cela ne tient pas compte du travail au noir, qui comprend une part substantielle des emplois effectifs (Fugère et Léveillé, 2005).

PRODUITS ALIMENTAIRES

Il est ardu d'obtenir des informations de précision sur le marché des produits alimentaires étant donné la structuration du sous-secteur. Un total de huit entreprises sont reconnues en tant qu'employeurs dans le secteur des produits agroalimentaires, entreprises qui regroupent entre 9 et 26 employés, selon la saison. Plusieurs petites entreprises ou particuliers effectuent la récolte de façon autonome ou avec l'aide de proches ou achètent les productions à forfait.

[27] Estimations de Claude-André Léveillé, coordonnateur à la CRÉGÎM. Propos recueillis lors d'une communication personnelle avec M. Léveillé en 2008.

PRODUITS ORNEMENTAUX

L'industrie des branches et des couronnes de Noël est génératrice du plus grand nombre d'emplois dans le sous-secteur des ressources naturelles alternatives. En Gaspésie, la cueillette de branches engendre annuellement 600 emplois alors que la fabrication de couronnes de Noël est responsable de la création de 470 emplois (Union des producteurs agricoles, 2006).

TABLEAU 73
NOMBRE D'EMPLOIS LIÉS AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ

ACTIVITÉ	NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ/AN
PRODUITS THÉRAPEUTIQUES	
Fabrication et distribution d'huiles essentielles	269
Distribution et commercialisation d'huiles essentielles	316
Cueillette de l'if du Canada	400
PRODUITS ALIMENTAIRES	
Cueillette de fruits et légumes	Variable
Cueillette de champignons	40[28]
Production et transformation	9 à 26
PRODUITS ORNEMENTAUX	
Récolte de branches	600
Fabrication de couronnes	470
Production de décorations	Productions spontanées : variable Productions moyennes : 20-35 Productions importantes : 60-170
Vente d'arbres de Noël	Variable

9.4.4. CONDITIONS DE TRAVAIL

La diversité des produits forestiers non ligneux permet la récolte presque à l'année. Cependant, les emplois rattachés à la production et à la transformation de ces ressources s'avèrent saisonniers, rémunérés à la pièce et très exigeants sur le plan physique.

Aujourd'hui, une grande incertitude dépeint l'emploi dans le sous-secteur des RNA. La rémunération suit le degré d'efficacité et de motivation de l'employé et ne présente donc aucune base stable. Mais encore, pour la cueillette, le taux sélectionné pour le paiement à la pièce fluctue selon la productivité des récoltes (qui varie de semaine en semaine) et selon les ressources récoltées. Cela a pour conséquences des revenus nets variables et souvent assez faibles. L'inconstance dans ce domaine d'emploi est également due à son aspect temporaire. La production et la transformation des RNA s'effectuent selon les saisons, présentant par moments

[28] Estimations de Claude-André Léveillé, coordonnateur à la CRÉGÎM. Propos recueillis lors d'une communication personnelle avec M. Léveillé en 2008.

des apogées, où le nombre d'heures garanties est comparable à tout autre secteur, et à d'autres moments des creux, dont la durée est plus ou moins déterminée.

TABLEAU 74
PÉRIODE D'OPÉRATION LIÉE AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ

ACTIVITÉ	PÉRIODE D'OPÉRATION
PRODUITS THÉRAPEUTIQUES	
Fabrication et distribution d'huiles essentielles	À l'année
Distribution et commercialisation d'huiles essentielles	À l'année
Cueillette de l'if du Canada	De la fonte des neiges au 15 juin et de la mi-août aux premières neiges
PRODUITS ALIMENTAIRES	
Cueillette de fruits et légumes	De cinq semaines (fraises, framboises, etc.) à 10 mois (certains légumes)
Cueillette de champignons	Juin à octobre
Production et transformation	De quelques semaines à quelques mois
PRODUITS ORNEMENTAUX	
Récolte de branches	De la troisième semaine d'octobre à la première semaine de décembre
Fabrication de couronnes	D'octobre à décembre
Production de décorations	Entre 3 et 12 mois
Vente d'arbres de Noël	Quelques semaines

Également, en dépit des normes de travail établies pour les entreprises agricoles, telles que l'obligation d'avoir un salaire minimum ainsi que des vacances et un avis de cessation d'emploi (Commission des normes du travail, 2006), les normes mises en place par les entreprises elles-mêmes demeurent celles qui sont respectées, normes qui se rapprochent d'un traitement minimal.

En terminant, l'industrie, les métiers de cueilleurs, de façonneurs, de transporteurs, de distributeurs, de responsables des postes d'achats ne bénéficient d'aucune valorisation sociale ni de reconnaissance notable. La CRÉGÎM, en collaboration avec quatre postes d'achats, a, dans le cadre de son plan d'action pour le développement des RNA, pris l'initiative d'offrir une formation à des cueilleurs de champignons (Claude-André Léveillé, novembre 2006) et à des cueilleurs de têtes-de-violon (Communication personnelle avec Claude-André Léveillé, 2008). Toutefois, beaucoup reste encore à faire afin que les métiers du réseau des RNA soient reconnus.

9.4.5. OPPORTUNITÉS ET MENACES

OPPORTUNITÉS

Les marchés pour les ressources naturelles alternatives connaissent actuellement une croissance accélérée et présentent un potentiel de développement élevé. Un certain nombre de

facteurs ont contribué à l'émergence de ces produits, tels que l'intérêt des propriétaires de boisés, la diminution de la possibilité forestière et le besoin de se diversifier (Fugère, Léveillé, 2005).

PRODUITS THÉRAPEUTIQUES

Ces dernières années, une tendance globale de décisions d'autocontrôle de la santé de la part des consommateurs favorise l'éclosion du marché des produits de santé naturels. On valorise particulièrement les habitudes de vie saines et le remplacement des médicaments synthétiques par des médicaments naturels. Cela contribue à l'augmentation du nombre de recherches scientifiques et cliniques confirmant l'efficacité et l'innocuité de ces produits naturels. La diminution de la crainte face à ces produits et le vieillissement de la population permettent même d'anticiper une croissance pour les produits thérapeutiques.

PRODUITS ALIMENTAIRES

La demande en produits frais est bonne, et même en croissance pour les produits transformés. La concurrence est modeste, étant donné le nombre restreint de regroupements ayant la possibilité de produire petits fruits, champignons, plantes et légumes, et donc les faibles quantités de ressources transformées.

D'un autre angle, les gens semblent délaisser les produits de synthèse à la faveur des produits de santé naturels. Du même coup, du côté des produits alimentaires, l'authenticité et la qualité sont recherchées par des consommateurs de plus en plus exigeants. Ces derniers préfèrent alors les produits biologiques et régionaux qui se distinguent par la garantie de leur innocuité, la tradition qu'ils transportent et leur finesse. C'est pourquoi, si les producteurs savaient trouver une vitrine pour leurs produits du terroir, le marché pourrait, en réponse, s'élargir passablement, puisque la clientèle est réceptive.

Il est aussi important de mentionner que la Gaspésie-Île-de-la-Madeleine possède l'avantage économique conféré par l'apparition tardive de certains produits tels que les têtes-de-violon, qui permet une exportation de produits frais que d'autres endroits ne peuvent connaître et une prolongation de la saison de travail (nombre de semaines assurables).

Par ailleurs, certaines possibilités de création d'emplois se dessinent du côté de l'aménagement et de la mise en culture de bleuetières, en terres privées ou publiques, ou de plantes telles que le ginseng et l'asaret. La structuration de ces ressources n'a pas encore été touchée et favoriserait la mise en place de postes en culture, en entretien, en récolte, en conditionnement et en mise en marché.

PRODUITS ORNEMENTAUX

Ces produits bénéficient déjà de meilleures retombées économiques, en particulier à cause de la cueillette de branches et de la fabrication de couronnes de Noël. Les marchés ne manquent pas et varient en exigences et en besoins. Ils peuvent donc bien supporter l'apport d'entreprises aux méthodes diverses.

TABLEAU 75
OPPORTUNITÉS LIÉES AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ

ACTIVITÉ	OPPORTUNITÉS
PRODUITS THÉRAPEUTIQUES	
Fabrication et distribution d'huiles essentielles Distribution et commercialisation d'huiles essentielles Cueillette de l'if du Canada	▪ Présence de plusieurs centres de recherche et de laboratoires ▪ Collaboration avec des entreprises nationales et internationales ▪ Présence de ressources naturelles particulières aux régions froides ▪ Éclosion du marché des produits de santé naturels ▪ Début de production hâtif pour l'if à cause du climat nordique ▪ Qualité supérieure des branches d'if
PRODUITS ALIMENTAIRES	
Cueillette de fruits et légumes Cueillette de champignons Production et transformation	▪ Demande particulièrement bonne ▪ Concurrence modeste ▪ Popularité grandissante des produits biologiques et régionaux ▪ Très grande réceptivité des marchés ▪ Avantage de l'apparition tardive de certains produits qui permet l'exportation de ceux-ci en raison du décalage de la période de récolte par rapport aux régions plus chaudes du Québec
PRODUITS ORNEMENTAUX	
Récolte de branches Fabrication de couronnes Production de décorations Vente d'arbres de Noël	▪ Demande plus forte que l'offre ▪ Retombées économiques substantielles

MENACES

Aucun lien de confiance n'existe actuellement entre les consommateurs et les produits de santé naturels. Les clients sont peu informés et méfiants face aux médecines naturelles. En effet, les naturopathes, médecins naturels, sont actuellement confinés dans une zone grise, n'étant ni reconnus ni réglementés. Aucune structure légale, aucun code de déontologie n'est en place, ce qui laisse baigner la population dans la confusion quant au sérieux de ces professionnels (Radio-Canada, Zone Libre, 17 novembre 2006). Néanmoins, la mise en place d'une réglementation sur les produits de santé naturels, qui aurait pour conséquence de rassurer la population, pourra rapidement avoir des répercussions sur les marchés.

À l'inverse, cependant, la mise en place de cette même réglementation pourrait provoquer la dissolution de certaines entreprises appelées à revoir leurs produits ou à disparaître.

De la même façon, l'éclosion de nouvelles découvertes scientifiques en recherche pharmaceutique pourrait éventuellement menacer les produits naturels à base d'if, si ces

découvertes signifiaient que d'autres produits entraînent désormais les mêmes effets, avec des coûts de production moins élevés.

En attendant, toutefois, le gain de popularité au cours des dernières années dans l'industrie des RNA commence déjà à se faire sentir. Recherché pour le paclitaxel qu'il contient, un médicament efficace contre certains types de cancer (Ressources naturelles Canada, mars 2004), l'if du Canada voit ses populations diminuer grandement. Le cas est le même pour les branches de sapin, dont la popularité ne se dément pas depuis plusieurs années. Cela engendre une raréfaction des ifs et des branches de sapin disponibles en certains endroits et donc, la nécessité de parcourir de plus grandes distances pour en cueillir.

Géographiquement, le territoire à couvrir est particulièrement grand. Pour cette même raison, les pillages de lots privés et les prélèvements abusifs de récoltes demeurent problématiques.

Sous l'aspect touchant directement les produits, certaines épidémies viennent décimer des populations végétales. Par exemple, le sapin baumier est sujet aux épidémies de la tordeuse des bourgeons de l'épinette, alors que les fraisiers sont sujets aux maladies fongiques. Également, la variation des approvisionnements dépendant directement d'éléments incontrôlables, tels que les conditions météorologiques à moyen et long terme (gels, sécheresse, etc.), les RNA sont victimes d'inconstance, ce qui nuit à une mise en marché planifiée. Mais encore, ces difficultés reliées au climat risquent de s'accentuer avec le réchauffement de la planète qui apporte des variantes extrêmes au fil des mois et des saisons.

Les opportunités pour les RNA demeurent particulièrement encourageantes et pèsent lourd dans la balance. Il serait aisé de créer un réseau dans le sous-secteur qui réunirait tous les acteurs et qui créerait un taux de rendement satisfaisant, puisque les éléments essentiels au fonctionnement d'un marché existent pour les RNA. Cependant, les menaces, pour certaines ne présentant que le statut de possibilité, et pour d'autres, existant déjà, méritent un suivi.

TABLEAU 76
MENACES LIÉES AUX RNA SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ

ACTIVITÉ	MENACES
PRODUITS THÉRAPEUTIQUES	
Fabrication et distribution d'huiles essentielles Distribution et commercialisation d'huiles essentielles Cueillette de l'if du Canada	▪ Concurrence d'autres pays ▪ Limite de compétitivité de la région ▪ Moyens de production faibles ▪ Manque d'investissements ▪ Nouvelle réglementation ▪ Difficulté à fidéliser la main-d'œuvre (emplois de courte durée) ▪ Disponibilité restreinte des branches ▪ Mise en marché pour les huiles essentielles peu développée ▪ Fluctuation importante des prix pour les huiles essentielles ▪ Difficulté à trouver des personnes-ressources pour les huiles essentielles ▪ Coûts de production pour les huiles essentielles très élevés ▪ Manque d'un lien de confiance avec la clientèle pour les produits naturels ▪ Éclosion de nouvelles découvertes scientifiques pouvant menacer l'if si un remède produisant les mêmes effets pour moins cher était trouvé ▪ Variation dépendant d'éléments incontrôlables tels que la température ▪ Vaste territoire à couvrir pour contrer le marché noir
PRODUITS ALIMENTAIRES	
Cueillette de fruits et légumes Cueillette de champignons Production et transformation	▪ Dépendant des conditions climatiques ▪ Difficulté à obtenir du financement ▪ Inconstance de l'approvisionnement ▪ Saisonnier, très physique et paiement au rendement pour la cueillette
PRODUITS ORNEMENTAUX	
Récolte de branches Fabrication de couronnes Production de décorations Vente d'arbres de Noël	▪ Ventes d'arbres de Noël dépendant de la fluctuation des taux de change et des taxes ▪ Production à perte certaines saisons ▪ Concurrence régionale ▪ Difficulté à fidéliser la main-d'œuvre ▪ Difficulté à assumer les pertes causées par les besoins en formation ▪ Perte d'ouvriers sylvicoles ▪ Manque de fonds de roulement ▪ Diminution de la quantité de branches accessibles ▪ Épidémies possibles

9.4.6. PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Une croissance du sous-secteur est fort probable, appuyée par de nombreux projets de mise en valeur et de développement du marché, amorcés grâce aux pactes ruraux. Le développement de 30 fiches techniques sur les PFNL par l'UPA, et la création du comité régional PFNL ne sont que des exemples des actions entreprises concrètement pour favoriser leur connaissance par la population et l'émergence d'une activité à viabilité économique et d'une durabilité écologique.

PRODUITS THÉRAPEUTIQUES

De manière plus précise, ces dernières années, plusieurs plantes ont été reconnues pour leurs propriétés médicinales. Du côté des huiles essentielles, plusieurs espèces sont actuellement mises à l'essai. Le *Ledum* (feuilles de thé) serait en effet en voie de production agricole dans la baie des Chaleurs et un suivi des récoltes a cours depuis quelques années dans la région de Gaspé (Lambert-Bolduc et Léveillé, 2003). Néanmoins, il demeure que peu d'informations sont encore disponibles pour les plantes médicinales.

Dans le cas spécifique de l'if du Canada, l'industrie est en pleine croissance. La mise en marché liée à la récolte en forêt publique est réalisée par le Syndicat des producteurs de bois de la Gaspésie (SPBG). L'obligation établie d'obtenir un permis pour effectuer la récolte d'ifs sur terres publiques permet la gestion des quantités récoltées (CEDFOB, mars 2006). Le potentiel annuel de récolte de l'if n'étant pas encore déterminé précisément, une telle réglementation s'avérait nécessaire pour éviter l'épuisement de la ressource.

PRODUITS ALIMENTAIRES

Les petits fruits sont récoltés de façon disparate depuis de nombreuses années en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. La demande serait bonne pour les produits agroalimentaires. Cependant, les possibilités de récoltes demeurent variables et le nombre d'entreprises dans le secteur, restreint. Des efforts sont actuellement déployés pour le développement des récoltes de champignons. D'ailleurs, l'arrivée récente d'une entreprise française pour l'exportation de champignons sauvages (Fransep) pourrait donner un essor à la structuration de leur récolte. La diversité des produits offerts ou potentiellement récoltés laisse entrevoir des perspectives intéressantes de croissance pour cette catégorie.

PRODUITS ORNEMENTAUX

La tendance des marchés pour les produits ornementaux est à la hausse.

D'un point de vue général, la création et la promotion d'un réseautage qui unirait les entreprises de services liés aux RNA permettraient un avancement important en facilitant la collaboration entre les acteurs. Conséquemment, ce lien favoriserait le partage des connaissances, une mise en marché efficace, l'achat de matériel pour la transformation et la force de négociation pour les prix.

9.5. PORTRAIT DES ENTREPRISES

9.5.1. NOMBRE D'ENTREPRISES

PRODUITS THÉRAPEUTIQUES

Selon Fugère et Léveillé (2005), la Gaspésie compte 13 personnes ou entreprises associées aux produits forestiers non ligneux à valeur thérapeutique.

Ces entreprises et personnes liées aux produits thérapeutiques sont donc très diversifiées tant au point de vue des produits et services offerts que de leurs méthodes de travail et de leur philosophie.

PRODUITS ALIMENTAIRES

Au total, huit entreprises sont reconnues en tant qu'employeurs dans le secteur des produits agroalimentaires. Ces entreprises regroupent entre 9 et 26 employés selon la saison.

PRODUITS ORNEMENTAUX

Trois principaux producteurs, offrant une gamme variée de produits de décoration faits à partir de branches de conifères, sont établis dans la région de la Gaspésie–Île-de-la-Madeleine.

Un nombre de producteurs de moindre envergure, fluctuant d'année en année, selon la conjoncture des marchés, peut également être ajouté. Ce nombre semble se maintenir aux environs de quatre depuis les dernières années. Quelques autres centres de production saisonniers (de fin octobre à début décembre) font leur place dans le marché des produits ornementaux, au nombre moyen de cinq.

9.5.2. CATÉGORIES D'ENTREPRISES

À la base du sous-secteur des RNA existent les entreprises de production. Ces dernières exploitent des espaces agricoles ou forestiers dans le but d'obtenir différents produits de la terre.

Les regroupements et entreprises de cueillette des produits, tels que la Coopérative de cueilleurs Récupère-forêt, Herbothentic, le Vignoble le Plein d'Amour et Les Serres du Domaine, viennent ensuite. Comme leur titre l'affirme, elles ont pour objectif la culture et la récolte des produits forestiers non ligneux.

Les fabricants et transformateurs utilisent les ressources à l'état brut pour créer tout genre de produits : les branches de sapin pour les couronnes de Noël, les petits fruits pour les confitures, le raisin pour des boissons alcoolisées à base de vin, l'if du Canada pour les médicaments à base de taxanes, etc.

Au moment de la mise en marché, en particulier dans le domaine du sapin, les grossistes font leur apparition. Ces derniers ont un rôle de revendeur : ils achètent directement des cueilleurs pour revendre à des fabricants (Fugère et Léveillé, 2005). Par ailleurs, certains fabricants agissent également en tant que grossistes.

9.5.3. TAILLE DES ENTREPRISES

La taille des entreprises est généralement petite, soit entre un et cinq employés. Durant la saison estivale, quelques entreprises engagent des employés supplémentaires.

9.5.4. RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

PRODUITS PHARMACEUTIQUES

Il y a absence de répartition uniforme sur le territoire gaspésien en ce qui a trait aux produits pharmaceutiques. On peut remarquer une concentration dans la baie des Chaleurs, particulièrement à Escuminac et Bonaventure.

PRODUITS ALIMENTAIRES

Les cueilleurs de produits agroalimentaires sont dispersés sur le territoire. Cependant, on a mis en lumière un potentiel intéressant pour le bleuet dans les MRC de Bonaventure et de Rocher-Percé (Fugère et Léveillé, 2005).

PRODUITS ORNEMENTAUX

La côte sud, entre l'Ascension-de-Patapédia et Gaspé, comprend la grande majorité des unités de fabrication de produits ornementaux. Une entreprise de mise en marché des arbres de Noël trouve son emplacement dans la baie des Chaleurs.

9.5.5. AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

POINTS DE VENTE

Les produits médicinaux sont majoritairement vendus directement sur leur lieu de production, à 85 % (Fugère et Léveillé, 2005). Tout autant de producteurs fréquentent également les salons d'artisanat et les événements populaires afin d'y exposer leurs produits. Quelques entreprises en font le commerce au détail. Dans les grandes villes, le marché des produits en vrac représente toujours une opportunité saisie par les entreprises. Les plantes médicinales trouvent preneurs dans les herboristeries alors que les produits pharmaceutiques se retrouvent dans les pharmacies et les boutiques d'aliments naturels.

De la même façon, les producteurs agroalimentaires privilégient la vente au comptoir, qui favorise les contacts directs avec la clientèle, mode de fonctionnement premier du secteur. Certains de ces producteurs font affaire avec des épiceries ou des restaurants, qui écoulent petits fruits, légumes, dérivés de l'érable et vinicoles. L'apparition à des événements de type foire est aussi priorisée.

PROGRAMMES D'AIDE POUR L'EMBAUCHE DE MAIN-D'OEUVRE

Emploi-Québec propose un programme d'aide à l'embauche pour les personnes considérées à haut risque de chômage. Les entreprises du secteur des RNA bénéficient à l'occasion d'un appui pour l'embauche de personnel visant à pourvoir leurs postes occasionnels récurrents.

Le manque de fonds représentant actuellement un obstacle important à la croissance de la main-d'œuvre du côté des PFNL, la présence de tels programmes d'aide peut être considérée comme une opportunité. Ces programmes permettraient en effet de favoriser la productivité

sans hausser les coûts rattachés à la main-d'œuvre, et ainsi favoriser le développement durable du secteur.

9.5.6. PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Le secteur demeure peu connu. Une promotion de la seconde et troisième transformation doit être réalisée, et les entreprises ayant du succès dans ce domaine doivent être connues.

Des études de marché doivent être réalisées pour les épiceries et les restaurants, qui représentent des marchés actuellement peu utilisés, mais intéressants. Les exportations, par exemple de couronnes de Noël, doivent également être étudiées pour leur potentiel de ventes.

9.6. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

9.6.1. DESCRIPTION GÉNÉRALE

Comme une certaine partie du travail se fait au noir, il est ardu de qualifier précisément la main-d'œuvre liée aux ressources naturelles alternatives. Cependant, elle peut être caractérisée par une moyenne de travailleurs peu scolarisés, engagés de façon occasionnelle ou à temps partiel et touchant aux première et deuxième transformation (cueillette, récolte, fabrication de couronnes, etc.). Pour la plupart, ces travailleurs préfèrent ne pas déclarer leurs revenus ou travailler un certain nombre d'heures maximal, étant donné les restrictions rattachées à l'assurance-emploi, les postes n'étant pas à l'année. La main-d'œuvre des RNA en est une à risque, parce que renouvelée d'année en année, le travailleur trouvant contraignant l'aspect saisonnier, incertain et payable à la pièce du secteur.

9.6.2. CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

De façon générale, la main-d'œuvre dans le secteur des RNA est essentiellement masculine, peu âgée, allant de 15 à 50 ans.

Les cueilleurs sont fréquemment des étudiants, donc âgés entre 15 et 25 ans, du fait que les emplois sont saisonniers, variant de cinq semaines (dans le cas des petits fruits, par exemple) à 10 mois (dans le cas de certains légumes). Les autres cueilleurs présentent peu de formation et de scolarisation, mais possèdent une bonne condition physique, la rapidité d'exécution et la dextérité. Ils font face à des emplois sur appel, équivalant à moins de 30 heures par semaine environ, et peuvent être appelés à travailler la fin de semaine, ce qui leur demande une grande disponibilité. Les transformateurs présentent des caractéristiques se rapprochant grandement de celles des cueilleurs.

Les employés à l'emballage et au tri ont souvent une formation autodidacte, jumelée à une expérience acquise dans leur jeunesse ou au fil du temps. Les emplois à temps plein sont fréquents, mais demeurent saisonniers.

Les producteurs, quant à eux, possèdent généralement une formation plus poussée et davantage d'expérience. Ils sont donc majoritairement plus âgés que tous les travailleurs. Dans le domaine des produits de santé naturels, il est fréquent qu'une formation en herboristerie ait été complétée, ou un diplôme en sciences appliquées.

9.6.3. SALAIRES

Pour la récolte de l'if en forêt publique, le MRNF prélève des droits de coupes aux détenteurs du permis de récolte qui équivalent à 418 $/tonne métrique verte, ou 0,19 $/livre. Le prix de vente est ensuite négocié entre le titulaire du permis et les contractants. En forêt privée, le cueilleur rend compte au syndicat des producteurs de bois du poids de la biomasse récoltée chaque jour. Le cueilleur obtient généralement entre 1,54 $ et 2,53 $/kilogramme.

Dans le secteur des produits alimentaires, le salaire moyen dépend grandement du niveau de rendement des travailleurs. Pour les bleuets, on calcule une moyenne de 0,70 $ à 0,80 $/livre non nettoyée, pour les fraises, 2,38 $ pour 12 chopines et 5,50 $ pour 12 casseaux de framboises. Il est raisonnable de croire qu'un cueilleur, dans un champ productif, aura un rendement moyen, pour les fraises et les framboises, respectivement de trois paniers de 12 chopines et de 1,35 panier de 12 casseaux par heure. Pour ces deux fruits, le cueilleur moyen obtient donc un salaire horaire de 7,14 $ et de 6,97 $. Pour les champignons, le prix payé au cueilleur dépend également de la période de la saison, de la demande du marché, de la disponibilité des champignons, etc. (UPA, 2006). Pour les têtes-de-violon, la moyenne oscille entre 0,60 $ et 2,00 $/livre.

Dans la catégorie des produits ornementaux, la cueillette de branches de sapin génère environ 2 M$ par année. Le salaire moyen d'un cueilleur est de 0,20 $ à 0,22 $/livre. La cueillette moyenne variant de 400 à 500 livres par jour, le salaire quotidien tourne autour de 80 à 100 $. Cette cueillette couvre une période d'environ sept semaines, s'effectuant de la troisième semaine d'octobre au début de décembre. La fabrication de couronnes de Noël génère quant à elle 1,5 M$ et propose des salaires hebdomadaires variant de 350 $ à 500 $.

9.6.4. FORCES ET FAIBLESSES

En ces années, peu de gens font carrière avec des activités liées aux RNA. Les emplois sont saisonniers et ne permettent pas un revenu à l'année. Néanmoins, la diversité des produits compris dans les RNA et l'éventail de périodes de l'année sur lesquelles s'étend leur production permettraient éventuellement la récolte en tout temps.

Ce côté instable du secteur favorise grandement le travail au noir, qui demeure une problématique importante des RNA, tant qu'un réseau des actants du secteur n'est pas créé. C'est pour cette raison qu'il est actuellement difficile de mettre sur pied une industrie des RNA, les activités se déroulant un peu partout sur le territoire de façon anonyme. Si une croissance de l'industrie est souhaitée, la main-d'œuvre existante devra être reconnue, puis rassemblée, et non isolée.

Par ailleurs, pour ce qui est de la main-d'œuvre escomptée, plusieurs facteurs freinent son évolution. Il apparaît une difficulté importante de recrutement, toujours en lien avec l'aspect temporaire des postes que crée le sous-secteur et le nombre d'heures insuffisant qu'il garantit. De plus, le caractère forfaitaire des salaires, qui varient selon l'efficacité, ne rend pas le sous-secteur attractif. Un fort taux de roulement annuel est observé. Les employeurs ne réussissent pas à fidéliser la main-d'œuvre.

10. PISTES D'INTERVENTION ET PLAN D'ACTION

Les pistes d'intervention sont nombreuses et énoncées dans le but de favoriser la consolidation et le développement du secteur, particulièrement en ce qui concerne la main-d'œuvre. Elles sont des mesures structurantes, qui ont des effets multiples et visent à mettre en place des conditions propices à l'essor du secteur forestier. Les pistes d'intervention favorisent les synergies du secteur forestier, améliorent la productivité et la formation de la main-d'œuvre.

Le plan d'action est un outil de travail permettant de mettre en place des mesures efficaces et coordonnées visant à atténuer les effets de la crise forestière, à soutenir et à développer la main-d'œuvre des sous-secteurs, 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.

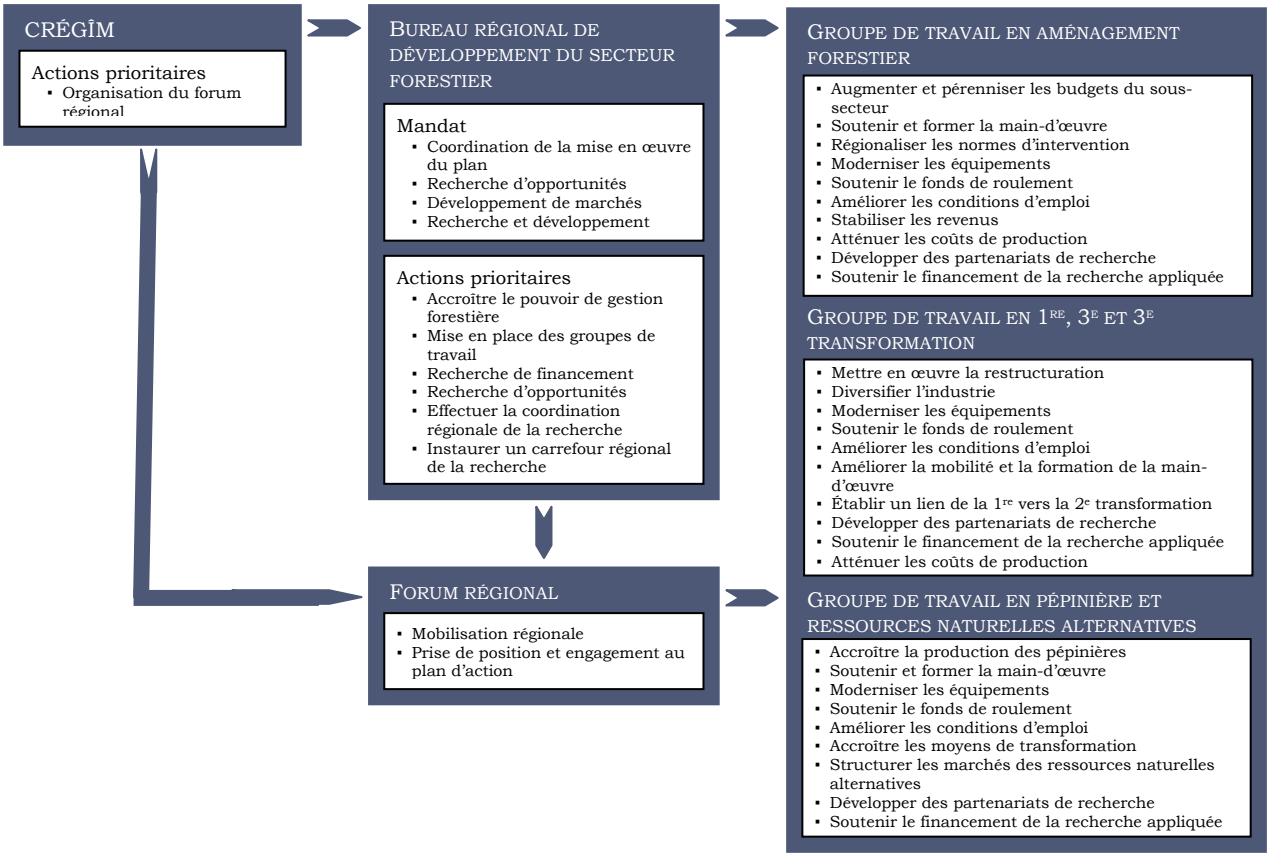
10.1. PREMIÈRE PARTIE – STRUCTURE DE RÉALISATION

Pour mener à bien le plan d'action, la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine doit se doter d'un instrument de mise en oeuvre simple et souple. Cet instrument doit tenir compte des intervenants impliqués dans le développement du secteur forestier. L'instance appropriée pour coordonner le plan d'action est la CRÉGIM, par son mandat et son implication dans les dossiers à caractère forestier et économique. Il est proposé de créer un bureau régional de développement du secteur forestier, qui aurait le mandat de coordonner la mise en œuvre du plan d'action.

Les actions prioritaires attendues de la CRÉGÎM concernent la mobilisation régionale autour du plan d'action, la création du bureau de développement, la recherche de financement, la mise en place d'ententes sectorielles et la coordination générale de la mise en oeuvre.

La Figure 34 présente schématiquement la structure suggérée.

FIGURE 34
STRUCTURE SUGGÉRÉE



FORUM RÉGIONAL DE MOBILISATION

Le succès de la réalisation du plan d'action repose sur une adhésion des partenaires et une mobilisation régionale. Un événement doit être tenu sans délai, afin d'expliquer le plan d'action aux acteurs interpellés par sa mise en œuvre et de dynamiser les forces vives de la région.

Tous les acteurs concernés par le secteur forestier devront être invités. 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 y adhérant et en s'engageant dans sa mise en oeuvre.

BUREAU RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR FORESTIER

Il est proposé de constituer un bureau régional de développement du secteur forestier, qui aurait pour mandat de coordonner la mise en œuvre du plan d'action, de canaliser les initiatives de développement des entreprises ou des groupes d'intérêt, de promouvoir les besoins de formation et d'information sur les programmes d'aide et d'agir sur le développement de nouveaux marchés. Ce bureau serait un organe facilitateur et accompagnateur pour les industriels ou les entrepreneurs, dans le but d'accroître le développement, la mise en valeur et la commercialisation. Les fonctions ressemblent à celles de commissaire industriel, qui verrait à soutenir la commercialisation, à promouvoir les produits forestiers régionaux, à explorer de nouveaux marchés et à rechercher de nouveaux investisseurs. Ce bureau pourrait relever

directement de la CRÉGÎM. Le rôle du bureau de développement serait également de mettre en place et de soutenir les groupes de travail touchant le développement de chacun des sous-secteurs.

Les actions prioritaires qui devraient découler du bureau régional de développement sont les suivantes :

- Coordination régionale de la recherche et du développement
- Implantation d'un carrefour régional de sciences;
- Implantation d'un carrefour régional de sciences
- Accroissement du pouvoir de gestion forestière de la région
- Mise en place et coordination de groupes de travail
- Développement stratégique du secteur forestier
- Accompagnement des projets du secteur
- Recherche de financement
- Recherche d'opportunités

Il est proposé de constituer trois groupes de travail (aménagement forestier; première, seconde et troisième transformation; pépinières et ressources naturelles alternatives). Ces groupes de travail verraient à la coordination et à la mise en œuvre d'actions propres aux sous-secteurs. Ils seraient composés d'intervenants directement concernés par les actions prioritaires à réaliser. Leur mandat serait de déterminer précisément les actions à mettre en place et de réunir les conditions pour leur mise en œuvre.

Les actions prioritaires qui devraient découler du groupe de travail de l'aménagement forestier sont les suivantes :

- Mesures de soutien et d'atténuation des coûts de production
- Soutien aux propriétaires de machinerie forestière
- Augmentation et pérennisation des budgets d'aménagement forestier
- Mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre
- Intensification de l'aménagement forestier
- Stabilisation des revenus des entreprises en aménagement
- Régionalisation des normes d'aménagement
- Mise en place immédiate de mesures de soutien au fonds de roulement des entreprises
- Amélioration des conditions et de l'environnement de travail
- Établissement d'un programme de modernisation des équipements de transformation
- Développement de partenariats avec les instituts de recherche
- Soutien au financement de la recherche appliquée

Les actions prioritaires qui devraient découler du groupe de travail de la première, seconde et troisième transformation du bois sont les suivantes :

- Mise en œuvre de la stratégie de restructuration industrielle
- Diversification de la structure industrielle
- Mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre

- Mesures de soutien des entreprises de transformation du bois
- Mesures d'atténuation des coûts de production
- Mesures d'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région
- Mise en place immédiate de mesures de soutien au fonds de roulement des entreprises
- Amélioration des conditions et de l'environnement de travail
- Établissement d'un programme favorisant la modernisation des équipements de transformation
- Développement de partenariats avec les instituts de recherche
- Soutien au financement de la R&D appliquée à la transformation
- Mesures assurant un lien entre la première et la seconde transformation
- Promotion et valorisation des métiers de la transformation du bois

Les actions prioritaires qui devraient découler du groupe de travail des pépinières et des RNA sont les suivantes :

- Mesures permettant l'accroissement de la production des pépinières
- Soutien aux activités de diversification
- Mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre
- Accroissement des moyens de transformation des produits
- Stabilisation de l'emploi par le prolongement de la saison de cueillette
- Structuration de la mise en marché des ressources naturelles alternatives
- Mise en place immédiate de mesures de soutien au fonds de roulement des entreprises
- Amélioration des conditions et de l'environnement de travail
- Établissement d'un programme de modernisation des équipements forestiers
- Développement de partenariats avec les instituts de recherche
- Soutien au financement de la recherche appliquée
- Promotion et valorisation des métiers de la forêt
- Réflexion sur la mise en place d'une réglementation du sous-secteur

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 forestier. Sept conditions primordiales seront nécessaires :

- Un plan d'action, adopté régionalement, regroupant les acteurs capables de mener à bien sa réalisation.
- Une CRÉGÎM forte de réflexion, de mise en œuvre et surtout, soucieuse de résultats.
- Un rassemblement d'acteurs autour d'une table décisionnelle, disposant de ressources financières suffisantes.

- 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 à l'industrie, 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.
- Un lobby d'influence auprès des autorités concernées, permettant d'obtenir le soutien nécessaire aux démarches de développement priorisées.

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 :

- Mesures immédiates de soutien pour les entreprises et les individus en difficulté
- Fonds de développement pour la conversion industrielle (moduler les critères d'accès au financement pour les projets innovateurs)
- Fonds de capital de risque propre aux ressources naturelles alternatives
- 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 de la recherche
- Financement des activités de commercialisation
- Financement des investissements de modernisation ou d'acquisition d'équipements
- Modification des critères afin de permettre l'implantation d'un Fonds d'intervention économique régional (FIER)
- Accroissement et optimisation de l'utilisation des fonds disponibles par l'établissement des mesures suivantes :
  - Devancement de l'annonce des budgets en aménagement et leur confirmation pour une période de cinq ans, au lieu d'une annonce au mois de juin de chaque année
  - Identification des raisons de la sous-utilisation des fonds gouvernementaux disponibles
  - Rapatriement régional du pouvoir de gestion des enveloppes budgétaires des programmes gouvernementaux, lorsque requis

- Rapatriement régional du pouvoir de détermination des critères d'attribution des programmes québécois, s'il y a lieu
- Mise en place d'un 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 77, permet de cerner les priorités de la CRÉGÎM, du bureau de développement 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 :

- Mobilisation régionale des acteurs
- Bureau régional de développement du secteur forestier
- Constitution des trois groupes de travail
- Amélioration de l'offre de formation
- Fonds de soutien dans différents programmes
- Coordination régionale de la recherche
- Augmentation des budgets à l'aménagement forestier
- Mise en œuvre de la restructuration de l'industrie de la transformation
- Structuration du marché des ressources naturelles alternatives

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. L'annexe 1 présente en détail toutes les pistes d'intervention. Les divers comités pourront s'inspirer de ce document afin de programmer leur travail.

TABLEAU 77
CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION

	AN 1		AN 2		AN 3	
ACTIONS CRÉGÎM						
1. Forum de mobilisation régionale	■					
2. Création d'un bureau régional de développement du secteur forestier	■					
3. Mise en place de trois groupes de travail	■					
ACTIONS DU BUREAU RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT						
4. Coordination des groupes de travail	■	■	■	■	■	■
5. Recherche de financement	■	■	■	■	■	■
6. Recherche d'opportunités	■	■	■	■	■	■
7. Réaliser la coordination régionale de la recherche et du développement	■	■	■	■	■	■
8. Implanter un carrefour régional de science et un centre de veille technique	■	■	■			
9. Accroître le pouvoir de gestion forestière de la région		■	■			
10. Promouvoir et valoriser les métiers du secteur forestier		■	■	■	■	■
11. Mettre en place des mesures assurant un lien entre la première et la deuxième transformation			■	■	■	■
12. Faire la promotion et la valorisation des métiers de la forêt			■	■	■	■

TABLEAU 77 (suite)
CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION

	AN 1		AN 2		AN 3	
ACTIONS GROUPE DE TRAVAIL AMÉNAGEMENT FORESTIER						
13. Développer des mesures de soutien et d'atténuation des coûts	■	■	■			
14. Soutenir les propriétaires de machinerie forestière	■	■	■			
15. Augmenter et pérenniser les budgets d'aménagement forestier		■	■	■		
16. Intensifier les mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre		■	■	■	■	■
17. Intensifier l'aménagement forestier		■	■			
18. Stabiliser les revenus des entreprises en aménagement forestier	■	■	■			
19. Régionaliser les normes d'aménagement forestier	■	■	■			
20. Mettre en place un fonds de soutien immédiat	■	■				
21. Améliorer les conditions et l'environnement de travail		■	■	■	■	
22. Établir un programme de modernisation des équipements forestiers		■				
23. Développer des partenariats avec les instituts de recherche	■	■	■			
24. Soutenir le financement de la recherche appliquée	■	■	■	■	■	■
ACTIONS DES GROUPES DE TRAVAIL 1RE, 2E ET 3E TRANSFORMATION						
25. Mettre en œuvre de la stratégie de restructuration industrielle	■	■				
26. Établir les mesures de diversification de la structure industrielle	■	■	■	■	■	
27. Intensifier les mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre	■	■	■	■	■	
28. Établir les mesures de soutien des entreprises de transformation		■	■	■	■	
29. Établir les mesures d'atténuation des coûts de production	■	■	■			
30. Établir les mesures d'accroissement de la mobilité de la main-d'oeuvre	■	■				
31. Mettre en place un fonds de soutien immédiat	■	■				
32. Améliorer les conditions et l'environnement de travail		■	■	■	■	
33. Établir un programme de modernisation des équipements de transformation		■	■	■	■	
34. Développer des partenariats avec les instituts de recherche	■	■	■	■	■	
35. Soutenir le financement de la recherche appliquée	■	■	■	■	■	■
ACTIONS GROUPE PÉPINIÈRES ET RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES						
36. Établir les mesures permettant l'accroissement de la production des pépinières		■	■			
37. Soutenir les activités de diversification		■	■			
38. Intensifier les mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre	■	■	■			
39. Accroître les moyens de transformation des produits		■	■	■		
40. Stabiliser l'emploi par le prolongement de la saison de cueillette	■	■	■	■	■	
41. Structurer la mise en marché des ressources naturelles alternatives	■	■	■	■	■	
42. Mettre en place un fonds de soutien immédiat	■	■	■	■	■	
43. Améliorer les conditions et l'environnement de travail	■	■	■	■	■	
44. Établir un programme de modernisation des équipements de transformation	■	■	■	■	■	
45. Développer des partenariats avec les instituts de recherche	■	■	■	■	■	
46. Soutenir le financement de la recherche appliquée	■	■	■	■	■	■
47. Réfléchir sur la mise en place d'une réglementation du sous-secteur	■	■	■	■	■	■

10.5. PARTENAIRES INTERPELLÉS

A priori, tous les partenaires intéressés de près ou de loin au secteur devront être appelés à contribuer à la mise en œuvre du plan d'action. Les principaux acteurs interpellés sont les suivants :

CRÉGÎM

La CRÉGÎM est l'instance la plus appropriée pour porter ce plan d'action et le mener à bien. Elle représente la région, détient un poids politique et possède des ressources limitées d'opération.

ENTREPRISES DU SECTEUR

La volonté exprimée lors de l'atelier régional tend à démontrer la détermination des entreprises à contribuer et 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.

TRAVAILLEURS ET LEURS REPRÉSENTANTS

Les travailleurs et leurs représentants de tous les sous-secteurs sont interpellés à participer au développement de leur industrie.

COMITÉS SECTORIELS

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) et le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB) 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 la demande de la main-d'œuvre. De plus, il collabore au développement de programmes en formation continue, comme 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.

MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE (MRNF)

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.

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 et des Régions
- Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
- 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
- Ressources humaines et Développement social Canada
- Société d'aide au développement de la collectivité
- Entreprises
- Institutions de financement
- Travailleurs des sous-secteurs et leurs représentants
- MRC et municipalités concernées

CONCLUSION

Le secteur forestier québécois connaît actuellement une mutation importante. La crise est le résultat d'une combinaison de facteurs conjoncturels et structurels. Quoique la crise affecte l'ensemble du Québec, la Gaspésie-Îles-de-la-madeleine en ressent particulièrement les effets en raison d'un contexte socioéconomique difficile et d'une forte dépendance à la forêt de plusieurs communautés. En vue de relancer le secteur, un comité, formé de représentants régionaux de l'industrie forestière, décide de prendre son avenir en main et propose une restructuration industrielle ordonnée. Les bouleversements en cours ont des répercussions importantes sur la main-d'œuvre du secteur.

La présente étude avait pour objectif de réaliser un diagnostic et d'élaborer un plan d'action afin de faciliter la transition vers une industrie forestière renouvelée et de favoriser le développement du secteur et de sa main-d'œuvre. Dans un premier temps,les informations recueillies ont permis de brosser un portrait de la situation de la main-d'oeuvre pour l'ensemble du secteur forestier et pour chacun des sous-secteurs visés. Dans un deuxième temps, à la lumière du diagnostic et des préoccupations exprimées par les acteurs régionaux, des pistes de solutions concrètes ont été identifiées.

Le secteur de l'aménagement forestier compte environ 89 établissements qui emploient près de 1750 travailleurs. Leurs principales sources de revenus proviennent des activités de récolte, de traitement sylvicole et de travaux de voirie. La vigueur de l'aménagement forestier est intimement liée à la santé de la première transformation. En effet, parmi les plus grandes entreprises, les entrepreneurs privés et les coopératives concluent des contrats de sous-traitance avec les détenteurs de CAAF qui possèdent des usines de sciage sur le territoire. Elles confient à leur tour une partie de leurs responsabilités à une entreprise de plus petite taille, souvent un entrepreneur forestier, propriétaire de machinerie forestière. Cette chaîne de sous-traitance en cascade, où les donneurs d'ordres sont peu nombreux, procure peu de stabilité financière aux entreprises dans ce contexte économique difficile qui les oblige souvent, faute d'options, à accepter des conditions très insatisfaisantes. La grande incertitude financière à laquelle ces entreprises sont confrontées d'une saison à l'autre représente également un obstacle majeur à leur développement. Les groupements forestiers sont également fortement dépendants puisque le bois récolté en forêt privée doit trouver preneur parmi les usines de la première transformation et qu'une partie de leurs revenus provient de la réalisation de travaux en forêt publique. Le petit entrepreneur, propriétaire de machinerie forestière, se trouvant au bout de la chaîne, est particulièrement vulnérable aux aléas économiques. En raison de la grande spécialisation des équipements qu'il possède et des obligations financières qui en découlent, peu d'options s'offrent à lui en cas de manque de travail.

La main-d'œuvre est la première victime de cette situation. Les conditions de travail du sous-secteur sont difficiles et les avantages sociaux pratiquement inexistants. Ils sont en général rémunérés à forfait. Pour la plupart, ils gagnent annuellement entre 10 000 et 19 999 $, pour une moyenne de 17,6 semaines de travail. Lorsque la production est à son maximum, ils travaillent en moyenne 48,7 heures par semaine et voyagent régulièrement entre 60 et 89 minutes pour se rendre au travail. Malgré tout, les travailleurs sont plutôt attachés au secteur. Ils se disent globalement satisfaits du travail dans le secteur en général, à l'exception du temps de transport quotidien, des avantages sociaux, des allocations pour les équipements de travail et du salaire global. Le mode de rémunération à forfait, les conditions de travail difficiles et les délais entre les contrats expliquent le taux de roulement important et les difficultés de recrutement éprouvées par plusieurs. Ces problématiques s'associent au vieillissement de la main-d'œuvre, qui est préoccupante pour la majorité des établissements. S'ajoutent à cela les difficultés d'adaptation aux normes qui abaissent la productivité des travailleurs et influent sur

leurs conditions de travail. Ceci contribue également à la faible rétention des nouveaux travailleurs.

Les employés types sont surtout des travailleurs sylvicoles et des opérateurs de machinerie d'abattage. Pour la plupart, ces postes sont occupés par des hommes de 30 à 54 ans, faiblement scolarisés. Malgré les efforts consentis par leurs employeurs pour la formation en milieu de travail, il reste beaucoup de travail en termes de reconnaissance des acquis et d'accroissement de la valorisation des métiers de l'aménagement forestier. Cette dernière est essentielle à l'attraction de la relève. Il ressort de cette analyse qu'un des enjeux prioritaires pour ce sous-secteur est la disponibilité d'une main-d'œuvre compétente à court terme, mais surtout au sortir de la crise.

En outre, les normes changeantes et peu flexibles, la vétusté de certains équipements, l'important temps de transport quotidien, le mauvais état des chemins forestiers et le manque de formation de la main-d'oeuvre à l'entrée diminuent la productivité et contribuent à limiter la rentabilité des entreprises, de sorte que la situation de l'emploi et les conditions de travail de la main-d'œuvre sont touchées.

Finalement, plus de 40 % des établissements ont l'intention de se diversifier et on estime qu'à la suite de cette croissance, il y aura une création d'emplois dans 16 % des établissements. Pour certaines entreprises, cette création d'emplois se traduira par un recours à des compétences nouvelles et donc par un besoin de formation spécifique.

La première transformation du bois constitue le moteur du secteur forestier. Il compte environ 73 d'établissements qui emploient au total environ 800 personnes. Il s'agit en large partie de scieries, dont la première source de revenus est le sciage de résineux.

C'est le sous-secteur le plus durement touché en termes de fermetures d'usines. En 2006, le rapport Genest proposait une restructuration industrielle qui diminue le nombre d'usines et propose une diversification des activités en réalisant davantage de deuxième transformation. Or, la main-d'œuvre actuelle est insuffisamment formée pour prendre le virage. Les emplois types sont surtout des postes de journaliers et d'opérateurs. Pour la plupart, ces postes sont occupés par des hommes de 30 à 54 ans faiblement scolarisés. Par ailleurs, malgré son attachement au secteur, la main-d'œuvre qualifiée risque de le quitter en raison de l'incertitude qui y plane. En outre, les entreprises traversent une situation où le manque de fonds est critique et risque d'entraîner de nouvelles fermetures temporaires ou définitives, amplifiant les pertes de main-d'œuvre.

Outre les enjeux de qualification et de disponibilité de la main-d'œuvre, le plan de restructuration soulève également des interrogations en ce qui concerne la mobilité des travailleurs. En effet, en concentrant la production dans un plus petit nombre d'usines, la consolidation prévue disperse les lieux de travail sur le territoire. Le salaire annuel se situe généralement entre 20 000 et 39 999 $ pour une moyenne de 37,1 semaines de travail. Les employés travaillent en moyenne 46,9 heures par semaine. Dans l'ensemble, les travailleurs se disent satisfaits au travail, à l'exception des éléments suivants : la sécurité d'emploi, le nombre de semaines de travail par année et les avantages sociaux. Il importe donc de tenir compte des facteurs précédents afin de favoriser la rétention de la main-d'œuvre en place.

Également, les coûts de production des entreprises sont les plus élevés en Amérique du Nord, ce qui représente un obstacle de taille à leur compétitivité. 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 est certainement un défi prioritaire pour le sous-secteur. La main-d'œuvre étant un élément-clé de la productivité, plusieurs enjeux s'y rapportent, dont l'accroissement de sa polyvalence et la modernisation des machines et outils mis à sa disposition.

Malgré le climat d'incertitude, plusieurs entreprises voient des opportunités et ont l'intention de développer de nouveaux produits et services, et 25 % d'entre elles prévoient une création d'emplois qui s'en suivra dans les 36 prochains mois. Pour certaines entreprises, cette création d'emplois se traduira par un recours à des compétences nouvelles et donc par un besoin de formation spécifique.

En Gaspésie-Îles-de-la-madeleine, le sous-secteur de la seconde et troisième transformation est encore peu développé. Il regroupe un faible nombre d'entreprises de petite taille (environ 22), qui emploient environ 90 travailleurs. Il s'agit le plus souvent d'ateliers d'ébénisterie ou de fabrication de meubles commerciaux, d'usines de fabrication de maisons usinées, d'usines de fabrication d'armoires et de comptoirs de cuisine. À la suite de la mise en œuvre du plan Genest, ce secteur est appelé à diversifier les produits de seconde transformation. Une migration d'une partie de la main-d'œuvre du sous-secteur de la première transformation vers la seconde et troisième transformation s'en suivra. Les principaux enjeux soulevés par cette période de transition sont la formation et la mobilité de la main-d'œuvre. Par ailleurs, plusieurs entreprises qui souhaitent se diversifier dans cette voie n'ont pas les ressources nécessaires pour réaliser leurs projets. Le diagnostic de ce sous-secteur nous conduit à un autre constat : dans la chaîne d'approvisionnement régionale actuelle, il n'y a pas de lien entre la première, seconde et troisième transformation. De sorte que l'approvisionnement en bois des établissements du sous-secteur provient largement de l'extérieur de la région.

Le sous-secteur des ressources naturelles alternatives regroupe une trentaine d'établissements qui emploient de façon saisonnière environ 600 personnes. La région fait figure de chef de file provincial dans ce sous-secteur qui regroupe des activités diversifiées, telles que la cueillette de petits fruits et de champignons sauvages, la cueillette de l'if, la fabrication d'huiles essentielles et la fabrication de couronnes de Noël, en émergence. Ces activités présentent un fort potentiel de création d'emplois et de développement d'une véritable industrie. On dispose de peu de données précises et complètes concernant la main-d'œuvre et leurs activités. Toutefois, on sait que peu de gens font carrière dans le sous-secteur en raison de l'aspect temporaire des postes qu'il créé et du nombre insuffisant d'heures qu'il garantit. Le côté instable du sous-secteur favorise par ailleurs le travail au noir qui demeure une problématique importante. Pourtant, la diversité des produits des ressources naturelles alternatives et l'éventail de leurs périodes de production sont tels qu'ils permettraient, si les activités étaient davantage structurées, de fournir du travail tout au long de l'année. Dans une perspective de développement d'une industrie des ressources naturelles alternatives, les besoins de structuration se font sentir également en ce qui concerne la mise en marché. Pour y parvenir, la stabilisation des approvisionnements est un enjeu primordial qui sous-tend une formation accrue des travailleurs.

Le sous-secteur des pépinières est composé de deux établissements (appartenant à la même entreprise) qui emploient 70 employés. Les revenus proviennent exclusivement de la production de plants destinés au reboisement. L'emploi type est celui d'ouvrier horticole. Les travailleurs sont des hommes et plus souvent des femmes, âgés en moyenne de 55 ans, faiblement scolarisés. Le salaire annuel varie de 5 000 à 11 000 $, pour environ 26 semaines de 40 heures de travail. Les emplois sont exigeants physiquement et les travailleurs sont soumis à des conditions extrêmes de température. Par conséquent, les blessures sont fréquentes, particulièrement en début de saison, après un arrêt de travail prolongé. L'accroissement de la sécurité du travail est donc un défi à relever. Malgré ces conditions de travail difficiles, les travailleurs se disent globalement satisfaits, à l'exception du salaire et des avantages sociaux. Un noyau de travailleurs se montre très fidèle et très attaché au sous-secteur et à la région. Cependant, le sous-secteur ne parvient pas à attirer et à retenir une indispensable relève, de sorte qu'un roulement important est noté. D'ici quelques années, cette situation deviendra critique en raison du vieillissement de la main-d'oeuvre. On observe fréquemment la migration des travailleurs vers d'autres secteurs. Ils prolongent leur saison de travail par diverses

activités telles que la cueillette de tomates ou de cônes, l'entretien domestique ou la restauration. Par ailleurs, des besoins importants de modernisation des équipements ont été signalés afin d'augmenter la productivité et d'améliorer les conditions de travail des ouvriers. Alors que les pépinières de la région peuvent se vanter de la qualité de leur production, les contrats obtenus annuellement sont inférieurs à leur capacité de production et au nombre de plants mis en terre en Gaspésie-Îles-de-la-madeleine. Par ailleurs, les quelques avenues de diversification explorées jusqu'à présent sont restées sans succès pour des raisons techniques et économiques. Les perspectives de développement pour la période 2007-2009 restent limitées, avec une légère baisse prévue du nombre d'emplois disponibles et un accroissement du chiffre d'affaires espéré grâce à la hausse de la qualité de la production.

Pour l'aménagement forestier et la première transformation du bois, les défis à relever sont : traverser la crise, combler les besoins de main-d'œuvre en favorisant le recrutement de la relève et la rétention, accroître la productivité, abaisser les coûts et améliorer les conditions d'emploi. Pour la seconde et troisième transformation, il s'agit de développer et de diversifier les marchés, de concevoir de nouveaux produits, d'accroître la demande locale, de combler les besoins de main-d'œuvre, de favoriser la conversion de la main-d'œuvre de la première transformation vers la seconde et d'accroître l'accès au capital risque. Les établissements du sous-secteur des ressources naturelles alternatives doivent quant à eux prolonger la durée annuelle d'emploi et favoriser la transition vers une industrie structurée. Finalement, les principaux défis à relever par les pépinières sont d'accroître la production de même que d'attirer et retenir les jeunes travailleurs.

Le plan d'action plan propose des actions afin de consolider et de redynamiser le secteur. Les mesures 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 début de 2008. Les pistes d'intervention sont nombreuses. La CRÉGÎM est l'instance capable de porter ce dossier. Elle devra promouvoir la création d'un bureau de développement du secteur forestier, responsable de la mise en œuvre du plan, de l'accroissement du pouvoir de gestion de la région et de la coordination régionale de la recherche. Une mobilisation régionale sera nécessaire et devra être organisée dans les plus brefs délais. De cette mobilisation régionale découlera la création de trois groupes de travail (aménagement forestier; première, seconde et troisième transformation; pépinières et ressources naturelles alternatives) qui auront à mettre en œuvre les actions du plan.
Les actions prioritaires qui devraient découler du bureau régional de développement sont les suivantes :

- Coordination régionale de la recherche et du développement
- Implantation d'un carrefour régional de sciences;
- Implantation d'un carrefour régional de sciences
- Accroissement du pouvoir de gestion forestière de la région
- Mise en place et coordination de groupes de travail
- Développement stratégique du secteur forestier
- Accompagnement des projets du secteur
- Recherche de financement
- Recherche d'opportunités

Les actions prioritaires qui devraient découler du groupe de travail de l'aménagement forestier sont les suivantes :

- Mesures de soutien et d'atténuation des coûts de production

- Soutien aux propriétaires de machinerie forestière
- Augmentation et pérennisation des budgets d'aménagement forestier
- Mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre
- Intensification de l'aménagement forestier
- Stabilisation des revenus des entreprises en aménagement
- Régionalisation des normes d'aménagement
- Mise en place immédiate de mesures de soutien au fonds de roulement des entreprises
- Amélioration des conditions et de l'environnement de travail
- Établissement d'un programme de modernisation des équipements de transformation
- Développement de partenariats avec les instituts de recherche
- Soutien au financement de la recherche appliquée

Les actions prioritaires qui devraient découler du groupe de travail de la première, seconde et troisième transformation du bois sont les suivantes :

- Mise en œuvre de la stratégie de restructuration industrielle
- Diversification de la structure industrielle
- Mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre
- Mesures de soutien des entreprises de transformation du bois
- Mesures d'atténuation des coûts de production
- Mesures d'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région
- Mise en place immédiate de mesures de soutien au fonds de roulement des entreprises
- Amélioration des conditions et de l'environnement de travail
- Établissement d'un programme favorisant la modernisation des équipements de transformation
- Développement de partenariats avec les instituts de recherche
- Soutien au financement de la R&D appliquée à la transformation
- Mesures assurant un lien entre la première et la seconde transformation
- Promotion et valorisation des métiers de la transformation du bois

Les actions prioritaires qui devraient découler du groupe de travail des pépinières et des RNA sont les suivantes :

- Mesures permettant l'accroissement de la production des pépinières
- Soutien aux activités de diversification
- Mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre
- Accroissement des moyens de transformation des produits
- Stabilisation de l'emploi par le prolongement de la saison de cueillette
- Structuration de la mise en marché des ressources naturelles alternatives
- Mise en place immédiate de mesures de soutien au fonds de roulement des entreprises
- Amélioration des conditions et de l'environnement de travail

- Établissement d'un programme de modernisation des équipements forestiers
- Développement de partenariats avec les instituts de recherche
- Soutien au financement de la recherche appliquée
- Promotion et valorisation des métiers de la forêt
- Réflexion sur la mise en place d'une réglementation du sous-secteur

La réussite du plan d'action repose sur la force de la mobilisation régionale et sur la capacité qu'aura la CRÉGÎM à mettre en œuvre l'ensemble des pistes d'intervention.
Avec la publication récente, par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune, du livre vert « La forêt, pour construire le Québec de demain », l'avenir du secteur forestier occupe plus que jamais l'avant-scène de l'actualité québécoise. À la lecture des propositions du ministre, on constate que plusieurs des orientations vont dans le même sens que le présent document, notamment : régionaliser la gestion forestière, doter le Québec d'une stratégie de développement industriel axée sur des produits à forte valeur ajoutée et miser sur la sylviculture intensive. Leur éventuelle adoption faciliterait la mise en œuvre du présent 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.

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

Simon Roy, Ph.D.

ANNEXE 1

CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION

CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION

	AN 1	AN 2	AN 3
ACTIONS CRÉGÎM			
1. Forum de mobilisation régionale	■		
2. Création d'un bureau régional de développement du secteur forestier	■		
3. Mise en place de trois groupes de travail	■		
ACTIONS DU BUREAU RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT			
4. Coordination des groupes de travail	■	■	■
5. Recherche de financement	■	■	■
6. Recherche d'opportunités	■	■	■
7. Réaliser la coordination régionale de la recherche et du développement	■	■	■
8. Implanter un carrefour régional de science et un centre de veille technique	■	■	
9. Accroître le pouvoir de gestion forestière de la région		■	
10. Promouvoir et valoriser les métiers du secteur forestier		■	■
11. Mettre en place des mesures assurant un lien entre la première et la deuxième transformation		■	■
12. Faire la promotion et la valorisation des métiers de la forêt		■	■
ACTIONS GROUPE DE TRAVAIL AMÉNAGEMENT FORESTIER			
13. Développer des mesures de soutien et d'atténuation des coûts	■	■	
14. Soutenir les propriétaires de machinerie forestière	■	■	
15. Augmenter et pérenniser les budgets d'aménagement forestier		■	
16. Intensifier les mesures de soutien et de formation de la main-d'œuvre		■	■
17. Intensifier l'aménagement forestier		■	
18. Stabiliser les revenus des entreprises en aménagement forestier	■	■	
19. Régionaliser les normes d'aménagement forestier	■	■	
20. Mettre en place un fonds de soutien immédiat	■	■	
21. Améliorer les conditions et l'environnement de travail		■	■
22. Établir un programme de modernisation des équipements forestiers		■	
23. Développer des partenariats avec les instituts de recherche	■	■	
24. Soutenir le financement de la recherche appliquée	■	■	■

ANNEXE 2

COMPTE RENDU DES ATELIERS

ATELIER DE TRAVAIL RÉGIONAL
DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR FORESTIER GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

ATELIER DE TRAVAIL RÉGIONAL : ANIMATION DE DEUX TABLES D'INTÉRÊT

TABLE 1 : AMÉNAGEMENT FORESTIER

(PÉPINIÈRES, RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES ET AMÉNAGEMENT FORESTIER)

TABLE 2 : TRANSFORMATION DU BOIS

(1RE, 2E ET 3E TRANSFORMATION)

15 juin 2007, Hôtel Francis, New Richmond, Baie-des-Chaleurs

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Aménagement forestier

Bernard Forêt	Syndicat national de la sylviculture (CSN)
Christian André	CSMOAF
Claude André Léveillé	CRÉGÎM
Denis Bujold	SARGIM inc.
Geneviève Lejeune	Association coopérative forestière de Saint-Elzéar
Jacques Arsenault	MRNF, Bureau régional de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Jacques Rivière	Fédération des groupements forestiers de la Gaspésie
Gilles Deslauriers	Rexforêt
Luc Méthot	Cégep de la Gaspésie et des Îles
Marie-Josée Noël	Emploi-Québec, direction régionale Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Martin Bernatchez	Coopérative d'aménagement forestier de Grande-Vallée
Michel Bernier	Réseau FAC, Commission scolaire René Lévesque
Michel Joncas	Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule inc. (Les)
Nicole Dumaresq	Emploi-Québec, direction régionale Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Transformation du bois

Michel Fortin	FTTFP
Alain Gaumond	SCEP-FTQ local 425-2 Bois Granval GDS
Alain Tremblay	Association coopérative forestière de Saint-Elzéar
André Coulombe	SCEP-FTQ local 425-2 Bois Granval GDS
André Fournier	Centre matapédien d'études collégiales
Christian Barriault	Temrex Saint-Alphonse
Denis Gauthier	Commission scolaire René Lévesque
Eric Harrisson	Habitations Mont Carleton
François Gallant	SCEP-FTQ
François Bédard	Emploi-Québec, direction régionale Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Gilbert Larocque	Produits forestiers Temrex
Jacques Desrosiers	Bois d'oeuvre Groupe Cedrico inc. (division La Martre)
Michel Fortin	Forintek
Pierre Greffard	Groupe Lebel 2004 inc.
Pierre-Claude Cyr	CLE du Roché-Percé
Réjean St-Arnaud	CSMOITB
René-Jean Thibeault	SCEP-FTQ
Robert Belzile	Groupe GDS
Bernard Landry	MRNF, Bureau régional de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Observateurs et animateurs

Bruno Del Degan	Del Degan, Massé et associés
Simon Roy	Goss Gilroy inc.
Nathalie Magnan	Del Degan, Massé et associés
Thomas Bernier	CRÉGÎM

Secrétaire d'atelier

Frédérique Gagnon	CSMOITB
Julie Langlois	CSMOAF

Hôte

Bertrand Berger	CRÉGÎM

INTRODUCTION

L'atelier régional est l'une des étapes de réalisation du diagnostic de la main-d'œuvre du secteur forestier. Ce travail de concertation permettra de mieux cerner les résultats des sondages et d'établir les premières pistes de solutions.

L'atelier visait à partager les résultats généraux et recueillir les commentaires et suggestions des deux groupes intéressés (transformation du bois et aménagement forestier) sur les solutions et pistes d'actions possibles à mettre de l'avant.

L'atelier a débuté par une présentation du projet de diagnostic et des résultats découlant des sondages d'entreprises et des travailleurs pour chacun des secteurs. Ensuite, le groupe a été scindé en deux pour travailler sur six grandes questions (compétence et formation, mobilité et polyvalence, productivité, conditions salariales, intégration et rétention des jeunes, diversification des activités) qui touchent la main-d'œuvre affectée par les récents bouleversements dans le secteur forestier. Une séance de synthèse a ensuite permis de résumer le travail de chacune des tables et de partager ces réflexions en groupe.

Les résultats de l'atelier serviront à apporter des éclairages au diagnostic et au plan d'action. Ainsi, ce compte rendu synthétise par thème des discussions menées durant cette période et un aperçu des prochaines étapes de l'élaboration du diagnostic et du plan d'action.

… pensée gaspésienne (Bernard Landry) :

Quand on ne sait pas où on va, quand on arrive, on ne sait où on est.

TABLE « AMÉNAGEMENT FORESTIER » (compte rendu de table 10 h 30 à 15 h 30)

PROBLÉMATIQUES DU SECTEUR

- Les normes de réalisation en forêt sont uniformes et non adaptées au contexte particulier de chacun des terrains. Ces normes sont trop strictes et enlèvent la possibilité à l'ingénieur forestier de prescrire les traitements appropriés. De plus, les normes de qualité sont appliquées de façon variable d'une région à l'autre (Côte-Nord vs Gaspésie) malgré qu'elles soient les mêmes pour tout le Québec. La validation et l'acceptation des travaux sont trop longues. À cet effet, l'entreprise se vérifie, l'industriel contractant vérifie également les travaux et enfin, le MRNF complète la vérification. Souvent, lorsque les travaux comportent des déficiences, la reprise des travaux est trop tardive, ce qui retarde d'autant les paiements. Ce système n'est pas facilitant et même défavorable compte tenu des coûts associés.

- Tous les intervenants conviennent qu'il doit y avoir des normes techniques préétablies, mais qu'une certaine latitude doit être permise.

- Pour le sous-secteur des ressources naturelles alternatives (RNA), on ne décèle pas de profil type du cueilleur, on présume que celui-ci a entre 18 et 50 ans et il ne semble pas avoir encore de problème de recrutement pour ce type d'emploi. De plus, ce sont les acheteurs de produits qui déterminent les normes de cueillette et de qualité sans qu'il y ait un système d'encadrement des pratiques établi au sens de la loi.

- Selon plusieurs, voire la majorité, les conditions de travail devraient être fixées et appliquées en fonction des difficultés de terrain.

- Selon les résultats de statistiques, les gens autour de la table s'étonnent que les travailleurs soient satisfaits de leurs conditions salariales car a priori le groupe aurait plutôt pensé qu'ils seraient insatisfaits.

- Selon un constat général autour de la table, les jeunes travailleurs sont généralement plus mobiles à l'intérieur de la région, mais également entre les entreprises, alors que les travailleurs plus âgés ont tendance à être plus fidèles à une entreprise. Cette situation peut engendrer une problématique quant au recrutement de main-d'œuvre puisque lorsque des coupures de postes sont envisagées, les mises à pied sont souvent faites auprès des plus âgés.

- Un autre constat général consiste au fort taux de roulement qui est typique à la Gaspésie puisqu'il y a plusieurs travailleurs qui vont travailler dans d'autres régions, telles que la Côte-Nord ou le Saguenay–Lac-Saint-Jean, mais qui reviennent dans la région pour la période d'assurance-emploi.

- Compte tenu du manque d'inscriptions à une formation technique (1re année suspendue par manque d'inscriptions), on assiste à une pénurie de jeunes travailleurs formés. Ce phénomène est également caractéristique des autres régions. Dans ce cadre, une pénurie de techniciens est en vue.

- Le constat général autour de la table veut que la stratégie sur laquelle il faudrait miser pour avoir le plus d'effets positifs serait d'améliorer les conditions de travail. De l'avis des intervenants, sans une amélioration concrète des conditions de travail, le secteur de l'aménagement forestier perdra des plumes toutes les années.

- Autre constat général : Sur le plan technique, les routes forestières donnant accès aux ressources de la forêt sont en mauvais état, ce qui augmente le temps de transport au

travail. Ceci a un effet important sur la productivité des travailleurs. Selon certains, pour contourner cette difficulté, les entreprises ont développé des bases salariales forfaitaires qui en tiennent compte.

- Piste de solution possible selon certains : Avoir une école de formation de tous les métiers de la forêt dans la région.

COMMENTAIRES CAPTÉS LORS DE L'ATELIER

1. Compétences et formation des travailleurs

- Il faut avoir une école de métiers dans la région. La région avait un Centre de formation professionnelle (CFP) mais faute d'inscriptions, il a fermé, et maintenant le CFP de Causapscal accueille les jeunes mais il n'y a pas plus d'inscriptions là-bas.
- Constat général : Il faut améliorer la presse sur le secteur si on veut attirer du monde.
- Il faut se diriger vers une formation plus verte pour attirer les jeunes (exemple : foresterie urbaine, agroforesterie, etc.). Il faut adapter la formation au goût du jour.
- Exemple concret cité : Il existe un programme de la FQCF qui permet d'embaucher une dizaine de jeunes pour l'été. Ceux-ci sont encadrés durant toute la durée d'emploi et c'est intéressant pour l'entreprise car 50 % des dépenses sont remboursées. Ce programme permet également de découvrir les jeunes qui ont les aptitudes pour poursuivre par la suite (vision à plus long terme).
- Le système de compagnonnage est à peu près le seul programme de suivi auprès du travailleur en milieu de travail. Toutefois, il n'apporte pas plus de certification en bout de ligne (diplôme reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)). Il n'est pas reconnu légalement. Il faudrait améliorer ça pour être reconnu.
- De plus, si on veut offrir un suivi ou une formation en milieu de travail aux travailleurs, il faudrait compenser les périodes d'apprentissage sur le terrain, car sinon le temps est pris au dépend de leur salaire puisqu'ils sont payés à forfait. Les travailleurs seraient donc probablement plus ouvert à recevoir une formation. Il faudrait vraiment éliminer la formation qui se fait généralement « sur le tas », soit sur le temps de travail.
- Il faudrait peut-être promouvoir davantage le programme de Rexforêt existant et qui offre des subventions aux entreprises.
- Toutefois, les gens autour de la table se demandent s'il y aurait possibilité d'avoir un programme de formation en milieu de travail qui serait uniforme pour tout le monde.
- Les intervenants reviennent avec le fait qu'il existe plusieurs programmes de formation en milieu de travail. Cependant, le problème réside dans le temps de formation qui s'effectue généralement sur le temps de travail. Peut-être devrait-on donner la formation théorique au préalable, soit avant le début des travaux sur le terrain. Ce point semble préoccuper les gens autour de la table de façon assez générale.
- Il faut trouver un moyen pour intéresser les jeunes puisqu'il existe plusieurs métiers et formations qui sont souvent plus attrayants que ceux offerts dans le secteur de la forêt.
- Selon le CSMOAF, malgré les efforts de promotion, il n'y a pas vraiment de résultat concluant. Le secteur n'est pas capable d'attirer les jeunes et de valoriser les métiers. Le problème est très profond. Même d'autres secteurs vivent cette problématique (exemple : les infirmières). Il faut présenter des solutions à notre échelle et persévérer.

- Il est proposé de former les jeunes (entre 20 et 35 ans) en avril et lorsque les travaux sur le terrain débutent, de s'assurer de faire le maillage avec une entreprise et de les rémunérer en même temps.
- Il faut cibler ceux qui désirent travailler en forêt avant même de penser à former des jeunes. Ce n'est pas juste le nombre qui importe, mais aussi la volonté et le désir de chacun à y travailler (quantité vs qualité de main-d'œuvre)
- Il faut penser au message lancé pour avoir un projet collectif de se redonner une forêt. Il faut rejoindre les jeunes qui ont une conscience environnementale élevée (exemple de types de formations : écoconseil, écoforesterie, etc.) et travailler sur la diversification des compétences pour les étendre dans d'autres créneaux (par exemple en géomatique, agroforesterie, récréotourisme, etc.) La forêt, ce n'est pas juste du bois! C'est le temps d'élargir nos horizons et le problème vécu se situe à l'entrée de la formation et non à la sortie.
- Un autre problème soulevé autour de la table réside dans le fait que la gestion soit donnée à l'industrie. Le gouvernement devrait prendre plus de responsabilités puisque c'est lui le propriétaire de la majorité du territoire.
- Selon la majorité des intervenants, le changement de rémunération à l'heure n'est pas une solution quant à l'amélioration des conditions salariales. La rémunération forfaitaire est appréciée des travailleurs expérimentés. Par contre, il faut revoir le système des avantages sociaux (surtout le fond de pension).
- En ce moment, la foresterie ce n'est ni payant ni attractif. Si le salaire était plus élevé, peut-être que le secteur aurait plus de monde. De plus, il faut donner un sens au travail réalisé (valorisation du travail en forêt). Il faut également soutenir les jeunes qui débutent dans les métiers de la forêt.
- Selon la table, le gouvernement est au courant des problématiques du secteur mais n'a pas la volonté d'améliorer la situation.
- Pour augmenter la valorisation du secteur il faut trouver des modèles de gens qui travaillent en forêt et qui tiennent un discours positif, et faire des sorties honorables à ces gens-là pour en parler. Il faut parler de situations de succès pour redorer le secteur.
- Toujours en ce qui a trait à la formation scolaire, il faut voir à s'assurer de ne pas chercher à attirer les jeunes simplement pour remplir les écoles. Il faut se pencher sur le vouloir de chacun à y œuvrer.
- Toutefois, concernant ce dernier point, le Cégep n'est pas d'accord, car il lui faudra revoir la formation en entier et le fait de déterminer les bons candidats est plus difficile étant donné que les formations scolaires ne sont plus effectuées en corrélation avec le marché du travail. Le tri de candidats y est donc plus difficile.
- Dans le fond et selon la majorité des intervenants, la priorité est à la rétention de ceux qui œuvrent présentement dans le secteur, mais aussi de prioriser l'arrimage entre la formation et le milieu du travail, en plus d'attirer de nouveaux candidats tout en valorisant les anciens travailleurs.
- Il faut travailler sur un plan de communication pour parler des bons coups et faire l'arrimage avec l'environnement, se mettre au goût du jour (semble être un point très important pour le groupe).
- Cependant (et malheureusement), le secteur n'a pas les moyens de compétitionner avec d'autres (exemple : l'éolien). Les conditions de travail divergent beaucoup.

Rôles des grands acteurs : Compétences et formation des travailleurs

- Le MRNF (pour une campagne au Québec de sensibilisation à la forêt et pour son rôle de fournisseur d'argent neuf afin de bonifier la valeur des travaux).
- L'industrie (actuellement là pour planifier et exécuter les travaux et contribue en argent également, donc on ne peut pas la mettre de côté).
- Emploi-Québec (accompagnement pour la formation scolaire ou en milieu de travail).
- La CRÉ qui subit l'influence du MRNF en tant que coordonnateur (rôle-clé). Il est très important que la CRÉ porte le flambeau et mène le bal avec la CRNNT (à venir)
- L'OIFQ (pour certaines prises de positions).
- Toutes les maisons d'enseignement avec le MELS.
- Objectif commun pour tous les acteurs : Travailler à court terme pour garder nos travailleurs et recruter des jeunes.
- Le gouvernement doit être conscient que la quantité de travaux sylvicoles n'est pas grande mais que ça crée de l'emploi dans la région.
- Rexforêt est également un joueur important pour la région quant aux programmes de formation en milieu de travail.

2. Autres stratégies pour augmenter la productivité

- Mieux zoner et cibler les territoires et les interventions. Choisir des endroits où la productivité est meilleure et qui seraient plus près des populations, ça serait plus rentable (exemple : le concept de triade effectué dans d'autres régions).
- Si les travaux étaient plus près des centres habités, ça permettrait d'augmenter la productivité car on sauverait en temps de transport ou encore en installation de camps mobiles temporaires pour réduire les distances avec le lieu de travail. (Exemple : Au Chili, il existe une équipe de six personnes autonomes, ravitaillées, qui se déplacent avec les travaux.)
- Quelqu'un soulève qu'il faudrait mieux planifier en fonction du produit désiré.
- Il faut mieux vendre notre approche sur la forêt naturelle au niveau international, en lien avec la certification (mais c'est très long et coûteux la certification). Par contre, la certification est utile pour trouver un marché même si elle ne procure pas plus de revenus directs à l'entreprise. C'est une avenue sur laquelle il faudrait miser davantage.
- Il faut être plus concurrentiel sur le marché, entre autres, au niveau des plantations.
- Il faut prioriser la diversification de nos produits car en ce moment, ils sont trop limités (développer et innover). Plus nous innoverons (voir la 2e et la 3e transformation) et plus la productivité sera meilleure car en lien direct selon certains intervenants.
- Toutefois, il y a un bémol à l'augmentation de la productivité, et c'est le travailleur lui-même. Présentement, ses tâches sont très exigeantes (exemple : reboiseur) et le seuil de tolérance est déjà presque atteint. Il faudra donc assouplir les normes pour faciliter l'exécution du travail si on veut augmenter la productivité.
- Il faut améliorer grandement l'entretien et l'accès aux chemins forestiers car il y a plusieurs utilisateurs.
- Il faut trouver un consensus régional sur les taux (en référence aux terrains accidentés), faire davantage d'études (études de temps et mouvements). De plus, il faut revoir le mesurage du terrain avec les pentes (car les travailleurs pensent souvent

qu'ils se font avoir quant à leur superficie réalisée). Le présent système est mal adapté pour les terrains accidentés : taux et mesurage de superficie à revoir.

- Il faut s'interroger quant à la mécanisation pour certains travaux et types de terrains.

Rôles des grands acteurs : Autres stratégies pour augmenter la productivité

- L'industrie a voulu des CAAF pour tout gérer, alors elle devrait s'occuper des chemins.
- Le MRNF joue encore un rôle primordial ici.
- Le monde de la recherche (MRNF, DRF et université) pour effectuer plus de recherches et d'études.
- La CRÉ devrait manifester le rôle qu'il voudrait jouer dans les interventions (unanime au groupe : joueur-clé dans tout ce processus).
- Les regroupements, tels que le CIFQ, l'AETSQ, la FQCF, les environnementalistes, les syndicats, etc.
- Le CSMOAF, le MRNF et l'OIFQ, pour assouplir les normes et responsabiliser la profession.
- Rexforêt est également un joueur important pour la région quant aux programmes de formation en milieu de travail (de meilleures techniques de travail = une meilleure productivité).

3. Diversification des activités

- Il faut faire plus de recherche pour trouver des alternatives.
- RNA : Il pourrait permettre d'étirer la saison des travailleurs forestiers pour avoir le nombre de semaines assurables.
- RNA : Il faudrait cibler les femmes car il s'agit d'une clientèle intéressée. Il y a les jeunes aussi car la saison estivale est un bon moment pour eux.
- RNA : Il faut rendre les conditions intéressantes et publiciser les produits (secteur en pleine émergence).
- RNA : Il faut aider les travailleurs à mieux se structurer car cette industrie a maintenant la possibilité de fournir les semaines assurables. Il faut cependant, dans un avenir rapproché, former des formateurs car en ce moment, il manque de personnes-ressources pour chapeauter le tout.
- RNA : Il faut mettre en place une veille de marché (marketing).
- RNA : Il faut développer des nouveaux marchés car il existe plusieurs possibilités de nouveaux produits (couronnes ornementales, huiles essentielles, savon, etc.).
- Selon certains intervenants autour de la table, les RNA ne semblent pas pouvoir entrer dans la foresterie, mais il serait possible de développer un partenariat. Ça prend une coordination pour ne pas avoir de conflits d'utilisation (bleuetières en forêt, inventaires forestiers réalisés, etc.).
- Se servir de la foresterie (inventaires forestiers divers) pour découvrir des territoires potentiels de RNA (opportunisme pour RNA). Ça prendrait par contre une compensation financière pour le secteur forestier pour faire la récolte de ces données supplémentaires. Il faut voir les avantages pour chacun des secteurs.
- Bref, plusieurs possibilités et avenues à explorer quant aux RNA.

Rôles des grands acteurs : Diversification des activités

- RNA : L'association forestière.
- RNA : Le MRNF, pour l'octroi de permis et d'allocations.
- RNA : La CRÉ pourrait avoir un rôle à jouer sur les conflits d'utilisation (Comité GIRN déjà initié), pour le partage entre les RNA et les forestiers.

4. Éléments synthèses

- Il faut revoir l'application des normes, les assouplir pour faciliter le travail et donc augmenter la productivité. Il faut assouplir les normes pour augmenter la productivité des travailleurs, notamment en éclaircie précommerciale.
- Il faut valoriser davantage les métiers (parler des histoires de succès).
- Il faut développer les formations à la couleur environnementale pour attirer les jeunes d'aujourd'hui, qui intègrent notamment des activités forestières non traditionnelles dont la cueillette de fruits, de champignons et autres végétaux. De plus, il faudrait axer sur la diversification des compétences acquises pour les étendre dans d'autres créneaux.
- Il faut travailler sur la rétention de nos travailleurs actuels aussi, pas juste penser à attirer les jeunes.
- Il faut améliorer les conditions de travail : surtout le système des avantages sociaux dont le fond de pension et le système de rémunération, les modalités de paiement des travailleurs qui font des travaux d'éclaircie précommerciale.
- Il faut revendiquer davantage auprès du gouvernement pour faire bouger les choses.
- Il faut mieux zoner et cibler les interventions sur le territoire, tout en prescrivant des types de travaux plus adéquats, ce qui aura pour effet d'augmenter la productivité des traitements, mais aussi des travailleurs, puisqu'il est conseillé de se rapprocher des populations (temps de transport réduit).
- L'approche « forêt naturelle » doit être mise de l'avant sur le marché mondial (sensibilisation de la population); donc, miser davantage sur la certification.
- Il faut penser au produit fini dans le processus de planification des travaux.
- Les universités, le gouvernement, le CIFQ, les environnementalistes, etc. ont un rôle à jouer dans la situation vécue, pour l'améliorer.
- Le gouvernement et l'OIFQ ont un rôle à jouer dans les décisions quant aux normes (assouplissement, prises de position, etc.).
- L'utilisation d'unités mobiles peut être une solution pour augmenter la productivité des travailleurs (plus d'autonomie octroyée aux travailleurs eux-mêmes).
- Il faut une meilleure information topographique et végétale pour mieux planifier l'exploitation. Les inventaires forestiers ne comprennent pas d'information sur les végétaux (fruits, baies, champignons, ifs, etc.). (Conciliation/partenariat entre les RNA et le secteur forestier… plusieurs avenues à explorer et exploiter.)
- L'entretien et l'accès des chemins sont primordiaux car ils ont une grande répercussion sur la productivité des travailleurs et le développement des travaux.
- Le système de mesure des superficies présent est mal adapté aux terrains accidentés : taux, mesure de superficie, etc. Les travailleurs sont insatisfaits à ce niveau.
- RNA : Il manquera de formateurs dans un avenir proche.

- Les RNA couvrent plusieurs saisons et représentent une industrie en émergence. C'est très prometteur (grande diversité des produits). Elles pourraient permettre d'allonger la saison des travailleurs forestiers.
- RNA : Il faut développer des études marketing, car il y a plusieurs possibilités de nouveaux produits.
- RNA : Le MRNF a un rôle à jouer sur l'octroi des permis et allocations.
- RNA : La CRÉ pourrait jouer un rôle sur les conflits d'usage, pour le partage entre les RNA et les forestiers, en plus de voir à la complémentarité avec la foresterie (exemple : bleuetières en forêt, inventaires forestiers pour des territoires potentiels pour les RNA).

TABLE « TRANSFORMATION » (compte rendu de table 10 h 30 à 15 h 30)

PROBLÉMATIQUES DU SECTEUR

1. Compétences et formation des travailleurs – Intégration et rétention des jeunes

- Un manque de main-d'œuvre spécialisée (mécanisation et automatisation des procédés, électronicien) amène les entreprises à bonifier les conditions de ces travailleurs pour les retenir à l'emploi.
- Un manque de main-d'œuvre spécialisée ouvrière oblige les entreprises à être de plus en plus créatif sur le plan de la rétention du personnel.
- L'incertitude du secteur de la transformation (manque de stabilité d'emploi) et l'attrait des jeunes vers les grands centres urbains ou vers d'autres secteurs d'activités sont responsables du désengagement de la main-d'œuvre et empêchent une certaine forme de fidélisation. Cette situation a des conséquences majeures puisqu'une partie des travailleurs formés quitte vers d'autres secteurs, ce qui désorganise le secteur.
- Le travail au noir semble largement répandu et a un impact sur l'engagement et le maintien de la main-d'œuvre au travail. La quête pour les semaines assurables semble faire partie d'une réalité régionale.
- Les salaires annuels peu élevés sont également des sources de désengagement des travailleurs. Cette affirmation semble cependant en contradiction avec les résultats des sondages.

2. Mobilité et polyvalence de la main-d'œuvre

- Lors d'un départ, il devient plus difficile de remplacer la ressource. Beaucoup d'efforts devront être consentis à l'augmentation de la polyvalence.
- Sur le plan de la mobilité, tous s'accordent pour affirmer qu'il y aura des augmentations substantielles des frais de transport si des déplacements vers d'autres usines sont rendus nécessaires. Un effet de baisse de la valeur des propriétés autour des usines fermées inquiète les travailleurs.

3. Stratégies pour augmenter la productivité

- La diminution de la main-d'œuvre du secteur conduit directement les entreprises à l'automatisation afin de compenser cette perte. Cependant, l'augmentation de la productivité aurait comme conséquence de diminuer le nombre de semaines de travail sous les seuils donnant accès à l'assurance-emploi.

- L'absentéisme dans le secteur de la transformation semble un problème important qui engendre des pertes de production. La main-d'œuvre vieillissante, le manque de volume pour opérer à plein régime et le prix actuel du marché ont tous un impact négatif sur la productivité.

4. Diversification des activités

- Des sommes importantes pour développer les marchés doivent être consenties et la région devrait se doter d'une ressource pour faire la promotion de nouveaux produits. De plus, la forte présence de sapin baumier devrait orienter le développement du marché.
- Le chemin de fer et le transport maritime sont des modes de transport à privilégier compte tenu des coûts et des infrastructures déjà présentes.

5. Rétention de la main-d'œuvre

- La région vit un déclin démographique important, particulièrement chez les jeunes, au profit des grands centres urbains. Les possibilités d'emplois dans les secteurs d'intérêt de la main-d'œuvre sont limitées. De plus, les emplois offerts sont peu attractifs compte tenu de la faible rémunération, de l'insécurité, des heures de travail variables par semaine, d'un travail routinier et enfin, d'un certain degré de saisonnalité des activités.
- La main-d'œuvre stable et fiable est vieillissante et dépendante du contexte économique actuelle.

OPPORTUNITÉS DU SECTEUR

1. Compétences et formation des travailleurs – Intégration et rétention des jeunes

- Il apparaît important de maintenir le niveau de connaissances de la main-d'œuvre et même de l'accroître. Dans ce contexte, une stratégie de formation continue est à concevoir.
- Il existe dans la région un centre de développement de solutions de seconde transformation capable de réaliser des projets d'innovation (SEREX) et un centre de formation et d'extension en foresterie (est du Québec). Il est impératif de mettre à contribution ces organismes par des programmes de partenariats industriels. SEREX s'est vu décerné le titre de Centre collégial de transfert technologique (CCTT).
- Les périodes d'arrêt ou de ralentissement de la production devraient servir de fenêtre de formation pour les travailleurs.

2. Mobilité et polyvalence de la main-d'œuvre

- Les travailleurs sont disposés à effectuer des déplacements de 30 à 60 minutes pour se rendre à l'usine, ce qui permet un peu plus de flexibilité lors de la relocalisation des activités.
- La polyvalence doit être visée car elle sécurise autant le travailleur que l'industriel. Un programme de polyvalence des tâches et des postes devra être examiné.

3. Stratégies pour augmenter la productivité

- La diminution de la main-d'œuvre et la concurrence étrangère forcent à la mécanisation et à l'automatisation des procédés. Une analyse d'automatisation des procédés devrait avoir lieu, par entreprise.
- Le rendement matière (pmp/m^3) doit encore progresser en développant des outils plus performants.

- La consolidation de l'industrie devrait se traduire par un accroissement de la productivité. Il faut, par conséquent, que la consolidation ait lieu.
- La polyvalence de la main-d'œuvre est une autre stratégie d'accroissement de la productivité.
- Les méthodes de travail devront être revues car il y a à cette étape des possibilités de gain de productivité.
- L'amélioration de la communication (concertation) entre les divers intervenants du secteur permettrait de retenir les stratégies les plus porteuses.

4. Diversification des activités

- Il faut absolument établir un leadership régional fort où tous les acteurs du milieu se concertent en faveur d'un objectif commun.
- La création d'une table de concertation est une option à envisager.
- L'idée de grappe industrielle régionale, qui verrait à la bonification des produits et au renforcement du secteur, doit être développée à nouveau. Il n'apparaît pas normal que les bois qui servent à la seconde et troisième transformation proviennent de l'extérieur de la région.

5. Rétention de la main-d'œuvre

- La rétention de la main-d'œuvre passe par un environnement attrayant avec des conditions de travail améliorées. Il faut revoir nos relations de travail dans les usines. Les arrêts de production doivent servir à bonifier la formation de la main-d'œuvre et ainsi offrir une stabilité d'emploi aux travailleurs.

Mots clés

- Respect des individus
- Transparence
- Collaboration et écoute
- Plan de formation
- Plus de qualifications : initiales et en entreprise
- Formation de formateurs
- Écart des générations
- Manque de main-d'œuvre
- Stabilité d'emploi
- Absentéisme
- Chômage
- Condition de travail
- Flexibilité et polyvalence
- Image de l'industrie
- Leadership régional
- Réseautage et grappe industrielle
- Table de concertation
- Consolidation et intégration d'entreprises
- Développement de marchés

COMMENTAIRES CAPTÉS LORS DE L'ATELIER

1. Compétences et formation – Intégration et rétention des jeunes dans le secteur

Général

- Il est important de former les gens en fonction de la technologie.
- Le manque de main-d'œuvre occasionne la mécanisation des procédés, et la mécanisation des procédés occasionne un manque de main-d'œuvre spécialisée.
- Actuellement, on assiste à une pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans les domaines techniques. Les métiers suivants ont été directement mentionnés :
    - Affûteur;
    - Spécialiste en optimisation et contrôle des procédés;
    - Électrotechnicien;
    - Électromécanicien.

- Il est important d'attirer des gens spécialisés afin de répondre aux besoins de l'automatisation.
- Dans la région, il n'y a pas suffisamment de jeunes qui s'inscrivent dans les centres de formation. Actuellement, les centres de formation doivent abandonner la tenue de cours et de programmes. Par exemple, le Centre de formation de Carleton n'offrira plus le cours de machinerie fixe pour séchoir, faute d'inscription. À ce jour, le centre de formation le plus près offrant cette formation se situe à Québec.
- Les gens ayant suivi une formation à l'extérieur ou provenant de l'extérieur n'ont pas l'habitude de demeurer pour une longue période dans la région.
- La formation de « coach – communication » (rétroaction positive, meilleures perceptions du domaine des relations humaines, etc.) serait requise quant à la complexité de gestion de la main-d'œuvre actuelle et à venir.
- Afin d'effectuer le transfert des connaissances du patrimoine, les employés d'expérience (près de la retraite) pourraient être sollicités comme formateurs auprès des jeunes. Par ailleurs, certains programmes pourraient être développés afin de permettre la préretraite à 55 ans.
- Pour assurer la sécurité aux employés, il faudrait développer des programmes sociaux adaptés au secteur. Par exemple, les gens en mode de préretraite pourraient agir à titre de « coach » auprès de la main-d'œuvre plus jeune.
- Faute d'emploi ou de stabilité d'emploi, on assiste à un exode des jeunes vers les principaux centres urbains du Québec.
- Dans le secteur de la première transformation, le problème d'intégration et de fidélisation des jeunes occasionne beaucoup de difficultés. Les emplois disponibles dans l'industrie (journalier, opérateur, etc.) sont trop simples et routiniers. Les jeunes manquent rapidement de défis (3 ans). Conséquemment, ils quittent pour un autre emploi souvent situé dans un autre secteur.
- La génération Y est vue comme problématique lorsqu'il est question de fidélisation. De plus, elle présente un taux élevé d'absentéisme au travail.
- Les travailleurs ont plusieurs inquiétudes occasionnées par les fermetures temporaires et régulières des usines du secteur. La mise en place de formations offertes lors de fermetures d'usines pourrait créer une stabilité d'emploi et diminuer le sentiment d'inquiétude chez les travailleurs. Par ailleurs, il a été mentionné que l'inquiétude influence la productivité et la fidélisation des travailleurs.
- Il est difficile d'offrir des formations aux travailleurs lorsqu'ils se retrouvent en situation de chômage. Il a été longuement expliqué que certaines valeurs ou activités sociales prédominent dans la région. Elles se résument à la chasse, la pêche et le travail au noir. Les intervenants ont mentionné qu'un nombre important de travailleurs était satisfait et même préférait vivre des périodes de chômage afin de s'adonner à ces activités.
- Actuellement, il n'y a pas de stratégie définie quant au sujet de la formation. Une stratégie de formation régionale pourrait être mise en place lors des périodes d'arrêts de production.
- En ce sens, il a été rapporté qu'Emploi Québec, l'industrie (employeurs, employés), les centres de formation professionnelle et le SEREX pourraient participer à l'élaboration d'une stratégie régionale en matière de formation continue, adaptée aux besoins du secteur. Il faudrait développer, à court terme, une stratégie permettant le maintien des connaissances et, à long terme, une stratégie de formation continue et spécialisée adaptée.
- La nécessité de compenser financièrement les travailleurs qui suivent ces formations a été soulevée. De plus, il a été signalé que souvent les gens qui suivent des formations quittent par la suite leur emploi pour un autre, ce qui contribue au manque de main-d'œuvre spécialisée dans l'industrie.

- Une forme de diplôme (DEC) sur mesure ou un ensemble de cours de base pourrait être développé et dispensé en région. Consolider la formation en entreprise par des programmes appropriés serait requis. Les déplacements hors-région pourraient être favorisés pour les volets de spécialisation.
- En ce qui a trait à la difficulté de recruter des électrotechniciens, il serait souhaitable de créer une unité de service régionale qui dispenserait à tous les services.

Secteur de la seconde transformation du bois

- Des difficultés au niveau du recrutement de main-d'œuvre compétente sont rencontrées. Le manque de main-d'œuvre ouvrière empêche actuellement une industrie d'ouvrir une seconde faction de production. Afin de pallier ce problème, des projets d'automatisation de ligne de production sont envisagés.
- Un besoin de formation d'ouvriers en cohorte a été signalé. La formation professionnelle diminue le temps nécessaire à l'intégration et à la performance des nouveaux ouvriers. Le temps d'intégration peu passer de deux mois à deux semaines. Un besoin de superviseurs de production a également été mentionné.
- Actuellement, les ouvriers expérimentés jouent le rôle de compagnons, effectuant le transfert de connaissances aux ouvriers recrutés.
- Dans le domaine des maisons préfabriquées, le roulement de la main-d'œuvre est très élevé. Lorsque les ouvriers obtiennent leurs cartes de construction, après 6 000 heures (environ 3 ans à 40 heures/semaine), 100 % de ceux-ci quittent vers les chantiers de construction où ils se voient offrir une meilleure rémunération et de meilleurs avantages sociaux.
    i. Des difficultés sont rencontrées quant à la rétention de main-d'œuvre âgée entre 25 et 35 ans.
    ii. L'âge moyen des travailleurs est évalué à 25-30 ans. Une grande partie des travailleurs ont entre 18-20 ans. Pour ces derniers, il est souvent question d'un premier emploi et il est difficile de les fidéliser.
    iii. Pour les ouvriers, le salaire moyen varie entre 30 000 $ et 40 000 $.
    iv. Il a été signalé que plusieurs travailleurs provenant du secteur de l'aménagement forestier migrent vers l'industrie des maisons préfabriquées. La plupart du temps, ce sont de bons travailleurs qui sont insatisfaits des problématiques reliées à ce secteur. Ils migrent donc vers un travail en usine. Ces travailleurs sont très bien accueillis dans l'industrie, car ils sont reconnus comme débrouillards et vaillants. (Ils sont surnommés les scies rondes, en référence à leur expérience dans le débroussaillage.)

2. Mobilité de la main-d'œuvre

- Il a été mentionné qu'en cas de consolidation, le temps de déplacement des travailleurs augmenterait. Il a été discuté que les employeurs pourraient offrir ou couvrir les frais additionnels de transport. Des systèmes de covoiturage pourraient être mis en place. Des moyens de transport en commun pourraient être mis à la disposition des travailleurs.
- Les travailleurs d'usine sont prêts à se déplacer 30 à 60 minutes afin de conserver un travail dans la région et dans le secteur d'activité.
- Les travailleurs du secteur de l'aménagement sont bien reçus par le secteur de la transformation. On note que la migration est possible vers ce secteur.

3. Stratégies pour augmenter la productivité

- L'intégration des secteurs de la première et seconde transformation du bois pourrait créer de la richesse. Le réseautage est une avenue intéressante à développer.
- Il sera nécessaire d'effectuer l'automatisation des lignes de production afin de contrer le manque de main-d'œuvre.
- Afin de diminuer les coûts reliés à la matière ligneuse, il est nécessaire d'investir dans l'optimisation du procédé de transformation afin d'augmenter le rendement matière du bois d'œuvre (ratio actuel d'environ 2/1) et de diminuer la production des sous-produits (sciure, planure, copeaux), offrant un plus faible revenu. « Dans le domaine du sciage, il est toujours plus payant de faire du bois d'œuvre que du copeaux ». Cependant, si l'usine de pâtes et papiers de Beaupré ne prend plus de copeaux, des problèmes de fermeture d'usines de sciage en Gaspésie surviendront.
- Actuellement, les intervenants s'entendent pour dire que l'augmentation de la production, sans approvisionnement additionnel, diminuerait le nombre de semaines de travail, ce qui n'améliorerait pas la stabilité de l'emploi.
- Les intervenants favoriseraient la diminution des coûts de production plutôt que l'augmentation de la production afin d'améliorer la productivité.
- Un problème de motivation de la main-d'œuvre âgée a été signalé par les intervenants. Ces travailleurs possèdent l'expertise et l'ancienneté face aux postes clés d'opération. « Ils regardent beaucoup plus le calendrier restant et la venue de leur retraite que les indicateurs de performance et de production ». Un programme de mise à la retraite n'est pas nécessairement bien perçu car la main-d'œuvre active pourrait quitter massivement. Il faut trouver un mode graduel.
- L'absentéisme a été présenté comme un problème majeur et récurrent. Selon les intervenants, il se situe entre 10 % dans le secteur de la première transformation et 25 % dans celui de la seconde transformation. La période estivale, l'ouverture de la pêche et de la chasse et les vendredi ont été ciblés comme des périodes récurrentes d'absentéisme. Il a été mentionné que le tarif horaire du travail au noir à également augmenté à 15 $/h et est souvent plus intéressant pour les travailleurs que celui de l'industrie.
- L'absentéisme est plus fréquent chez les jeunes (19 à 35 ans) que chez les classes supérieures d'âges.
- La polyvalence de la main-d'œuvre est nécessaire afin de contrer les effets de l'absentéisme au travail et du manque de remplaçant (relève). Sans la polyvalence des travailleurs, la productivité est durement affectée.
- Il a été présenté que la possibilité forestière et les difficultés d'approvisionnement en fibre engendraient des problèmes quant aux coûts et capacité de production. Le manque de volume ligneux est une contrainte réelle empêchant de diminuer les coûts au mètre cube ligneux (rendement).
- Il faut réfléchir et mettre en place une certaine forme de protectionnisme pour la région en termes de chaîne de la valeur.
- Une équipe de développement de produits doit alimenter en projets les industriels.
- Il est important de se positionner sur la consolidation du secteur.
- Certains bois disponibles en forêt privée sont transférés au Nouveau-Brunswick et ne sont pas transformés dans la région.

- La redevance liée à la fibre se situe entre 7 et 8 $ le mètre cube. Il y a donc peu d'espace pour le diminuer davantage.
- Le prix du bois sur le marché est actuellement le principal problème de rentabilité rencontré par les intervenants.
- Une situation prévalant dans une entreprise a été citée en exemple afin de présenter le besoin de flexibilité de la part des employeurs et des employés. Dans cette entreprise, le salaire des travailleurs varie en fonction du prix du bois. Ce phénomène est observé dans les entreprises ayant un mode coopératif de fonctionnement.
- À la suite des recommandations présentes dans le rapport Genest, la consolidation de l'industrie est une solution identifiée par tous les intervenants comme positive afin de maintenir un meilleur équilibre quant aux coûts et capacité de production. De plus, elle réglerait plusieurs litiges quant à la distribution des volumes. La consolidation pourrait ramener la sécurité d'emploi.
- Bien que la consolidation de l'industrie soit perçue comme favorable par les intervenants, aucun d'entre eux ne désire que ce soit son entreprise ou son usine qui ferme ses portes.
- L'amélioration des méthodes de travail (établissement de processus clairs, de concepts clients-fournisseurs entre les différents postes de travail de la chaîne de production, etc.) permettrait d'augmenter la productivité.
- Des comités d'amélioration continue (équipe de main-d'œuvre mécanique, électrique, production) permettraient de régler facilement plusieurs contraintes influençant à la baisse la productivité.
- Une meilleure communication de la part des intervenants du secteur permettrait d'entreprendre des mesures efficaces et réalistes, adaptées aux besoins immédiats et à long terme.
- L'amélioration de l'environnement de travail favorise l'augmentation de la productivité. Il a été mentionné à plusieurs reprises que l'implication des employés est relative à l'écoute de la part des employeurs.

4. Diversification des activités

- Il faudrait intégrer l'industrie de première transformation et celle de la seconde, telle que la fabrication de maison, afin de livrer des produits finis à valeur ajoutée au lieu de nos forêts à l'étranger (USA).
- Il est nécessaire de relancer les modes de transports ferroviaire et maritime afin de faciliter le transport et la mise en marché des nouveaux produits développés.
- En première transformation du bois, c'est la forêt qui nourrit l'usine. En seconde transformation ou valeur ajoutée, il est nécessaire d'investir beaucoup d'argent afin de développer la mise en marché des produits sinon les projets de lèvent pas.
- Un besoin de leadership local et régional est signalé par les intervenants car il y a une volonté de développer des projets à valeur ajoutée.
- Il est nécessaire d'embaucher un commissaire industriel pour mousser les projets et les produits. Il y en avait un très bon et son poste à été aboli, occasionnant un manque de leadership régional.
- Il y a une nécessité de mettre en place une grappe industrielle et une table de concertation régionale de transformation de la fibre afin de diminuer les coûts de transport des sous-produits du bois. Par exemple, les frais de transport reliés à l'expédition des copeaux accaparent une grande partie des revenus.

- On rapporte que, dans la région, on a un besoin d'orientation quant aux produits à valeur ajoutée. Il faut établir les priorités, pour bien développer les produits et les marchés.
- Les intervenants ont mentionné avoir une certaine compétence à développer les produits et une plus grande difficulté en ce qui a trait à la mise en marché. On identifie un manque d'infrastructures régionales et d'argent permettant la mise en marché des produits et la mise de l'avant de plusieurs projets.
- Étant donné l'avancement du cycle de vie des produits connexes au bois d'œuvre (solive en I, solive ajourée, etc.), une crainte est ressentie par les investisseurs de financer ces créneaux de produits.
- Dans la région de la Gaspésie, le sapin baumier est très présent et l'exploitation de cette essence occasionne des problèmes de productivité et de rentabilité.
- Le sapin n'est pas de bonne qualité pour le bois d'œuvre (pin et épinette favorisés par les manufacturiers). Le facteur de rendement matière est très élevé dans cette essence à cause des nombreux problèmes de pourriture, de nœud, de coloration fongique, de roulure, etc.
- Le séchage du sapin est très dispendieux et occasionne beaucoup de déclassement de la qualité et de perte de matière après séchage.
- Une des façons d'exploiter rentablement le sapin est de l'utiliser à l'intérieur de produit à valeur ajoutée
- Le SEREX pourrait être utilisé afin de développer des formations améliorant les compétences à accroître le marché. La mission du SEREX consiste à développer, pour le secteur de la 2e et 3e transformation, des activités de recherche, de transferts technologiques, d'aide technique et scientifique pour améliorer la compétitivité des entreprises.
- Récemment, le SEREX s'est vu attribué le titre de Centre collégial de transfert technologique (CCTT). Le titre de CCTT amène d'importantes enveloppes budgétaires annuelles qui peuvent permettre de développer des outils répondant aux besoins actuels des industries du secteur forestier.
- Afin de soutenir le développement de l'industrie de la transformation des produits forestiers, le SEREX offre une variété de services :
    - Aide scientifique et technique
    - Veille et transferts technologiques
    - Formation sur mesure
    - Développement de matériel pédagogique

6. Rétention de la main-d'œuvre

- Selon les intervenants, actuellement la population gaspésienne est plutôt stable; environ 90 000 habitants. La population a jadis décru à cause des différentes crises sectorielles vécues dans la région (secteur des pêches, secteur forestier). Afin de maintenir ou de conserver le bassin de main-d'œuvre dans la région, il faut créer un environnement économique plus stable.
- Il faut se méfier de la perception de non-crise forestière, car il y a bel et bien une crise occasionnant des dommages majeurs actuellement. La perception d'une non-crise empêche les intervenants et décideurs d'être proactifs dans l'établissement de solutions permettant d'améliorer la situation forestière.
- II est nécessaire d'améliorer les conditions de travail afin d'attirer et de garder les gens dans le secteur de la première transformation du bois. En ce sens, certains ont suggéré d'abolir le travail de nuit.

- Il est nécessaire de créer un environnement attrayant pour le secteur de la transformation du bois. Il faut créer la stabilité, la qualité et la sécurité d'emploi afin d'offrir un cadre attractif de qualité de vie permettant d'influencer l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre.
- Un intervenant a mentionné qu'afin de s'assurer de la stabilité de sa main-d'œuvre, il a été négocié et entendu (contrat social) que l'entreprise doit offrir le nombre de semaines minimum d'opération à la qualification du travailleur à l'assurance-emploi.
- La rémunération des travailleurs est variable dépendamment des types d'opération et de production de l'usine.
- Le taux de rémunération moyen de la région est inférieur à celui des autres régions du Québec. En contrepartie, le nombre d'heures par semaine travaillé par les employés est supérieur à celui des travailleurs des autres régions du Québec.
- Le concept du travailleur au bon endroit doit être mis en application. Une certaine forme de flexibilité doit être mise en place. Trop souvent, l'ancienneté décide de l'octroi des postes.

AUTRES COMMENTAIRES

- Investissement en formation des travailleurs à l'entrée en fonction et par la suite, en continu.
- Développement d'un plan de formation avec les formateurs. Un plan de formation par sous-secteur devra être élaboré.
- Formation continue en industrie pour répondre aux nouvelles exigences.
- Formation des travailleurs pendant une période d'arrêt de production.
- L'industrie doit redéfinir son image.
- Besoin de mesures compensatoires et d'adaptation/mesures de soutien à l'emploi.
- Besoin de main-d'œuvre compétente et spécialisée. Refaire l'image du besoin de main-d'œuvre.
- Industrie : consolidation, intégration des usines, restructuration, besoin de réseautage et de mise en commun.
- En cas de consolidation, ne pas diviser les gens, les MRC, les villages.
- La restructuration risque de briser le pacte social.
- Conservation de ce qui est acquis (protection du territoire).
- Réseautage et collaboration dans les solutions avec l'ensemble du milieu.
- Rétention des travailleurs par le dialogue, l'information et la formation.
- Lignes directrices établies.
- Polyvalence et flexibilité des travailleurs.
- Révision ou création de nouveaux partenariats avec les travailleurs.
- Diversification des marchés.
- Toujours garder à l'esprit que les règles de marché dominent.
- Écoute des travailleurs et amélioration continue.

- Bon travailleur au bon endroit.
- Transparence.

ÉVALUATION DE L'ATELIER

AMÉNAGEMENT FORESTIER, PÉPINIÈRES ET RNA

- L'animateur de notre table n'a pas remis aux participants les 5 ou 6 questions dont nous devions traiter, si bien que nous ne pouvions suivre le plan de la journée ou du moins où nous étions rendus.
- L'animateur n'a pas remis la grille de discussion et ne nous rappelait pas les sous-questions lorsqu'il changeait de sujet. Nous ne savions pas alors si nous devions nommer des intervenants, si nous devions nommer des priorités ou autre chose.
- Beaucoup de temps a été consacré à faire le tour des résultats statistiques au début de la journée, plus d'une heure. Nous ne savions pas où l'animateur s'en allait.
- Le temps accordé à chaque question a été mal géré et nous n'avons pu passer toutes les questions de façon aussi approfondie les unes que les autres.
- L'animateur a très souvent cherché à se faire expliquer des termes forestiers ou des façons de faire en forêt ou des normes d'intervention. Souvent les participants démarraient une discussion et argumentaient sur la nécessité de tel ou tel traitement. Nous étions alors hors contexte. L'animateur n'a pas su recentrer le débat initial.
- Nous avons senti un certain flottement tout au long de la journée. L'animateur a paru très à l'aise avec les statistiques mais beaucoup moins avec les techniques d'animation et avec le sujet de discussion.

Pour :

- Discussions ouvertes et franches (groupe).
- Unanimité sur les constats (groupe).
- Bon tour de table mais pas assez pointu. Il manque une étape (quelques personnes).
- Accord entre les acteurs, progrès. On s'entend qu'il y a un problème et on est capable d'en parler ensemble (groupe).

Contre :

- Peut-être que la rencontre n'a pas assez ciblé le travailleur directement quant au développement des pistes de solutions (1 personne).
- Introduction trop longue. Ça été long avant d'aller au vif du sujet (quelques personnes).
- Pas beaucoup de solutions pointues mentionnées (1 personne).
- Le court terme pas assez ciblé dans les échanges (2 personnes).

TRANSFORMATION DU BOIS

- La diversité des champs d'intérêt des personnes invitées a amené des discussions riches et pertinentes autour de la vision et des principes. Le déroulement de l'atelier et le support matériel ont aidé au cheminement de la séance. La mise en œuvre d'une

telle rencontre a été appréciée et il serait judicieux d'en avoir de similaires pour les prochaines étapes du plan d'action.

Pour :

- Les réflexions de la journée ont ouvert les yeux sur la perception d'une échéance.
- Il y a une possibilité d'intégration des secteurs de première et seconde transformation.
- L'activité offre un cadre approprié pour un volet d'échange.
- Il y a une volonté proactive de la part de la CRÉ.
- C'est un bon remue-méninges « pratico-pratique ».
- Les gens sont en mode « il faut trouver des solutions ».
- Ça été un enrichissement.
- La qualité des échanges était bonne et les gens démontraient une ouverture d'esprit et une grande transparence.
- C'est un début : ça sert à fixer les valeurs et préciser l'utilisation de la forêt.
- Cela offre la possibilité d'indiquer aux industriels et au gouvernement ce que les gens veulent faire de leur forêt.

Contre :

- Industriels absents, démarche « pratico-pratique ».
- Manque de solutions.

PROCHAINES ÉTAPES

Les résultats de cet atelier de travail viendront alimenter le diagnostic et le plan d'action. Par la suite, une séance de priorisation des actions sera réalisée en septembre. À partir de cette séance, un document final sera élaboré.

ANNEXE 3

QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTES

CallWeb – Affichage du questionnaire – Intranet Echo Sondage cw url cwdoc

English

- Le fichier **foret.qcw** sera utilisé pour ce travail.

MUNI **JAMAIS MISE À JOUR**

1 -> AMUNI; C80 L4 C40

FONCTION **JAMAIS MISE À JOUR**

1 -> AFONCTION; C80 L4 C40

QEMPLOI **JAMAIS MISE À JOUR**

1

QENT **JAMAIS MISE À JOUR**

1 -> AQENT; C80 L4 C40

QNOM **INFO EN CONTEXTE CATI, JAMAIS MISE À JOUR**

1 -> AQNOM; C80 L4 C40

SECTEUR **JAMAIS MISE À JOUR**

1 Secteur scierie/rabotage/séchage -> ASECTEUR; C80 L4 C40
2 Autre secteur

PRESTRATE **JAMAIS MISE À JOUR**

1 = 375, 2 = 375,

1	Aménagement forestier
2	Transformation du bois

QST1 **CALCUL — PAS D'AFFICHAGE**

CALC($PRESTRATE,"TESTQUOTAS")

TESTQUOTAS **QUOTAS — PAS D'AFFICHAGE**

1 => 150
2 => 150
COMPLET => SEXE
SAUT => QTP

1	Aménagement forestier
2	Transformation du bois

Q1

D'après l'information que nous avons reçue, vous avez travaillé dans le secteur $PRESTRATE == 1? "de l'aménagement forestier" : "transformation du bois" pour l'entreprise &&AQENT en 2006. Est-ce exact?

1		Oui
2	->QTP	Non

Q2

En 2006, le poste que vous occupiez dans l'entreprise &&AQENT était bien &&AFONCTION?
$PRESTRATE == 1? "Emploi principal, secteur de l'aménagement forestier" : "Emploi principal en terme de revenu gagné, secteur de la transformation du bois"

997	Bonne information
1	PRESTRATE=1 Ingénieur forestier
2	PRESTRATE=1 Technicien forestier

3	PRESTRATE=1 Directeur
4	PRESTRATE=1 Superviseur ou contremaître
5	PRESTRATE=1 Abatteur manuel
6	PRESTRATE=1 Opérateur de machinerie d’abattage mécanisé
7	PRESTRATE=1 Opérateur de débardeur, porteur ou débusqueuse
8	PRESTRATE=1 Opérateur de scarificateur
9	PRESTRATE=1 Débroussailleur ou reboiseur
10	PRESTRATE=1 Conducteur de machinerie en voirie
11	PRESTRATE=1 Mesureur
12	PRESTRATE=2 Journalier
13	PRESTRATE=2 Scieur
14	PRESTRATE=2 Opérateur de machinerie
15	PRESTRATE=2 Affûteur
16	PRESTRATE=2 Mécanicien
17	PRESTRATE=2 Électrotechnicien
18	PRESTRATE=2 Ingénieur
19	PRESTRATE=2 Directeur ou superviseur
20	PRESTRATE=2 Technicien (2e ou 3e transformation du bois)

21	PRESTRATE=2 Opérateur qualifié (2e ou 3e transformation du bois)
22	PRESTRATE=2 Manoeuvre (2e ou 3e transformation du bois)
23	PRESTRATE=2 Directeur ou superviseur (2e ou 3e transformation du bois)
996	Employé de soutien administratif, Quel poste occupiez-vous? -> AQ2; C80 L1 C80
995	PRESTRATE=1 Employé de soutien, Quel poste occupiez-vous ? -> AQ2; C80 L1 C80
998	Autres, Quel poste occupiez-vous? -> AQ2; C80 L1 C80
999	NRP

Q3

Est-ce un poste de production, un poste technique ou un poste de supervision?

1	Production (travailleurs forestiers)
2	Technique et/ou supervision (technicien ou contremaitre)
3	Production et technique (travailleur forestier ou chef d'équipe)
9	NRP

Q4 **(PRESTRATE=1)**

En 2006, avez-vous occupé d'autres postes dans la même entreprise?

1	Si oui, lesquels? -> AQ4; C80 L1 C80
2	Non
9	NRP

Q6

Pour votre emploi dans l'entreprise &&AQENT, receviez-vous un salaire ou travailliez-vous à votre compte (travailleur autonome, pas de T4 reçu par l'employeur)?

1	Oui

2	Non
3	Travailleur autonome et salarié
9	NRP

Q7

$PRESTRATE == 1? "À part le secteur de l'aménagement forestier," : "À part votre emploi chez &&AQENT," avez-vous travaillé dans d'autres secteurs en 2006?

1	Oui
2	Non
9	NRP

Q8 [1,17] **(Q7=1)**

Dans quels autres secteurs?
Lire la liste au besoin.

1	Pêches
2	Mines
3	Agriculture
18	PRESTRATE=2 Aménagement forestier
4	Cueillette de baies/champignons
5	Cueillette d'ifs/branches de sapin
6	Pépinière/horticulture
7	Scierie
8	Construction
9	Transport
10	Fabrication d'armoires/comptoirs de cuisine
11	Fabrication de meubles
12	Fabrication de maisons préfabriquées
13	Fabrication de poutrelles
14	Hôtellerie/tourisme
15	Commerce détail
16	Travaux publics

98	Autres, précisez : -> AQ8; C80 L1 C80
99 X	NRP

Q9 **(Q7=1)**

Parmi tous les secteurs où vous avez travaillé, lequel vous a procuré le plus grand revenu en 2006?

1	Q8=1 Pêches
2	Q8=2 Mines
3	Q8=3 Agriculture
18	Q8=18 Aménagement forestier
4	Q8=4 Cueillette de baies/champignons
5	Q8=5 Cueillette d'ifs/branches de sapin
6	Q8=6 Pépinière/horticulture
7	Q8=7 Scierie
8	Q8=8 Construction
9	Q8=9 Transport
10	Q8=10 Fabrication d'armoires/comptoirs de cuisine
11	Q8=11 Fabrication de meubles
12	Q8=12 Fabrication de maisons préfabriquées
13	Q8=13 Fabrication de poutrelles
14	Q8=14 Hôtellerie/tourisme

15	Q8=15 Commerce détail
16	Q8=16 Travaux publics
98	Q8=98 &&AQ8
99 X	NRP

Q10

Si vous perdiez votre poste dans l'entreprise &&AQENT que feriez-vous?

1 P	Occuper un autre poste dans la même entreprise.
2 P	Chercher un autre emploi dans la région. Dans quel domaine? -> AQ10; C160 L2 C80
3 P	PRESTRATE=2 Chercher un emploi dans une autre région. Dans quel domaine? -> AQ10; C160 L2 C80
5 P	Travailler à mon compte
6 P	Prendre ma retraite.
7 P	Retourner aux études.
8 P	PRESTRATE=1 Occuper un autre poste en aménagement forestier
9 P	Ne travaille plus dans l'entreprise &&AQENT
98 P	Autres, précisez : -> AQ10; C160 L2 C80
99 X	NRP

Q11

Avez-vous reçu une formation reliée à votre travail en 2006?

1	Oui
2	Non
9	NRP

Q12 [1,7] (Q11=1)

Dans quels domaines parmi les suivants avez-vous reçu une formation?
Lire la liste et cocher tout ce qui s'applique

1 L	Secourisme ou santé et sécurité au travail (prévention des accidents et/ou premiers secours)
2 L	Informatique
3 L	Réglementation
4 L	Gestion de personnel
5 L	Administration, vente ou marketing
6 L	Technologies ou techniques de travail
98 P	Autres, précisez : -> AQ12; C80 L1 C80
99 P	NRP

Q13_1 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Abattage mécanisé et façonnage des bois (récolte avec machinerie lourde)

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_2 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Débardage (sortir les bois de la forêt au chemin)

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_3 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Scarifiage (labourer la forêt)

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_4 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Abattage manuel(scie mécanique)

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_5 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Reboisement (plantation d'arbre)

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_6 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération d'une débroussailleuse

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NSP/NA

Q13_7 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Techniques de travail dans des terrains accidentés (Par exemple : Abattage ou débroussaillage dans une pente forte)

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NSP/NA

Q13_8 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Mesurage des empilements de bois

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_9 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Soudure

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_11 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Entretien de machinerie lourde

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_12 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Entretien des équipements et de l'outillage (incluant petits moteurs)

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_13 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Mécanique

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_14 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Entretien préventif sur composantes hydrauliques

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_15 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Électricité ou électronique

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_16 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Pneumatique

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_17 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Affûtage

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_18 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Construction de chemins et installation de ponceaux

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_19 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Entretien de chemins et de ponceaux

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_20 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
Q3=1,2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Secourisme/santé et sécurité au travail

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_21 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Règlement sur les normes d'intervention (RNI) dans les forêts publiques

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_22 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération de la tronçonneuse

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_23 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération de chargement

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_24 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération de l'écorceur

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_25 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération de sciage

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_26 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération de délignage

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_27 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Classification des bois usinés

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_28 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération du séchoir

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_29 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.SECTEUR.EQ.1.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération de la raboteuse (planeur)

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_30 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Entretien et réparation des machines

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_31 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=1,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Hydraulique

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_32 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=1,3.AND.SECTEUR.EQ.2

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Réglage ou programmation des machines

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_33 ***Apparaît dans la matrice Q13_1***
Apparaît dans l'écran Q13_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=1,3.AND.SECTEUR.EQ.2

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Technique de coupe

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_34 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=1,3.AND.SECTEUR.EQ.2

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Lecture et interprétation de plans et devis

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NSP/NA

Q13_35 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=1,3.AND.SECTEUR.EQ.2

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opération de collage ou d'assemblage

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NSP/NA

Q13_36 ***Apparaît dans la matrice Q13_1 Apparaît dans l'écran Q13_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=1,3.AND.SECTEUR.EQ.2

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Opérations de finition (peinture, teinture, polissage, etc.)

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NSP/NA

Q14_1 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Traitement des données informatisées à caractère forestier (saisie, compilation, etc.)

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NA/NSP

Q14_2 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Gestion des stocks de bois abattus

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NA/NSP

Q14_3 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Gestion des ressources humaines et matérielles

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_4 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Géomatique et cartographie des territoires forestiers

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_5 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Inventaire forestier

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_6 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Supervision des travaux de voirie

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_7 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Supervision des travaux de récolte

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_8 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Supervision des travaux sylvicoles non commerciaux

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_9 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Protection contre les feux de forêt

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_11 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.1.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Le RNI (Règlement sur les normes d'intervention) dans les forêts publiques

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_12 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Gestion des inventaires

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_13 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Gestion et supervision du personnel

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_14 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Calcul du coût de revient

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_15 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Optimisation des procédés

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_16 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Contrôle qualité

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_17 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Recherche et développement

1	Aucun
2	Léger
3	Grand
9	NA/NSP

Q14_18 ***Apparaît dans la matrice 14_1 Apparaît dans l'écran Q14_1***
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Monitoring et suivi des opérations

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NA/NSP

Q14_19 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Lecture et interprétation de plans et devis

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NA/NSP

Q14_20 ***Apparaît dans la matrice 14_1***
Apparaît dans l'écran Q14_1
PRESTRATE.EQ.2.AND.Q3=2,3

Pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » pour votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur de la transformation". Si ce n'est pas applicable dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à me le dire.
Vente / marketing

1 Aucun

2 Léger

3 Grand

9 NA/NSP

Q14

Pour votre emploi dans $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", y aurait il une autre formation qui vous serait utile et que nous n'avons pas cité?

1 Oui, lequel ? -> AQ14; C80 L1 C80

2 Non

9 NRP

Q15 ***Apparaît dans la matrice Q15*** ***Apparaît dans l'écran Q15***

Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec les affirmations suivantes :
Je laisserais $PRESTRATE == 1? "le secteur de l'aménagement forestier," : "le secteur de la transformation du bois," si on m'offrait un emploi à conditions semblables dans un autre domaine.

1 Plutôt en accord

2 Plutôt en désaccord

9 Ne sais pas Non applicable

Q16 ***Apparaît dans la matrice Q15 Apparaît dans l'écran Q15***

Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec les affirmations suivantes :
Je pense prendre ma retraite du secteur forestier d'ici cinq ans.

1 Plutôt en accord

2 Plutôt en désaccord

9 Ne sais pas Non applicable

Q17A ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Votre salaire global

1 Très insatisfait

2 Insatisfait

3 Neutre

4 Satisfait

5 Très satisfait

9 NA/NSP

Q17B ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Mode de rémunération

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17C ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Nombre de semaines de travail par année

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17D ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***
PRESTRATE=1

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Qualité de l'hébergement en camp forestier (pour les camps conformes aux normes de la CSST)

1 Très insatisfait
2 Insatisfait
3 Neutre
4 Satisfait
5 Très satisfait
9 NA/NSP

Q17E ***Apparaît dans la matrice Q17***
Apparaît dans l'écran Q17

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Sécurité d'emploi

1 Très insatisfait
2 Insatisfait
3 Neutre
4 Satisfait
5 Très satisfait
9 NA/NSP

Q17F ***Apparaît dans la matrice Q17***
Apparaît dans l'écran Q17
PRESTRATE=1

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Allocation pour des équipements de travail

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17G ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Qualité des outils et machines pour faire votre travail

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17H ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***
PRESTRATE=1

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire. Allocation pour des équipements de sécurité (EPI)

1 Très insatisfait

2 Insatisfait

3 Neutre

4 Satisfait

5 Très satisfait

9 NA/NSP

Q17H1 ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17*** **PRESTRATE=2**

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire. Équipements de sécurité

1 Très insatisfait

2 Insatisfait

3 Neutre

4 Satisfait

5 Très satisfait

9 NA/NSP

Q17I ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Temps de transport quotidien

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17J ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Horaire de travail

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17K ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Avantages sociaux

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17L ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Planification ou organisation du travail de la part de votre employeur

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17M ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Formation professionnelle reçue de votre employeur

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q17N ***Apparaît dans la matrice Q17 Apparaît dans l'écran Q17***

Pour chacune des caractéristiques suivantes de votre emploi $PRESTRATE == 1? "dans le secteur de l'aménagement forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR", dites-moi si vous êtes très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si vous ne savez pas ou si ça ne s'applique pas, veuillez me le dire.
Travail dans le secteur forestier en général

1	Très insatisfait
2	Insatisfait
3	Neutre
4	Satisfait
5	Très satisfait
9	NA/NSP

Q18

En 2006, combien de temps mettiez-vous pour vous rendre du domicile $PRESTRATE == 1? "au chantier à chaque jour?" : "à l'usine &&AQENT à chaque jour?"
Aller seulement, en moyenne
$PRESTRATE == 1? "Si plusieurs endroits, sélectionner l'endroit principal en termes de jours travaillés" : " "

1	0 à 29 min
2	30 à 59 min
3	60 à 89 min (1,5 h)
4	90 (1,5 h) à 119 min (2 h)
5	120 (2 h) à 149 min (2,5 h)
6	150 min et plus (>2,5 h)
9	NA/NSP

Q19 **(PRESTRATE=1)**

En 2006, étiez-vous logé par votre employeur?
Au chantier principal

1	Oui
2	Non
8	Non applicable
9	NRP

Q20 **(Q19=2)**

Auriez-vous aimé mieux être logé par votre employeur?

1	Oui
2	Non
8	Non applicable
9	NRP

Q21 **(PRESTRATE=1)**

En 2006, étiez-vous transporté par votre employeur?

1	Oui
2	Non, par mes propres moyens

8 Non applicable

9 NRP

Q22 **(Q21=2)**

Auriez-vous aimé mieux être transporté par votre employeur?

1 Oui

2 Non

8 Non applicable

9 NRP

Q23

Combien de temps seriez-vous prêt à voyager pour vous rendre du domicile $PRESTRATE == 1? "à un chantier" : " à votre lieu de travail " à chaque jour en moyenne?
Aller seulement en moyenne

1 0 à 29 min

2 30 à 59 min

3 60 à 89 min (1,5 h)

4 90 (1,5 h) à 119 min (2 h)

5 120 (2 h) à 149 min (2,5 h)

6 150 min et plus (>2,5 h)

9 NA/NSP

Q24 **(PRESTRATE=1)**

Accepteriez-vous un emploi pour lequel vous devriez être logé en camp forestier?

1 Oui

2 Non

3 Peut-être, expliquez : -> AQ24; C160 L2 C80

9 NSP/NRP

Q25

Accepteriez-vous de déménager ailleurs à l'intérieur de la région de la Gaspésie-Ile de la Madeleine pour un emploi?
Note à l'interviewer: Peu importe le domaine

1 Oui

2 Non

3 Peut-être, expliquez : -> AQ25; C160 L2 C80

9 NSP/NRP

Q26

Accepteriez-vous de déménager à l'extérieur de la région de la Gaspésie-Ile de la Madeleine pour un emploi?

1 Oui

2 Non

3 Peut-être, expliquez : -> AQ26; C160 L2 C80

9 NSP/NRP

Q27

Depuis combien d'années travaillez-vous $PRESTRATE == 1? "dans le secteur forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR"?
Si moins d'un an, écrire 1

1 Nombre d'années -> AQ27; N2.0 [1-75]

9 NRP

Q28

Depuis combien d'années travaillez-vous pour l'entreprise &&AQENT?
Si moins d'un an, écrire 1.
Si années discontinues, additionner.

1 Nombre d'années -> AQ28; N2.0 [1-40]

9 NRP

Q29

Au moment où la production était à son maximum en 2006, combien d'heures travailliez-vous par semaine $PRESTRATE == 1? "dans le secteur forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR"?

1 Nombre d'heures -> AQ29; N5.2 [1-60]

9 NRP

Q30

En 2006, combien de semaines avez-vous travaillé $PRESTRATE == 1? "dans le secteur forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR"?
Estimation

1 Nombre de semaines -> AQ30; N2.0 [1-52]

9 NRP

Q31

En 2006, combien de semaines avez-vous travaillé au total, tous secteurs confondus?
Estimation

1 Nombre de semaines -> AQ31; N2.0 [1-52]

9 NRP

Q32

Quel est votre mode de rémunération $PRESTRATE == 1? "dans le secteur forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR"?
Si plusieurs emplois, choisir emploi principal en 2006

1 L À l'heure

2 L À l'année

3 L À la semaine

4 L Au rendement (à l'hectare, au m3, ou autre)

98 P Autre, préciser... -> AQ32; C80 L1 C80

99 P NRP

Q33

Pour l'année 2006, dans quelle catégorie se situe votre salaire annuel, avant impôt, provenant $PRESTRATE == 1? "d'activités forestières" : "du secteur &&ASECTEUR"?
Excluant le chômage

1	Moins de 10 000 $
2	Entre 10 000 et 19 999 $
3	Entre 20 000 et 29,999 $
4	Entre 30 000 et 39 999 $
5	Entre 40 000 et 49 999 $
6	Entre 50 000 et 59 999 $
7	Entre 60 000 et 69 999 $
8	Entre 70 000 et 79 999 $
9	80 000 $ et plus
99 P	NRP

Q34

En 2006, travailliez-vous de nuit?

1	Oui
2	Non
9 P	NRP

Q35 **(Q34=2)**

Seriez-vous disposé à travailler de nuit?

1	Oui
2	Non
9 P	NRP

Q36

Nous avons presque terminé, il ne reste que quelques questions uniquement à des fins statistiques.
Quel est votre niveau de scolarité?

1	Études primaires

2	Études primaires complétées (7ième année incluse)
4	Études secondaires
6	Études secondaires complétées
3	Études post-secondaires
5	Études post-secondaires complétées
9 P	NRP

Q37

Détenez-vous un certificat ou une attestation professionnelle pour votre travail $PRESTRATE == 1? "dans le secteur forestier" : "dans le secteur &&ASECTEUR"?

1	Oui. Lequel? -> AQ37; C80 L1 C80
2	Non
9 P	NRP

Q38 **(Q37=1)**

Est-ce un certificat de niveau secondaire, collégial, universitaire ou autre?

1	Secondaire
2	Collégial
3	Universitaire
8	Autre, spécifiez... -> AQ38; C80 L1 C80
9 P	NRP

Q39

Maintenant, à des fins statistiques, pourriez-vous me dire si vous êtes né au Canada?

1	Oui
2	Non
9 P	NRP

Q40

En quelle année êtes-vous né?

1		Notez -> AQ40; N4.0 [1900-2000]
9 P		NRP

SEXE

Notez le sexe du répondant.

1	->FIN	Homme
2	->FIN	Femme

QTP

Cette strate est complétée.

1 D	Terminez l'entrevue et remerciez le répondant et mettre dans QUOTAS PLEINS

FIN

C'est terminé, merci de votre collaboration!

1 D	Entrevue complétée

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS FORESTIERS DE LA RÉGION DE GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ENTREPRISES EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Février 2007

TABLE DES MATIÈRES

SCÉNARIO D'APPEL POUR LE PREMIER CONTACT 2

QUESTIONNAIRE POUR L'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE 3

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR L'ENTREVUE 3

COMMENTAIRES SUR L'ENTREVUE 3

IDENTIFICATION 4

UNITÉ D'ÉCHANTILLONNAGE 5

CHAMP D'ACTIVITÉS 5

TENDANCES DES ACTIVITÉS 6

TENDANCES DES EMPLOIS 8

SOUS-TRAITANTS 10

PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE 11

PRÉVISION DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE 13

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS 14

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION 16

FORMATION OFFERTE PAR LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT 17

FORMATION OFFERTE PAR EMPLOI-QUÉBEC 17

COMITÉ DE FORMATION 18

MACHINERIE ET ÉQUIPEMENTS 18

TRAVAUX EN TERRAINS ACCIDENTÉS 18

STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE 19

AVANTAGE CONCURRENTIEL 20

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT 20

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE 21

LISTE DES EMPLOYÉS, DES SOUS-TRAITANTS ET DES ENTREPRISES EN TRANSPORT DU BOIS 22

ANNEXE : DOCUMENT À TRANSMETTRE AUX RÉPONDANTS 23

21 février 2007

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS FORESTIERS DE LA RÉGION DE GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ENTREPRISES EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Scénario d'appel pour le premier contact

COORDONNÉES POUR L'APPEL

Entreprise : _____

No de tél. : _____

RÉSULTAT DE L'APPEL

- ☐ Non joint
- ☐ Numéro hors services
- ☐ Mauvais numéro
- ☐ Absent
- ☐ Entrevue complétée
- ☐ Refus de répondre
- ☐ Message
- ☐ Non admissible
- ☐ Rendez-vous téléphonique :
  date : _____ heure : _____
  nom : _____

COMMENTAIRES SUR L'APPEL

INTRODUCTION ET PRISE DE RENDEZ-VOUS

Lorsqu'on s'adresse à la réceptionniste :

Bonjour, puis-je parler au directeur général?

S'il n'y a pas de directeur général.

Puis-je parler au directeur des opérations?

Au besoin, seulement si ambiguïté.

J'aimerais parler à la personne dans l'établissement qui prend les décisions concernant la gestion des opérations et des ressources humaines.

Si plusieurs.

Celle qui occupe le poste le plus élevé.

Au besoin.

Mon nom est… Je travaille pour Del Degan, Massé et Associés. Notre firme a été mandatée par la Conférence régionale des élus de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et par les comités sectoriels de la main-d'œuvre en aménagement forestier et en transformation du bois pour faire un diagnostic et un plan d'action pour la main-d'œuvre du secteur forestier et de ses sous-secteurs.

Lorsqu'on s'adresse à la bonne personne :

Introduction

Bonjour, mon nom est..... Je travaille pour Del Degan, Massé et Associés. Notre firme a été mandatée par la Conférence régionale des élus de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et par les comités sectoriels de la main-d'œuvre en aménagement forestier et en transformation du bois pour faire un diagnostic et un plan d'action pour la main-d'œuvre du secteur forestier et de ses sous-secteurs.

Vérification de l'admissibilité.

D'après l'information que nous avons reçue, votre entreprise est active dans le secteur forestier. Est-ce exact?

☐ Oui ☐ Non. Lequel? _____ (Remercier et terminer)

Le nom de l'entreprise est.....Est-ce exact?

☐ Oui ☐ Non. Lequel? _____

Demande de collaboration et prise de rendez-vous

J'aimerais discuter avec vous des activités de votre entreprise, de votre main-d'œuvre, de ses besoins de formation et des stratégies pour améliorer la position du secteur forestier. Votre collaboration est très précieuse pour la réussite du projet et vous permettra d'exprimer votre opinion sur la situation du secteur forestier. L'entretien dure environ 30 minutes et toutes **vos réponses demeureront confidentielles**. À quel moment seriez-vous disponible pour m'accorder une entrevue?

Compléter la section identification, s'il y a lieu (page 4).

Salutations et remerciements.

Envoyer le questionnaire, si le répondant l'exige, et contacter le répondant au moment prévu.

Questionnaire pour l'entrevue téléphonique

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR L'ENTREVUE

Date de l'entrevue : _____

Nom de l'interviewer :

COMMENTAIRES SUR L'ENTREVUE

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**. J'aimerais d'abord valider les informations concernant l'identification de votre entreprise.

(Compléter préférablement la section identification avant l'entretien.)

IDENTIFICATION

1. Valider les informations suivantes : ☑
   - A. Nom du répondant ☐ _____
   - B. Poste occupé ☐ _____
   - C. Nom usuel de l'établissement ☐ _____
   - D. Nom légal de votre établissement ☐ ☐ Le même ☐ Différent, précisez : _____
   - E. Coordonnées de l'établissement :
     - Adresse physique ☐ _____
     - Adresse postale ☐ ☐ La même ☐ Différente, précisez : _____
     - Numéro de téléphone ☐ _____
     - Numéro de télécopieur ☐ _____
     - Adresse électronique ☐ _____
   - F. Catégorie de l'établissement : ☐
     - ☐ Coopérative forestière
     - ☐ Société sylvicole
     - ☐ Organisme de gestion en commun
     - ☐ Groupement forestier
     - ☐ Conseil de bande
     - ☐ Entreprise privée
     - ☐ Autre, précisez : _____

Corrections à faire : _____

J'aimerais commencer par vous poser quelques questions au sujet des activités de votre entreprise.

UNITÉ D'ÉCHANTILLONNAGE

Si votre entreprise possède plusieurs établissements, veuillez répondre aux questions en vous référant à l'unité géographique de production qui correspond aux coordonnées que nous venons de valider.

CHAMP D'ACTIVITÉS

2. Quelle était l'activité principale de l'établissement en **2006**, celle qui générait en majeure partie ou en totalité le chiffre d'affaires?

TENDANCES DES ACTIVITÉS

3. Quelles sont les cinq principales activités *(au besoin : ou principaux produits)* qui génèrent les revenus de votre établissement? *(Lire et compléter la liste au besoin.)*
4. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des activités *(ou produits),* veuillez indiquer son importance en **proportion de votre chiffre d'affaires** en 2006. *(Au besoin : pourcentage de votre chiffre d'affaires.)*
5. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des activités *(ou produits),* dites-moi si les revenus qu'elle génère étaient en décroissance ou en croissance entre 2001 et 2006, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à une forte **dé**croissance et 5 une forte croissance. *(Au besoin : de janvier 2001 à décembre 2006.)*
6. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des activités *(ou produits),* dites-moi si vous prévoyez que les revenus qu'elle génère seront en décroissance ou en croissance entre 2007 et 2009, en utilisant la même échelle de 1 à 5, où 1 correspond à une forte **dé**croissance et 5 une forte croissance. *(Au besoin : de janvier 2007 à décembre 2009.)*

ACTIVITÉ	IMPORTANCE EN 2006 (%)	TENDANCE JANVIER 2001 À DÉCEMBRE 2006					TENDANCE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
		Décroissance		Stabilité		Croissance	Décroissance		Stabilité		Croissance
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
RÉCOLTE											
☐ Récolte et éclaircie commerciale											
☐ Services de gestion pour une autre compagnie											
TRAVAUX SYLVICOLES											
☐ Préparation mécanique des sols/scarification											
☐ Reboisement/regarni											
☐ Dégagement de la régénération naturelle et entretien de plantation											
☐ Éclaircie précommerciale											
☐ Service de gestion pour une autre compagnie											
VOIRIE											
☐ Construction de chemins et installation de ponceaux											
☐ Entretien de chemins et de ponceaux											

TENDANCES DES ACTIVITÉS (SUITE)

ACTIVITÉ	IMPORTANCE EN 2006 (%)	TENDANCE JANVIER 2001 À DÉCEMBRE 2006					TENDANCE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
		Décroissance		Stabilité		Croissance	Décroissance		Stabilité		Croissance
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Autres, précisez :											

Commentaires : _____

TENDANCES DES EMPLOIS

7. Je vais vous lire une liste de catégories d'emploi. Pour chacune des catégories, veuillez indiquer le nombre de salariés pour lesquels vous avez produit un T4 en 2006. *(Compléter la liste des titres d'emploi au besoin.)*
8. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des catégories, veuillez indiquer si vous avez réussi à combler vos besoins de main-d'œuvre en 2006.
9. Je vais vous relire la liste une dernière fois. Pour chacune des catégories, dites-moi si vous prévoyez que le nombre d'emplois dans votre établissement sera en décroissance ou en croissance entre 2007 et 2009, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à une forte **dé**croissance et 5 à une forte croissance. *(Au besoin : de janvier 2007 à décembre 2009)*

TITRE D'EMPLOI OU FONCTION	NOMBRE DE SALARIÉS POUR LESQUELS VOUS AVEZ PRODUIT UN T4 EN 2006	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2006		TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
				Décroissance		Stabilité		Croissance
		Oui	Non	1	2	3	4	5
(1) Ingénieur forestier								
(2) Technicien forestier								
(3) Personnel de direction (sauf ingénieur forestier ou technicien forestier)								
(4) Superviseur ou contremaître (sauf ingénieur ou technicien forestier								
(5) Abatteur manuel								
(6) Opérateur de machinerie d'abattage mécanisé (abatteuse conventionnelle, mutltifonctionnelle, ébrancheuse, tronçonneuse)								
(7) Opérateur de débardeur, porteur ou débusqueuse								
(8) Opérateur de scarificateur								
(9) Débroussailleur ou reboiseur								
(10) Conducteur de machinerie en voirie								
(11) Mesureur								
(12) Employés de soutien administratif (secrétaire, réceptionniste, comptable etc.)								
(13) Autres employés de soutien (infirmière, concierge, responsable du camp, cuisinier, mécanicien etc.)								

TENDANCES DES EMPLOIS (SUITE)

TITRE D'EMPLOI OU FONCTION	NOMBRE DE SALARIÉS POUR LESQUELS VOUS AVEZ PRODUIT UN T4 EN 2006	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2006		TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
				Décroissance		Stabilité		Croissance
		Oui	Non	1	2	3	4	5
(14) Autres, précisez :								

Commentaires : _____

SOUS-TRAITANTS

10. En 2006, avez-vous fait affaire régulièrement avec des sous-traitants dans le cadre des opérations de votre établissement?

☐ Oui, précisez (emploi et nombre) ☐ Non

Emploi ou fonction	Nombre de personnes	Commentaires

Commentaires :

La prochaine section porte sur les problématiques associées à la main-d'œuvre.

PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

11. Je vais vous lire une liste de problématiques. Veuillez indiquer si, au cours de l'année 2006, votre entreprise n'a rencontré aucune difficulté, a rencontré des difficultés mineures ou des difficultés majeures relativement à chacune des situations suivantes. *(Pour les problématiques pour lesquelles l'entreprise a rencontré des difficultés majeures, demander d'expliquer et compléter la colonne explications du tableau ci-dessous.)*

(Rotationner questions)	Aucune	Min.	Maj.	Explication
(1) Roulement du personnel	☐	☐	☐	
(2) Recrutement	☐	☐	☐	**Quels emplois?**
(3) Adaptation aux normes d'opération	☐	☐	☐	
(4) Adaptation aux normes de qualité	☐	☐	☐	
(5) Supervision et gestion du personnel	☐	☐	☐	
(6) Qualification et formation du personnel	☐	☐	☐	

PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE (SUITE)

	Aucune	Min.	Maj.	Explication
(7) Vieillissement de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	
(8) Utilisation de nouvelles technologies	☐	☐	☐	
(9) Accidents de travail	☐	☐	☐	
(10) Compréhension d'instructions écrites	☐	☐	☐	

Commentaires :

PRÉVISION DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

12. Prévoyez-vous avoir des postes à combler au cours des 12 prochains mois?

    ☐ Non. *(Passer à la question 16.)*

    ☐ Oui.

13. Pour quels types d'emploi prévoyez-vous embaucher? *(Compléter la première colonne du tableau ci-dessous.)*

14. Pour chacun des postes à combler, quelles sont vos exigences minimales en termes de diplôme ou de certification *(Ex. : études secondaires ou diplôme d'études collégiales)*?

15. Pour chacun des postes à combler, quelles sont les compétences particulières requises?

TYPES D'EMPLOI	EXIGENCES MINIMALES EN TERMES DE DIPLÔMES OU DE CERTIFICATION	COMPÉTENCES REQUISES OU EXPÉRIENCE EXIGÉE

Commentaires : _____

Je vais maintenant vous poser des questions sur la formation de votre main-d'œuvre.

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS

16. Je vais vous lire une liste de domaines de formation qui s'adresse à vos **travailleurs de production** *(au besoin : ouvriers)*. Veuillez me dire à quel point ils ont besoin de formation, dans chacun des domaines suivants, à l'aide d'une échelle de 1 à 5, où 1 = aucun besoin de formation et 5 = 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, demander d'expliquer et compléter le tableau ci-dessous.)*

Domaines de formation (*Rotationner les questions)*	Besoin 1 à 5	Explication
(1) Abattage mécanisé et façonnage des bois	___	
(2) Débardage	___	
(3) Scarifiage	___	
(4) Abattage manuel	___	
(5) Reboisement	___	
(6) Opération d'une débroussailleuse	___	
(7) Travaux sur des terrains accidentés	___	
(8) Mesurage	___	
(9) Soudure	___	
(10) Entretien de petits moteurs	___	
(11) Entretien de machinerie lourde	___	

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

Domaines de formation	Besoin 1 à 5	Explication
(12) Entretien des équipements et de l'outillage	___	
(13) Mécanique	___	
(14) Entretien préventif sur composantes hydrauliques	___	
(15) Électricité ou électronique	___	
(16) Pneumatique	___	
(17) Affûtage	___	
(18) Construction de chemins et installation de ponceaux	___	
(19) Entretien de chemins et de ponceaux	___	
(20) Secourisme/santé et sécurité au travail	___	
(21) Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État (RNI)	___	
(22) Autres, précisez :	___	
	___	

17. Est-ce que vos travailleurs ont des besoins de formation dans d'autres domaines?

☐ Oui. Quels sont-ils? (*Compléter le tableau ci-dessus.*) ☐ Non

Commentaires : _____

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION

18. Je vais vous lire une autre liste de domaines de formation qui s'adresse cette fois-ci à votre **personnel technique et de supervision**. Veuillez me dire à quel point ils ont besoin de formation, dans chacun des domaines suivants, à l'aide d'une échelle de 1 à 5 où 1 = aucun besoin et 5 = 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, demander d'expliquer et compléter le tableau ci-dessous.)*

Domaines de formation (*Rotationner les questions)*	Besoin 1 à 5	Explication
(1) Traitement des données informatisées à caractère forestier (saisie, compilation, etc.)	___	
(2) Gestion des stocks de bois abattus	___	
(3) Gestion des ressources humaines et matérielles	___	
(4) Géomatique et cartographie des territoires forestiers	___	
(5) Inventaire forestier	___	
(6) Coordination de l'exécution de travaux de voirie	___	
(7) Coordination de l'exécution de travaux de récolte	___	
(8) Coordination de l'exécution des travaux sylvicoles non commerciaux	___	
(9) Protection contre les feux de forêt	___	
(10) Secourisme/santé et sécurité au travail	___	
(11) Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine de l'État	___	
(12) Autres, précisez	___	

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION (SUITE)

Domaines de formation (*Rotationner les questions)*	Besoin 1 à 5	Explication
(12) Autres, précisez		
	___	
	___	

19. Pour votre personnel technique et de supervision, y a-t-il des besoins de formation dans d'autres domaines?

☐ Oui. Quels sont-ils? (*Compléter le tableau ci-dessus.*) ☐ Non

Commentaires :

FORMATION OFFERTE PAR LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT

20. En général, diriez-vous que la formation que vos travailleurs ont reçue des maisons d'enseignement de la région correspond à vos besoins?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi?

Commentaires :

FORMATION OFFERTE PAR EMPLOI-QUÉBEC

21. Avez-vous déjà eu recours aux mesures de formation de la main-d'œuvre offertes par Emploi-Québec?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi?

Commentaires :

COMITÉ DE FORMATION

22. Existe-t-il un comité de formation au sein de votre établissement?

☐ Oui

☐ Non.

Commentaires : _____

J'aimerais vous poser quelques questions sur la machinerie et les équipements que vous ou vos sous-traitants possédez.

MACHINERIE ET ÉQUIPEMENTS

23. Diriez-vous que certaines machines ou équipements auraient besoin d'être renouvelés ou acquis?

☐ Oui, précisez : _____

☐ Non

24. À combien estimez-vous les investissements requis? _____

Commentaires : _____

TRAVAUX EN TERRAINS ACCIDENTÉS

25. En utilisant une échelle de 1 à 3, où 1 = pas du tout prêt, 2 = moyennement prêt et 3 = parfaitement prêt, dites-moi à quel point vous êtes prêt à faire des travaux sur des terrains accidentés?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3

26. Si la réponse est 1 ou 2, qu'est-ce qui vous manque pour être en mesure de faire des travaux sur ces terrains?

_____

Nous allons parler maintenant des stratégies qui pourraient améliorer la situation de votre entreprise.

STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

27. Dites-moi si chacune des stratégies suivantes serait peu intéressante, moyennement intéressante, ou très intéressante pour votre entreprise.
28. Parmi toutes les réponses où le choix a été « **très intéressante** », quelle serait la stratégie prioritaire selon vous? *(Relire la liste au besoin.)*

(Rotationner les questions)	Peu	Moy.	Très	Prior.	Commentaires
(1) Stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	___	
(2) Achat ou renouvellement de la machinerie lourde	☐	☐	☐	___	
(3) Formation de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	___	
(4) Augmentation de la sécurité des chantiers et réduction des accidents	☐	☐	☐	___	
(5) Augmentation de l'infrastructure d'hébergement temporaire pour les travailleurs sur les chantiers	☐	☐	☐	___	
(6) Investissement visant à fournir le transport aux travailleurs	☐	☐	☐	___	
(7) Investissement visant à fournir l'équipement au travailleur	☐	☐	☐	___	
(8) Diversification des produits ou services offerts	☐	☐	☐	___	
(9) Développement de nouveaux marchés	☐	☐	☐	___	

29. Selon vous, y a-t-il d'autres stratégies d'intérêt qui pourraient améliorer la situation de votre entreprise? _____

Commentaires : _____

AVANTAGE CONCURRENTIEL

30. Quel est le principal avantage concurrentiel de votre entreprise à l'heure actuelle? *(Au besoin : Qu'est-ce qui a permis à votre entreprise de se distinguer des autres et de conserver sa santé financière?)* _____

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

31. Voyez-vous des marchés pour des bois disponibles tel le bouleau blanc?
    - ☐ Oui. Lesquels? _____
    - ☐ Non
32. Avez-vous l'intention de développer de nouveaux services ou de nouveaux produits?
    - ☐ Oui. Lesquels? _____
    - ☐ Non
33. Au cours des trois prochaines années, y a-t-il des produits ou des secteurs d'activités qui vont se démarquer en termes de croissance dans vos marchés?
    - ☐ Oui. Lesquels? _____
    - ☐ Non

(Si la réponse a été « oui » à la question 32 poser la question 33, sinon passer à la question 34)

34. Est-ce que votre entreprise va profiter de ces opportunités?
    - ☐ Oui. _____
    - ☐ Non Qu'est-ce qui vous permettrait de mieux en profiter? _____

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT (SUITE)

(Si la réponse a été « oui » à la question 31 ou 33, poser la question 34, sinon passer à la question 35.)

35. Quels types de compétences allez-vous rechercher pour répondre à cette croissance? _____

_____

_____

_____

36. Selon vous, combien de nouveaux emplois seront créés dans votre établissement au cours des 36 prochains mois? Veuillez spécifier le nombre d'emplois annuels et saisonniers (moins de 32 semaines/an), de même que le nombre d'emplois à temps complet et à temps partiel (moins de 32 h/sem.)

Annuels total :	_____	Saisonniers total :	_____
Annuels à temps complet :	_____	Saisonniers à temps complet :	_____
Annuels à temps partiel :	_____	Saisonniers à temps partiel :	_____

37. Pour l'an prochain, prévoyez-vous une hausse, une baisse ou aucun changement dans votre chiffre d'affaires?
☐ Hausse
☐ Baisse
☐ Aucun changement

38. Selon vous, en 2007, à quel pourcentage de sa capacité de production votre entreprise opérera-t-elle?
☐ 0 à 25%
☐ 25 à 50%
☐ 50 à 75%
☐ 75 à 100%

L'entrevue est presque terminée. Je voudrais seulement vous poser quelques questions à des fins de statistiques.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

39. En quelle année a été fondée votre entreprise? *(Au besoin : depuis combien de temps existe-t-elle?)* _____

40. Au mieux, en 2006, combien de personnes travaillaient pour votre établissement, incluant les sous-traitants qui travaillent régulièrement avec vous? _____

41. Au mieux, en 2007, combien de personnes travailleront pour votre établissement, incluant les sous-traitants qui travaillent régulièrement avec vous? _____

42. En 2006, quelle est, en pourcentage, la part du travail que vous avez confié à des sous-traitants? _____

43. En 2007, quelle est, en pourcentage, la part du travail que vous confierez à des sous-traitants?

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE (SUITE)

44. Je vais vous lire une liste de catégories de chiffres d'affaires. Pourriez-vous m'indiquer à quelle catégorie correspond votre chiffre d'affaires pour 2006, toutes activités confondues?	☐ Moins de 250 000 $ ☐ Entre 250 000 $ et 500 000 $ ☐ Entre 500 000 et 1 000 000 $ ☐ Entre 1 000 000 et 2 000 000 $ ☐ Entre 2 000 000 et 5 000 000 $ ☐ Entre 5 000 000 et 10 000 000 $ ☐ Entre 10 000 000 et 20 000 000 $ ☐ Entre 20 000 000 et 40 000 000 $ ☐ Plus de 40 000 000 $
45. Quelle a été la masse salariale de votre entreprise en 2006?	☐ Moins de 100 000 $ ☐ Entre 100 000 $ et 250 000 $ ☐ Entre 250 000 $ et 500 000 $ ☐ Entre 500 000 et 750 000 $ ☐ Entre 750 000 $ et 1 000 000 $ ☐ Entre 1 000 000 et 2 000 000 $ ☐ Entre 2 000 000 et 5 000 000 $ ☐ Entre 5 000 000 et 10 000 000 $ ☐ Plus de 10 000 000 $
46. Est-ce que vos travailleurs sont syndiqués?	☐ Oui ☐ Non

Liste des employés, des sous-traitants et des entreprises en transport du bois

Afin de compléter cette étude, nous voudrions sonder des employés qui travaillent dans votre entreprise de même que des sous-traitants et des entreprises de transport avec qui vous faites affaire. 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 (expliquer comment). SVP, veuillez nous la retourner dans les plus brefs délais *(expliquer comment et envoyer le document en annexe)*.

Remerciements.

ANNEXE : DOCUMENT À TRANSMETTRE AUX RÉPONDANTS

GRILLE POUR LA LISTE D'EMPLOYÉS ET/OU SOUS-TRAITANTS ET LA LISTE DES ENTREPRISES EN TRANSPORT DU BOIS POUR LES RÉPONDANTS DU QUESTIONNAIRE EMPLOYEUR EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR FORESTIER DE LA RÉGION DE GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

LISTE D'EMPLOYÉS ET/OU SOUS-TRAITANTS ET LISTE DES ENTREPRISES EN TRANSPORT DU BOIS (ENTREPRISES EN AMÉNAGEMENT FORESTIER)

Veuillez, s'il vous plaît, fournir les noms et numéros de téléphone de vos employés et de vos sous-traitants ayant effectué un travail lié à des activités dans le sous-secteur de l'aménagement forestier au cours de l'année 2006, de même que la liste des entreprises avec qui vous avez fait affaire pour le transport du bois ou de produits forestiers au cours de cette même année.

Cette liste ne sera utilisée que par les membres de l'équipe de recherche et strictement aux fins du projet. Elle servira à la réalisation d'une enquête téléphonique portant sur la main-d'œuvre de l'industrie forestière en Gaspésie–Îles–de-la-Madeleine.

Veuillez, s'il vous plaît, faire parvenir sans délai les documents complémentaires demandés, à l'attention de **Nathalie Magnan**, par :

- courrier électronique à **nathalie.magnan@groupe-ddm.com**
- télécopieur au numéro **(418) 877-6763**
- la poste à **Del Degan, Massé et Associés**
  825, rue Raoul-Jobin
  Québec (Québec) G1N 1S6

En résumé, votre envoi devrait inclure les informations suivantes, présentées sous la forme des tableaux ci-joints :

- **Coordonnées de tous vos employés** (page 27)
- **Coordonnées de tous vos sous-traitants dans le secteur de l'aménagement forestier** (récolte, sylviculture, voirie, etc.)
- **Coordonnées des entreprises ou sous-traitants avec qui vous faites affaire pour le transport du bois et des produits forestiers** (page 30)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour toute information complémentaire concernant le questionnaire, veuillez vous adresser à **Nathalie Magnan** au **(418) 877-5252**.

TABLEAU 1 : CATÉGORIES D'EMPLOI À UTILISER POUR COMPLÉTER LA LISTE D'EMPLOYÉS

(1)	Ingénieur forestier
(2)	Technicien forestier
(3)	Personnel de direction (sauf ingénieur forestier ou technicien forestier)
(4)	Superviseur ou contremaître (sauf ingénieur ou technicien forestier)
(5)	Abatteur manuel
(6)	Opérateur de machinerie d'abattage mécanisé (abatteuse conventionnelle, mutltifonctionnelle, ébrancheuse, tronçonneuse)
(7)	Opérateur de débardeur, porteur ou débusqueuse
(8)	Opérateur de scarificateur
(9)	Débroussailleur ou reboiseur
(10)	Conducteur de machinerie en voirie
(11)	Mesureur
(12)	Employés de soutien administratif (secrétaire, réceptionniste, comptable etc.)
(13)	Autres employés de soutien (infirmière, concierge, responsable du camp, cuisinier, mécanicien etc.)
(14)	Autres, précisez

NOM DU TRAVAILLEUR OU DU SOUS-TRAITANT	NUMÉRO DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI PRINCIPAL (TABLEAU 1)	FONCTION	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE	MUNICIPALITÉ OU LOCALITÉ	SOUS-TRAITANT OUI OU NON

NOM DU TRAVAILLEUR OU DU SOUS-TRAITANT	NUMÉRO DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI PRINCIPAL (TABLEAU 1)	FONCTION	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE	MUNICIPALITÉ OU LOCALITÉ	SOUS-TRAITANT OUI OU NON

NOM DU TRAVAILLEUR OU DU SOUS-TRAITANT	NUMÉRO DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI PRINCIPAL (TABLEAU 1)	FONCTION	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE	MUNICIPALITÉ OU LOCALITÉ	SOUS-TRAITANT OUI OU NON

Nom de l'entreprise en transport du bois	Contact	Numéro de téléphone	Municipalité ou localité	Commentaire

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS FORESTIERS DE LA RÉGION DE GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ENTREPRISES EN TRANSFORMATION DU BOIS

Février 2007

TABLE DES MATIÈRES

SCÉNARIO D'APPEL POUR LE PREMIER CONTACT 1

QUESTIONNAIRE POUR L'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE 2

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR L'ENTREVUE 2

COMMENTAIRES SUR L'ENTREVUE 2

IDENTIFICATION *(COMPLÉTER AVANT L'ENTRETIEN)* 3

UNITÉ D'ÉCHANTILLONNAGE 4

CHAMP D'ACTIVITÉS 4

TENDANCE DES ACTIVITÉS ET PRODUITS 5

TENDANCE DES EMPLOIS (SCIERIE ET/OU USINE DE RABOTAGE ET/OU USINE DE SÉCHAGE) 7

TENDANCE DES EMPLOIS (AUTRES ÉTABLISSEMENTS) 8

SOUS-TRAITANTS 9

PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE 10

PRÉVISION DES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE 12

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (SCIERIE, USINE DE RABOTAGE OU DE SÉCHAGE) 13

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (AUTRES ÉTABLISSEMENTS) 15

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION 17

FORMATION OFFERTE PAR LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT 18

FORMATION OFFERTE PAR EMPLOI-QUÉBEC 19

COMITÉ DE FORMATION 19

LIGNE DE PRODUCTION 19

STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE 20

AVANTAGE CONCURRENTIEL 21

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT 21

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE 22

LISTE DES EMPLOYÉS, DES SOUS-TRAITANTS ET DES ENTREPRISES EN TRANSPORT DU BOIS 23

ANNEXE : DOCUMENT À TRANSMETTRE AUX RÉPONDANTS 24

23 février2007

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS FORESTIERS DE LA RÉGION DE GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ENTREPRISES EN TRANSFORMATION DU BOIS

Scénario d'appel pour le premier contact

COORDONNÉES POUR L'APPEL

Entreprise : _____

No de tél. : _____

RÉSULTAT DE L'APPEL

- ☐ Non joint
- ☐ Numéro hors service
- ☐ Mauvais numéro
- ☐ Absent
- ☐ Entrevue complétée
- ☐ Message laissé
- ☐ Refus de répondre
- ☐ Non admissible
- ☐ Rendez-vous téléphonique :
  date : _____ heure : _____
  nom : _____

COMMENTAIRES SUR L'APPEL

Date de l'appel :

INTRODUCTION

Lorsqu'on s'adresse à la réceptionniste :

Bonjour, puis-je parler au directeur général?

S'il n'y a pas de directeur général

Puis-je parler au directeur de l'usine ou au directeur des opérations?

Au besoin, seulement si ambiguïté.

J'aimerais parler à la personne dans l'établissement qui prend les décisions concernant la gestion des opérations et des ressources humaines.

Si plusieurs.

Celle qui occupe le poste le plus élevé

Au besoin.

Mon nom est..... Je travaille pour Del Degan, Massé et Associés. Notre firme a été mandatée par la Conférence régionale des élus de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et par les comités sectoriels de la main-d'œuvre en aménagement forestier et en transformation du bois pour faire un diagnostic et un plan d'action pour la main-d'œuvre du secteur forestier et de ses sous-secteurs.

Lorsqu'on s'adresse à la bonne personne :

Introduction

Bonjour, mon nom est..... Je travaille pour Del Degan, Massé et Associés. Notre firme a été mandatée par la Conférence régionale des élus de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et par les comités sectoriels de la main-d'œuvre en aménagement forestier et en transformation du bois pour faire un diagnostic et un plan d'action pour la main-d'œuvre du secteur forestier et de ses sous-secteurs.

Vérification de l'admissibilité. (Compléter la section appropriée.)

D'après l'information que nous avons reçue, votre entreprise est active dans le secteur de la transformation du bois. Est-ce exact?

☐ Oui ☐ Non. Lequel? _____ (Remercier et terminer)

Le nom de l'entreprise est..... Est-ce exact?

☐ Oui ☐ Non. Lequel? _____

Demande de collaboration et prise de rendez-vous

J'aimerais discuter avec vous des activités de votre entreprise, de votre main-d'œuvre, de ses besoins de formation et des stratégies pour améliorer la position du secteur forestier. Votre collaboration est très précieuse pour la réussite du projet et vous permettra d'exprimer votre opinion sur la situation du secteur forestier. L'entretien dure environ 30 minutes et toutes **vos réponses demeureront confidentielles**. À quel moment seriez-vous disponible pour m'accorder une entrevue?

Compléter la section identification, s'il y a lieu (page 3).

Salutations et remerciements.

Suggérer d'envoyer le questionnaire, et si le répondant le désire le transmettre par courriel ou par télécopieur.

Contacter le répondant au moment prévu.

Questionnaire pour l'entrevue téléphonique

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR L'ENTREVUE
Date de l'entrevue : _____
Nom de l'interviewer :

COMMENTAIRES SUR L'ENTREVUE

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.** J'aimerais d'abord valider les informations concernant l'identification de votre entreprise.

IDENTIFICATION *(compléter avant l'entretien)*

1. Valider les informations suivantes : ☑
   - A. Nom du répondant ☐
   - B. Poste occupé ☐
   - C. Nom usuel de l'établissement ☐
   - D. Nom légal de votre établissement ☐ ☐ Le même Différent, précisez :
   - E. Coordonnées de l'établissement :
     - Adresse physique ☐
     - Adresse postale ☐ ☐ La même ☐ Différent, précisez :
     - Numéro de téléphone ☐
     - Numéro de télécopieur ☐
     - Adresse électronique ☐
     - Site web ☐
   - F. Catégorie de l'établissement :
     - ☐ Sciage résineux
     - ☐ Sciage feuillu
     - ☐ Sciage tremble
     - ☐ Séchage
     - ☐ Rabotage (planage)
     - ☐ Fabrication de poutrelles
     - ☐ Fabrication de bardeaux
     - ☐ Fabrication de fermes de toit
     - ☐ Fabrication d'armoires ou de comptoirs de cuisine
     - ☐ Fabrication de meubles et de produits connexes
     - ☐ Fabrication d'escaliers en bois
     - ☐ Fabrication de maisons usinées
     - ☐ Autre, précisez

   Corrections à faire :

J'aimerais commencer par vous poser quelques questions au sujet des activités de votre entreprise.

UNITÉ D'ÉCHANTILLONNAGE

Si votre entreprise possède plusieurs établissements, veuillez répondre aux questions en vous référant à l'unité géographique de production qui correspond aux coordonnées que nous venons de valider.

CHAMP D'ACTIVITÉS

2. Quelle était l'activité principale de l'établissement en 2006, celle qui générait en majeure partie ou en totalité votre chiffre d'affaires?

TENDANCE DES ACTIVITÉS ET PRODUITS

3. Quelles sont les cinq principales activités *(au besoin : ou principaux produits)* qui génèrent les revenus de votre établissement? *(Lire et compléter la liste au besoin.)*
4. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des activités *(ou produits),* veuillez indiquer son importance en **proportion de votre chiffre d'affaires** en 2006. *(Au besoin : pourcentage de votre chiffre d'affaires.)*
5. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des activités *(ou produits),* dites-moi si les revenus qu'elle génère étaient en décroissance ou en croissance entre 2001 et 2006, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à une forte **dé**croissance et 5 une forte croissance. *(Au besoin : de janvier 2001 à décembre 2006)*
6. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des activités *(ou produits),* dites-moi si vous prévoyez que les revenus qu'elle génère seront en décroissance ou en croissance entre 2007 et 2009, en utilisant la même échelle de 1 à 5, où 1 correspond à une forte **dé**croissance et 5 une forte croissance. *(Au besoin : de janvier 2007 à décembre 2009.)*

ACTIVITÉ OU PRODUIT	IMPORTANCE EN 2006 (%)	TENDANCE JANVIER 2001 À DÉCEMBRE 2006					TENDANCE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
		Décroissance		Stabilité		Croissance	Décroissance		Stabilité		Croissance
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sciage résineux, produits de colombage de dimensions standards											
Sciage résineux, bois de dimensions variées, précisez : _____											
Sciage feuillus durs, précisez : _____											
Sciage tremble, précisez : _____											
Bois de palette											
Bardeaux											
Autres, précisez : _____											

TENDANCE DES ACTIVITÉS ET PRODUITS (SUITE)

ACTIVITÉ OU PRODUIT	IMPORTANCE EN 2006 (%)	TENDANCE JANVIER 2001 À DÉCEMBRE 2006					TENDANCE JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
		Décroissance		Stabilité		Croissance	Décroissance		Stabilité		Croissance
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Commentaires : _____

TENDANCE DES EMPLOIS (SCIERIE ET/OU USINE DE RABOTAGE ET/OU USINE DE SÉCHAGE)

Si votre établissement est une scierie et/ou une usine de rabotage et/ou une usine de séchage, répondez à la question 7, sinon passez à la question 10.

7. Je vais vous lire une liste de catégories d'emploi. ***(Lire)*** Pour chacune des catégories, veuillez indiquer le nombre de salariés pour lesquels vous avez produit un T4 en 2006. *(Compléter la liste des titres d'emploi au besoin.)*
8. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des catégories, veuillez indiquer si vous avez réussi à combler vos besoins de main-d'œuvre en 2006.
9. Je vais vous relire la liste une dernière fois. Pour chacune des catégories, dites-moi si vous prévoyez que le nombre d'emplois dans votre établissement sera en décroissance ou en croissance entre 2007 et 2009, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à une forte **dé**croissance et 5 à une forte croissance.

TITRE D'EMPLOI OU DE FONCTION	NOMBRE DE SALARIÉS POUR LESQUELS VOUS AVEZ PRODUIT UN T4 EN 2006	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2006		TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
				Décroissance		Stabilité		Croissance
		Oui	Non	1	2	3	4	5
(1) Journalier								
(2) Scieur/Scieur de tête								
(3) Opérateur de machinerie dans l'usine ou dans la cour *(ex. : tronçonneuse, chargeuse, écorceuse déligneuse, empileuse, séchoir, roboteuse, etc.)*								
(4) Affûteur								
(5) Mécanicien								
(6) Électrotechnicien (électricien, électronicien, instrumentiste)								
(7) Ingénieur								
(8) Personnel de direction et de supervision								
(9) Employés de soutien administratif (secrétaire, comptable, magasinier, etc.)								
(10) Autres, précisez : _____								

TENDANCE DES EMPLOIS (AUTRES ÉTABLISSEMENTS)

(Si l'établissement n'est pas une scierie ou une usine de rabotage ou une usine de séchage, poser la question 10, sinon passez à la question 13.)

10. Je vais vous lire une liste de catégories d'emploi. ***(Lire)*** Pour chacune des catégories, veuillez indiquer le nombre de salariés pour lesquels vous avez produit un T4 en 2006. *(Compléter la liste des titres d'emploi au besoin.)*
11. Je vais vous relire la liste. Pour chacune des catégories, veuillez indiquer si vous avez réussi à combler vos besoins de main-d'œuvre en 2006.
12. Je vais vous relire la liste une dernière fois. Pour chacune des catégories dites-moi si vous prévoyez que le nombre d'emplois dans votre établissement sera en décroissance ou en croissance entre 2007 et 2009, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à une forte **dé**croissance et 5 à une forte croissance.

TITRE D'EMPLOI OU DE FONCTION	NOMBRE DE SALARIÉS POUR LESQUELS VOUS AVEZ PRODUIT UN T4 EN 2006	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2006		TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS JANVIER 2007 À DÉCEMBRE 2009				
				Décroissance		Stabilité		Croissance
		Oui	Non	1	2	3	4	5
(1) Technicien								
(2) Opérateur qualifié								
(3) Manœuvre								
(4) Personnel de direction ou de supervision								
(5) Employés de soutien administratif								
(6) Autres, précisez :								

SOUS-TRAITANTS

13. En 2006, avez-vous fait affaire régulièrement avec des sous-traitants dans le cadre des opérations de votre établissement au niveau de la transformation du bois ?

☐ Oui, précisez (emploi et nombre) ☐ Non

Emploi ou fonction	Nombre de personnes	Commentaires

Commentaires : _____

La prochaine section porte sur les problématiques associées à la main-d'œuvre.

PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

14. Je vais vous lire une liste de problématiques. Veuillez indiquer si, au cours de l'année 2006, votre entreprise n'a rencontré aucune difficulté, a rencontré des difficultés mineures ou des difficultés majeures relativement à chacune des situations suivantes. *(Pour les problématiques pour lesquelles l'entreprise a rencontré des difficultés majeures, demander d'expliquer et compléter la colonne explication du tableau ci-dessous.)*

(Rotationner questions)	Aucune	Min.	Maj.	Explication
(1) Roulement du personnel	☐	☐	☐	
(2) Recrutement	☐	☐	☐	**Quels emplois?**
(3) Adaptation aux normes de qualité	☐	☐	☐	
(4) Supervision et gestion du personnel	☐	☐	☐	
(5) Qualification et formation du personnel	☐	☐	☐	
(6) Vieillissement de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	

PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE (SUITE)

	Aucune	Min.	Maj.	Explication
(7) Utilisation de nouvelles technologies	☐	☐	☐	
(8) Accidents de travail	☐	☐	☐	
(9) Compréhension d'instructions écrites	☐	☐	☐	

Commentaires :

PRÉVISION DES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE

15. Prévoyez-vous avoir des postes à combler au cours des 12 prochains mois?

☐ Non. *(Passez à la question 20.)*

☐ Oui.

16. Pour quels types d'emploi prévoyez-vous embaucher? *(Compléter la première colonne du tableau ci-dessous.)*

17. Pour chacun des postes à combler, quelles sont vos exigences minimales en termes de diplôme ou de certification *(Ex. : études secondaires ou diplôme d'études collégiales)*?

18. Pour chacun des postes à combler, quelles sont les compétences requises ou l'expérience exigée, s'il y a lieu *(bilinguisme)*?

19. Pour chacun, quel est le nombre de jours de formation ou d'accompagnement nécessaires pour qu'un nouvel employé dans ce poste (quelqu'un qui n'a aucune expérience préalable) puisse avoir un **niveau acceptable** de **productivité** au travail.

TYPES D'EMPLOI	DIPLÔME OU DE CERTIFICATION	COMPÉTENCES OU EXPÉRIENCE	DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT

Commentaires : _____

Je vais maintenant vous poser des questions sur la formation de votre main-d'œuvre.

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (SCIERIE, USINE DE RABOTAGE OU DE SÉCHAGE)

(Si l'établissement est une scierie ou une usine de rabotage ou une usine de séchage, poser la question 20, sinon passez à la question 22.)

20. Je vais vous lire une liste de domaines de formation qui s'adresse à vos **travailleurs de production** *(au besoin : ouvriers).* Veuillez me dire à quel point ils ont besoin de formation, dans chacun des domaines suivants, à l'aide d'une échelle de 1 à 5, où 1 = aucun besoin de formation et 5 = 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, demander d'expliquer et compléter le tableau ci-dessous.)*

Domaines de formation (*Rotationner les questions)*	Besoin 1 à 5	Ne s'applique pas	Explication
(1) Opération de la tronçonneuse	___	☐	
(2) Opération de chargement	___	☐	
(3) Opération de l'écorceur	___	☐	
(4) Opération de sciage	___	☐	
(5) Opération de délignage	___	☐	
(6) Classification des bois usinés	___	☐	
(7) Opération du séchoir	___	☐	
(8) Opération de la raboteuse (planeur)	___	☐	
(9) Affûtage	___	☐	
(10) Entretien et réparation des machines	___	☐	

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (SCIERIE, USINE DE RABOTAGE OU DE SÉCHAGE) (SUITE)

Domaines de formation	Besoin 1 à 5	Ne s'applique pas	Explication
(11) Soudure		☐	
(12) Pneumatique	___	☐	
(13) Hydraulique	___	☐	
(14) Mécanique	___	☐	
(15) Électricité/ électronique	___	☐	
(16) Secourisme/santé et sécurité au travail	___	☐	
(17) Autres, précisez :	___		
	___		
	___		
	___		
	___		

21. Pour vos **travailleurs de production**, y a-t-il des besoins de formation dans d'autres domaines?

☐ Oui. Quels sont-ils? *(Compléter le tableau ci-dessus)* ☐ Non

Commentaires : _____

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (AUTRES ÉTABLISSEMENTS)

(Si l'établissement n'est pas une scierie ou une usine de rabotage ou une usine de séchage, poser la question 22, sinon passez à la question 24.)

22. Je vais vous lire une liste de domaines de formation qui s'adresse à vos **travailleurs de production** *(au besoin : ouvriers)*. Veuillez me dire à quel point ils ont besoin de formation dans chacun des domaines suivants, à l'aide d'une échelle de 1 à 5, où 1 = aucun besoin de formation et 5 = 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, demander d'expliquer et compléter le tableau ci-dessous.)*

Domaines de formation *(Rotationner les questions)*	Besoin 1 à 5	Ne s'applique pas	Explication
(1) Affûtage	___	☐	
(2) Entretien et réparation des machines	___	☐	
(3) Réglage ou programmation des machines	___	☐	
(4) Technique de coupe	___	☐	
(5) Soudure	___	☐	
(6) Pneumatique	___	☐	
(7) Hydraulique	___	☐	
(8) Mécanique	___	☐	
(9) Électricité/ électronique	___	☐	
(10) Lecture et interprétation de plans et devis	___	☐	
(11) Opération de collage ou d'assemblage	___	☐	

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (AUTRES ÉTABLISSEMENTS) (SUITE)			
Domaines de formation	Besoin 1 à 5	Ne s'applique pas	Explication
(12) Opérations de finition (peinture, teinture, polissage, etc.)	___	☐	
(13) Secourisme/santé et sécurité au travail	___	☐	
(14) Autres, précisez :	___	☐	
	___		
	___		
	___		
23. Pour vos **travailleurs de production**, y a-t-il des besoins de formation dans d'autres domaines? ☐ Oui. Quels sont-ils? *(Compléter le tableau ci-dessus)* ☐ Non			
Commentaires :			

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION

24. Je vais vous lire une liste de domaines de formation qui s'adresse cette fois-ci à votre **personnel technique et de supervision**. Veuillez me dire à quel point ils ont besoin de formation, dans chacun des domaines suivants, à l'aide d'une échelle de 1 à 5, où 1 = aucun besoin de formation et 5 = 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, demander d'expliquer et compléter le tableau ci-dessous)*

Domaines de formation *(Rotationner les questions)*	Besoin 1 à 5	Ne s'applique pas	Explication
(1) Gestion des inventaires	___	☐	
(2) Gestion et supervision du personnel	___	☐	
(3) Calcul du coût de revient	___	☐	
(4) Optimisation des procédés	___	☐	
(5) Contrôle qualité	___	☐	
(6) Recherche et développement	___	☐	
(7) Monitoring et suivi des opérations	___	☐	
(8) Lecture et interprétation de plans et devis	___	☐	
(9) Vente/marketing	___	☐	
(10) Secourisme/santé et sécurité au travail	___	☐	
(11) Autres, précisez :			

BESOINS DE FORMATION DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE SUPERVISION (SUITE)

Domaines de formation *(Rotationner les questions)*	Besoin 1 à 5	Explication
(11) Autres, précisez :	___	
	___	
	___	
	___	
	___	

25. Pour votre **personnel technique et de supervision,** y a-t-il des besoins de formation dans d'autres domaines?

☐ Oui. Quels sont-ils? *(Compléter le tableau ci-dessus.)* ☐ Non

Commentaires :

FORMATION OFFERTE PAR LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT

26. En général, diriez-vous que la formation que vos travailleurs ont reçue des maisons d'enseignement de la région correspond à vos besoins ?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi?

Commentaires :

FORMATION OFFERTE PAR EMPLOI-QUÉBEC

27. Avez-vous déjà eu recours aux mesures de formation de la main-d'œuvre offertes par Emploi-Québec?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi? _____

_____

_____

Commentaires : _____

_____

_____

_____

COMITÉ DE FORMATION

28. Existe-t-il un comité de formation au sein de votre établissement?

☐ Oui

☐ Non

Commentaires : _____

_____

_____

_____

_____

_____

J'aimerais vous poser quelques questions sur votre ligne de production.

LIGNE DE PRODUCTION

29. Diriez-vous que votre ligne de production a besoin d'être modernisée?

☐ Oui, précisez : _____

_____

_____

_____

☐ Non

30. À combien estimez-vous les investissements requis? _____ $

Commentaires : _____

Nous allons parler maintenant des stratégies pour améliorer la situation de l'entreprise.

STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

31. Dites-moi si chacune des stratégies suivantes serait peu intéressante, moyennement intéressante, ou très intéressante pour votre entreprise.

32. Parmi toutes les réponses où le choix a été « **très intéressante** », quelle serait la stratégie prioritaire selon vous? *(Relire la liste au besoin.)*

(Rotationner les questions)	Peu	Moy.	Très	Prior.	Commentaires
(1) Stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	___	
(2) Renouvellement de la ligne de production ou d'une partie de la ligne de production	☐	☐	☐	___	
(3) Formation de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	___	
(4) Augmentation de la sécurité dans l'usine	☐	☐	☐	___	
(5) Diversification des produits offerts	☐	☐	☐	___	
(6) Développement de nouveaux marchés	☐	☐	☐	___	

33. Selon vous, y a-t-il d'autres stratégies d'intérêt qui pourraient améliorer la situation de votre entreprise? _____

Commentaires : _____

AVANTAGE CONCURRENTIEL

34. Quel est le principal avantage concurrentiel de votre entreprise à l'heure actuelle? *(Au besoin : Qu'est-ce qui a permis à votre entreprise de se distinguer des autres et de conserver sa santé financière?)*

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

35. Voyez-vous des marchés pour des bois disponibles tel le bouleau blanc?

☐ Oui. Lesquels?

☐ Non

36. Avez-vous l'intention de développer de nouveaux produits ou de nouveaux services?

☐ Oui. Lesquels?

☐ Non

37. Au cours des trois prochaines années, y a-t-il des produits, des services ou des secteurs qui vont se démarquer en termes de croissance dans vos marchés?

☐ Oui. Lesquels?

☐ Non

(Si la réponse a été « oui » à la question 36 et/ou 37, poser la question 38 sinon passer à la question 39.)

38. Est-ce que votre entreprise va profiter de ces opportunités?

☐ Oui.

☐ Non. Qu'est-ce qui vous permettrait de mieux en profiter?

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT (SUITE)

(Si la réponse a été « oui » à la question 36 et/ou 38, poser la question 39, sinon passer à la question 40)

39. Quels types de compétences allez vous rechercher pour répondre à cette croissance?

40. Selon vous, combien de nouveaux emplois seront créés dans votre établissement au cours des 36 prochains mois? Veuillez spécifier le nombre d'emplois annuels et de saisonniers (moins de 32 semaines/an). de même que le nombre d'emplois à temps complet et à temps partiel (moins de 32 h/sem.).

Annuels total :	_____	Saisonniers total :	_____
Annuels à temps complet	_____	Saisonniers à temps complet :	_____
Annuels à temps partiels	_____	Saisonniers à temps partiel :	_____

41. Pour l'an prochain, prévoyez-vous une hausse, une baisse ou aucun changement dans votre chiffre d'affaires?
☐ Hausse
☐ Baisse
☐ Aucun changement

42. Selon vous, en 2007, à quel pourcentage de sa capacité de production votre usine opérera-t-elle?
☐ 0 à 25 %
☐ 25 à 50 %
☐ 50 à 75 %
☐ 75 à 100 %

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

L'entrevue est presque terminée. Je voudrais seulement vous poser quelques questions à des fins de statistiques.

43. En quelle année a été fondée votre entreprise? *(Au besoin : depuis combien de temps existe-t-elle?)* _____

44. Au mieux, en 2006, combien de personnes travaillaient pour votre établissement, incluant les sous-traitants qui travaillent régulièrement avec vous? _____

45. Au mieux, en 2007, combien de personnes travailleront pour votre établissement, incluant les sous-traitants qui travaillent régulièrement avec vous? _____

46. En 2006, quelle est, en pourcentage, la part du travail que vous avez confié à des sous-traitants? _____ %

47. En 2007, quelle est, en pourcentage, la part du travail que vous confierez à des sous-traitants? _____ %

48. Je vais vous lire une liste de catégories de chiffres d'affaires. Pourriez-vous m'indiquer à quelle catégorie correspond votre chiffre d'affaires pour 2006, toutes activités confondues?
☐ Moins de 250 000$
☐ Entre 250 000 $ et 500 000 $
☐ Entre 500 000 et 1 000 000 $
☐ Entre 1 000 000 et 2 000 000 $
☐ Entre 2 000 000 et 5 000 000 $
☐ Entre 5 000 000 et 10 000 000 $
☐ Entre 10 000 000 et 20 000 000 $
☐ Entre 20 000 000 et 40 000 000 $
☐ Plus de 40 000 000 $

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE (SUITE)	
49. Quelle a été la masse salariale de votre entreprise en 2006?	☐ Moins de 100 000 $ ☐ Entre 100 000 $ et 250 000 $ ☐ Entre 250 000 $ et 500 000 $ ☐ Entre 500 000 et 750 000 $ ☐ Entre 750 000 $ et 1 000 000 $ ☐ Entre 1 000 000 et 2 000 000 $ ☐ Entre 2 000 000 et 5 000 000 $ ☐ Entre 5 000 000 et 10 000 000 $ ☐ Plus de 10 000 000 $
50. Est-ce que vos travailleurs sont syndiqués?	☐ Oui ☐ Non

Liste des employés, des sous-traitants et des entreprises en transport du bois

Afin de compléter cette étude, nous voudrions sonder des employés qui travaillent dans votre entreprise de même que des sous-traitants et des entreprises de transport avec qui vous faites affaire. Nous comptons sur vous pour nous fournir leurs coordonnées de façon à nous permettre de les interroger.

(Il faut demander à l'employeur de signer une lettre de consentement et d'afficher une lettre d'information sur le projet à l'intention des employés.)

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 *(expliquer comment)*. SVP, veuillez nous la retourner dans les plus brefs délais *(expliquer comment et envoyer le document en annexe*).

Remerciements.

ANNEXE : DOCUMENT À TRANSMETTRE AUX RÉPONDANTS

GRILLE POUR LA LISTE D'EMPLOYÉS ET/OU SOUS-TRAITANTS ET LA LISTE DES ENTREPRISES EN TRANSPORT DU BOIS POUR LES RÉPONDANTS DU QUESTIONNAIRE EMPLOYEUR EN TRANSFORMATION DU BOIS

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR FORESTIER DE LA RÉGION DE GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

LISTE D'EMPLOYÉS ET/OU SOUS-TRAITANTS ET LISTE DES ENTREPRISES EN TRANSPORT DU BOIS

Veuillez, s'il vous plaît, fournir les noms et numéros de téléphone de vos employés et de vos sous-traitants ayant effectué un travail lié à des activités dans le sous-secteur de la transformation du bois au cours de l'année 2006, de même que la liste des entreprises avec qui vous avez fait affaire pour le transport du bois ou de produits forestiers au cours de cette même année.

Cette liste ne sera utilisée que par les membres de l'équipe de recherche et strictement aux fins du projet. Elle servira à la réalisation d'une enquête téléphonique portant sur la main-d'œuvre de l'industrie forestière en Gaspésie–Îles–de-la-Madeleine.

Veuillez, s'il vous plaît, faire parvenir sans délai les documents complémentaires demandés, à l'attention de **Nathalie Magnan**, par :

- courrier électronique à **nathalie.magnan@groupe-ddm.com**
- télécopieur au numéro **(418) 877-6763**
- la poste à **Del Degan, Massé et Associés**
  825, rue Raoul-Jobin
  Québec (Québec) G1N 1S6

En résumé, votre envoi devrait inclure les informations suivantes, présentées sous la forme des tableaux ci-joints :

- **Coordonnées de tous vos employés** (page 27)
- **Coordonnées de tous vos sous-traitants dans le secteur de la transformation du bois** (ex. : affûtage, séchage, rabotage, planage, mise en copeaux, etc.)
- **Coordonnées des entreprises ou sous-traitants avec qui vous faites affaire pour le transport du bois et des produits forestiers** (page 30)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour toute information complémentaire concernant le questionnaire, veuillez vous adresser à **Nathalie Magnan** au **(418) 877-5252**.

TABLEAU 1 ET 2 : CATÉGORIES D'EMPLOI À UTILISER POUR COMPLÉTER LA LISTE D'EMPLOYÉS

TABLEAU 1 : CATÉGORIES POUR LES SCIERIES, ET/OU LES USINES DE RABOTAGE ET/OU DE SÉCHAGE

(1)	Journalier
(2)	Scieur/Scieur de tête
(3)	Opérateur de machinerie dans l'usine ou dans la cour
(4)	Affûteur
(5)	Mécanicien
(6)	Électrotechnicien (électricien, électronicien, instrumentiste)
(7)	Ingénieur
(8)	Personnel de direction et de supervision
(9)	Employés de soutien administratif (secrétaire, comptable, magasinier, etc.)
(10)	Autres, précisez :

TABLEAU 2 : CATÉGORIES POUR LES AUTRES ÉTABLISSEMENTS

(1)	Technicien
(2)	Opérateur qualifié
(3)	Manœuvre
(4)	Personnel de direction ou de supervision
(5)	Employés de soutien administratif
(6)	Autres, précisez :

Nom du travailleur ou du sous-traitant	Numéro de la catégorie d'emploi principal (tableau 1)	Fonction	Numéro de téléphone	Municipalité ou localité	Sous-traitant oui ou non

Nom du travailleur ou du sous-traitant	Numéro de la catégorie d'emploi principal (tableau 1)	Fonction	Numéro de téléphone	Municipalité ou localité	Sous-traitant oui ou non

Nom du travailleur ou du sous-traitant	Numéro de la catégorie d'emploi principal (tableau 1)	Fonction	Numéro de téléphone	Municipalité ou localité	Sous-traitant oui ou non

Nom de l'entreprise en transport du bois	Contact	Numéro de téléphone	Municipalité ou localité	Commentaires

ANNEXE 4

PISTES D'INTERVENTION DÉTAILLÉES

PISTES D'INTERVENTION GÉNÉRALES

Les pistes d'intervention générales, dont les effets sont structurants, concernent tout le secteur forestier. Elles touchent également la disponibilité de la main-d'œuvre, l'accès aux ressources et aux marchés, la diversification économique et l'amélioration de la productivité.

La relance et le développement du secteur forestier passent avant tout par une mobilisation régionale et l'établissement d'une structure de mise en œuvre. Les pouvoirs de gestion de la région doivent être renforcés.

La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée fait partie des clés de la réussite du développement du secteur. 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 la Gaspésie, il importe de se doter d'un réseau de transport qui améliorerait le flux des marchandises et faciliterait le déplacement de la main-d'œuvre. Diverses mesures doivent être considérées pour améliorer la situation.

Le secteur forestier a des liens naturels avec d'autres secteurs d'activité qu'il est souhaitable de mettre en valeur. Il y a lieu de soutenir les projets structurants.

L'amélioration de la productivité et des techniques de travail a des conséquences directes sur les coûts de production et, par extension, permet de consolider et maintenir le secteur compétitif sur les marchés.

Les 18 pistes d'intervention générale à considérer sont les suivantes :

1. MOBILISATION RÉGIONALE DES ACTEURS DU SECTEUR FORESTIER

La première piste essentielle à l'atteinte des objectifs est de mobiliser les représentants régionaux des secteurs privé, public et institutionnel à la consolidation et au développement du secteur forestier. Cette mobilisation s'appuiera sur des conditions de base :

- Lieu de concertation régionale décisionnel
- Leadership fort
- Rencontres fréquentes des acteurs
- Coopérations interentreprises
- Actions commerciales, politiques et communautaires communes
- Partage des investissements selon les domaines
- Gestion commune des compétences disponibles

2. CRÉATION D'UN BUREAU RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR FORESTIER

Des efforts concertés doivent être conduits pour le développement du secteur forestier. Il est nécessaire de canaliser les initiatives des entreprises ou des groupes d'intérêt, de promouvoir les besoins de formation et d'information sur les programmes d'aide, et d'agir sur le développement de nouveaux marchés. Le bureau régional de développement du secteur forestier serait responsable de la mise en œuvre du plan et agirait à titre d'organe facilitateur et accompagnateur pour les entreprises ou les entrepreneurs, dans le but d'accroître l'efficacité, la mise en valeur et la commercialisation. Les mesures particulières pourraient être les suivantes :

- Soutien à la commercialisation et à la promotion des produits forestiers régionaux :

        - Créer un label
        - Miser sur l'approche « forêt naturelle »
        - Encourager la certification
        - Promouvoir la transformation régionale, par exemple : l'utilisation du matériau bois dans les constructions régionales
    - Création d'un service de commissariat dont le rôle pourrait toucher aux éléments suivants :
        - Offrir un soutien adéquat aux nouvelles entreprises dans leurs démarches de commercialisation
        - Identifier et attirer de nouveaux investisseurs
        - Explorer les opportunités d'exportation et de développer de nouveaux marchés
        - Rechercher de nouvelles opportunités
        - Mettre en place une veille sectorielle
        - Réaliser des études de tendances, d'opportunités ou d'étalonnage international, etc.
    - Maintien et régionalisation des initiatives de Quebec Wood Export Bureau
    - Maintien et régionalisation des initiatives de FP Innovations
    - Maintien des activités du Secrétariat à la mise en marché pour la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine (SMMGIM)

3. ACCROISSEMENT DE LA PARTICIPATION DE LA RÉGION À LA GESTION DU SECTEUR FORESTIER

La participation de la région dans la gestion du secteur pourrait se traduire par une entente entre le gouvernement et la CRÉGÎM pour la mise en œuvre des priorités régionales et pour l'adaptation des activités gouvernementales aux particularités régionales. L'entente constituerait un outil de développement souple et concret, basé sur un partenariat gouvernement-région, qui possèderait les caractéristiques suivantes :

- Contribution à la concrétisation des priorités régionales de développement afin de permettre aux ministères et aux organismes gouvernementaux d'adapter leurs interventions dans la région, lorsque requis
- Portée multisectorielle engageant plusieurs ministères et organismes gouvernementaux
- Portée interrégionale dans certains dossiers
- Coordination de la mise en œuvre du plan d'action régional autour d'objectifs communs

Conséquemment, l'entente devrait entraîner une valeur ajoutée et avoir un impact structurant pour le développement de la région.

4. POURSUITE ET INTENSIFICATION DES MESURES DE SOUTIEN D'EMPLOI-QUÉBEC

L'ampleur de la crise actuelle exige la mise en place de mesures particulières de soutien à l'emploi du secteur forestier. Emploi-Québec se doit de tenir compte de cette réalité et intensifier l'utilisation des mesures disponibles.

Notamment celles qui touchent aux éléments suivants :

- Soutenir la formation d'une nouvelle main-d'œuvre requise lors de la mise en place d'une nouvelle usine.

- Poursuivre la mise en place de comités d'aide au reclassement afin de supporter les travailleurs mis à pied dans leur démarche de réintégration du marché du travail.
- Soutenir les 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.
- Rendre accessibles aux travailleurs des formations pendant les périodes d'arrêt de travail prolongé.
- Maintenir et améliorer le programme de mise à la retraite anticipée afin d'assurer la rétention des jeunes travailleurs.
- Maintenir et bonifier les mesures de mises à la retraite progressives associées à un transfert des connaissances et compétences vers les plus jeunes (mentorat, compagnonnage).
- Accompagner les travailleurs âgés licenciés qui désirent retourner sur le marché du travail.
- Soutenir les travailleurs âgés licenciés qui ne sont pas en mesure de se trouver un nouvel emploi.
- Réduire ou éviter les mises à pied en développant des stratégies de développement de la main-d'œuvre, exemple : mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail.
- Intensifier l'application des mesures afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs d'y avoir accès.
- Cibler les travailleurs en aménagement forestier, pour qui les programmes sont mal adaptés, et y apporter les ajustements possiblement requis.

5. PROGRAMME DE MODERNISATION DES ÉQUIPEMENTS FORESTIERS

Le parc d'équipements gaspésien nécessite des investissements pour sa mise à jour. Une modernisation amènerait une meilleure productivité et une réduction des coûts. Des crédits à l'investissement, selon un pourcentage du coût d'acquisition des équipements forestiers, assortis d'une clause de régionalisation, sont à étudier. Sur le plan des équipements d'usines de transformation du bois, un programme de soutien à l'automatisation devrait être envisagé.

6. AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le secteur forestier propose des conditions difficiles de travail, avec une rémunération souvent faible et des avantages sociaux minimaux. Cette situation entraîne beaucoup de difficultés de rétention à l'emploi, de recrutement des travailleurs et de satisfaction en général.

Notamment, il faut revoir les éléments suivants :

- Caisses de retraite
- Taux horaire ou à la pièce
- Rémunération et modalités de paiement
- Qualité des infrastructures d'hébergement temporaire en forêt
- Instauration de la mise en réserve des heures

7. DÉVELOPPEMENT DE STRATÉGIES DE RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Lors de situations difficiles, il est important d'être en mesure de retenir la main-d'œuvre stratégique afin de permettre un démarrage optimal lors de la reprise des activités. Cet exercice de maintien de la main-d'œuvre est exigeant et il doit être appuyé par l'État. Le personnel qualifié et expérimenté doit disposer de mécanismes permettant sa prolongation à l'emploi.

8. AMÉLIORATION DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

La relance et le développement du secteur forestier passent par la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée. L'apprentissage en milieu de travail est une activité de rétention, mais surtout formatrice pour la main-d'œuvre par un exercice de transfert des connaissances. Il permet d'accroître la polyvalence des travailleurs, la productivité et la santé et sécurité du travail. Cette mesure garantira à l'entreprise sa capacité de maintenir les opérations malgré l'absence des ressources humaines normalement affectées à des postes précis.

- Promotion de systèmes de reconnaissance des acquis et des compétences.

Les objectifs poursuivis par le programme cadrent avec les besoins du secteur : 1) accroissement de la polyvalence, 2) accroissement de la productivité 3) transfert des compétences des travailleurs âgés vers les plus jeunes, 4) rétention de la relève, 5) valorisation des travailleurs.

9. ALLONGEMENT DE LA PÉRIODE D'EMPLOI ANNUELLE PAR LA MOBILITÉ ENTRE LES SOUS-SECTEURS

L'allongement de la période d'emploi peut être envisagé par la migration, à certaines périodes, de travailleurs d'un sous-secteur à un autre, dans la mesure de la compatibilité des tâches et des fonctions. Pour ce faire, il est essentiel de comprendre le secteur forestier, de déterminer les zones de confluence entre les sous-secteurs, de faciliter le reclassement des travailleurs, permettant l'allongement de la durée d'emploi.

La mobilité entre les sous-secteurs ou secteurs implique une main-d'œuvre formée à de nouvelles tâches et fonctions. À ce titre, il importe de développer des formations adaptées.

10. SOUTIEN À L'IMMIGRATION D'UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE

Le secteur forestier, au fur et à mesure du départ à la retraite des travailleurs âgés, verra ses effectifs diminuer de façon importante. L'immigration d'une main-d'œuvre compétente doit faire partie d'une stratégie à long terme. Une réflexion et un plan d'action spécifique devront être réalisés.

11. ADAPTATION ET PROMOTION DES FORMATIONS

Selon les enquêtes menées auprès des entreprises, un besoin évident de formation sur mesure, en gestion des ressources humaines et en informatique, a été établi. Le développement de formations sur mesure s'impose pour tenir compte des besoins du secteur. De plus, un effort de promotion des formations et des mesures sera nécessaire.

12. DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS ET DE MESURES DE PARTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Il est souvent difficile, par manque de travail, de maintenir et de retenir à l'emploi une main-d'œuvre spécialisée et compétente (ex. : électrotechniciens). Des partenariats entre entreprises doivent être envisagés, qui permettraient le partage des ressources entre les sous-secteurs,

dans le but de conserver la main-d'œuvre en région ou de prolonger la période d'emploi. Un positionnement régional est requis sur cette question.

13. PROMOTION ET VALORISATION DES MÉTIERS DU SECTEUR FORESTIER

Le secteur forestier a mauvaise presse depuis maintenant plus de dix ans. Les différentes crises que le secteur a traversées ont forgé une image négative et rébarbative de la foresterie et des métiers associés. Ceci a éloigné du secteur nombre de jeunes et de travailleurs. Il est temps de faire la promotion et la valorisation des métiers de la forêt en mettant en application quelques mesures :

- Développer un plan de communication.
- Soutenir les initiatives de l'association forestière et des comités sectoriels pour le développement d'une culture forestière et faire connaître les métiers du secteur et les formations aux jeunes.
- Soutenir la campagne nationale de promotion du secteur forestier.
- Promouvoir la reconnaissance des expériences acquises.
- Rendre la formation préalable obligatoire pour travailler en forêt. (Prévoir une période de quelques années pour permettre aux entreprises et aux travailleurs de se conformer.)

14. PROGRAMME FACILITANT L'ENTREPRENEURIAT LOCAL DANS LE SECTEUR FORESTIER

Le dynamisme d'une région s'évalue par la force de l'entrepreneuriat local. Le secteur forestier requiert une effervescence sur le plan de l'entrepreneuriat pour assurer sa relance et sa consolidation. Un programme favorisant l'émergence d'entreprise doit être développé.

15. CONTRIBUTION ACCRUE DU TRANSPORT ROUTIER, MARITIME ET FERROVIAIRE

Un des atouts de la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine est son réseau de transport ferroviaire et maritime. Cet avantage doit être mis à profit pour le développement du secteur, qui utilise massivement le transport routier, qualifié de lourd. L'intention consiste à déterminer comment le transport ferroviaire et maritime pourrait contribuer davantage à l'essor du secteur. De plus, cette initiative permettrait de maintenir ces services de transport actifs, pour le bien des collectivités, et d'accroître la rentabilité et l'accès au marché pour le secteur.

Le plan de transport de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, préparé par le ministère des Transport du Québec, donne très peu d'orientations ou de stratégies pour améliorer le transport pour le secteur forestier. À cet effet, le plan est presque muet lorsqu'il est question de transport ferroviaire et maritime, alors que l'on sait que le chemin de fer et les ports en eaux profondes sont des avantages régionaux et qu'ils sont des atouts certains pour le secteur forestier.

16. SOUTIEN DES DÉMARCHES DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Des manques de main-d'œuvre sont anticipés dans le secteur forestier, au fur et à mesure du vieillissement des travailleurs, compte tenu du peu de relève disponible. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre permet de rendre compte des besoins futurs en effectifs. Le secteur doit connaître ces besoins afin de mobiliser les efforts requis dans la formation et le développement de la main-d'œuvre. Les mesures suivantes sont à considérer :

- Appuyer les initiatives d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre dans le secteur forestier.

- Rendre disponible le portrait de la main-d'œuvre et maintenir à jour les informations relatives à la main-d'œuvre du secteur forestier.
- Appuyer les projets intersectoriels, le partage de main-d'œuvre entre les secteurs, afin de prolonger les périodes d'emploi.

17. IDENTIFICATION DES OPPORTUNITÉS INTERSECTORIELLES PORTEUSES DE DÉVELOPPEMENT

Une démarche constante d'identification et de recherche d'opportunités doit avoir lieu dans différents domaines, qui ont des points de convergence avec le secteur forestier : agroforesterie, récréotourisme, production d'énergie à partir de biomasse forestière, production d'éthanol cellulosique avec les résidus.

18. MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE ET PLAN DE NUTRITION

Pour les travailleurs qui oeuvrent de façon saisonnière dans des conditions difficiles, la forme physique et l'alimentation sont importantes en début de saison. En effet, meilleure est leur condition physique, moindres sont les risques de blessures; leur productivité s'en trouve donc améliorée. Un programme de conditionnement présaison devra être envisagé.

PISTES D'INTERVENTION – AMÉNAGEMENT FORESTIER

Les pistes d'interventions dans le sous-secteur de l'aménagement forestier visent spécifiquement à soutenir les entreprises et les travailleurs afin d'améliorer leur environnement de travail.

L'analyse de la situation du sous-secteur propose 14 pistes d'intervention, qui concernent l'amélioration de l'environnement des entreprises par la stabilisation de leurs revenus, l'assouplissement des normes d'exécution, l'amélioration des conditions d'emploi, le soutien aux investissements, à la formation de la main-d'œuvre et à l'accroissement des travaux en forêt.

1. STABILISATION DES REVENUS DES ENTREPRISES EN AMÉNAGEMENT

Les entreprises en aménagement vivent une certaine forme de précarité, associée aux revenus qu'elles tirent de leurs activités. Les améliorations à apporter, dans le but de stabiliser les revenus, seraient les suivantes :

- Révision des mécanismes d'acceptation des travaux et d'émission des paiements
- Élimination de la garantie financière de 10 % des travaux supportée par les entreprises d'aménagement forestier
- Garantie des budgets lors de la signature des PGAF pour une période de cinq ans
- Promotion des contrats d'aménagement tripartites (MRNF, bénéficiaires de CAAF, Société d'aménagement)

2. ADAPTATION ET RÉGIONALISATION DES NORMES D'AMÉNAGEMENT

Les normes d'aménagement sont souvent mal adaptées aux conditions régionales, ce qui amène des difficultés de réalisation et des pertes de productivité. Des démarches, au niveau provincial, sont en cours, et la région doit appuyer et faire des représentations afin de régionaliser les normes ou réviser, selon le cas, les taux versés.

3. PROMOTION D'IMPLANTATION D'INFRASTRUCTURES D'HÉBERGEMENT EN FORÊT

Afin d'améliorer les conditions d'emploi, accroître la productivité des travailleurs, minimiser les pertes de temps, les infrastructures d'hébergement temporaire en forêt selon les règles de la CSST sont à considérer. Des projets pilotes avec des unités d'hébergement mobiles pourraient être réalisés afin d'en vérifier l'efficacité.

4. MESURES DE SOUTIEN AUX PROPRIÉTAIRES DE MACHINERIE FORESTIÈRE

Les petits entrepreneurs ont des engagements importants envers leurs créanciers. Lors de situation de baisse d'activités, il devient difficile de s'acquitter de ses engagements. Les mesures de soutien anticipées concernent l'accès à un financement additionnel pour le fonds de roulement ou à un capital de risque. Pour ce faire, les stratégies suivantes sont à considérer :

- Faciliter l'achat de machinerie par les entreprises intéressées.
- Offrir un soutien financier temporaire.
- Augmenter les taux forfaitaires.

5. RÉVISION DES PROGRAMMES DE FORMATION DE NIVEAU SECONDAIRE ET TECHNIQUE

Les programmes de formation de niveau secondaire et technique n'attirent plus les jeunes vers les métiers et professions associés à la forêt. Le contenu des programmes en aménagement forestier doit être revu afin d'attirer les jeunes, en intégrant des activités forestières non traditionnelles à la formation et en donnant une couleur environnementale au programme. Afin de maintenir les étudiants en région, des ententes avec les commissions scolaires et les cégeps des autres régions devraient être conclues pour que les programmes soient offerts (en totalité ou partiellement) en région, lorsque le nombre d'inscriptions le justifie. De plus, il y aurait lieu de développer des programmes intensifs de formation pour les métiers spécialisés, où il y a une rareté de main-d'œuvre.

6. INSTAURATION DE LA MISE EN RÉSERVE DES HEURES

Les conditions de travail amènent pour le travailleur des problématiques qui méritent plus de souplesse de la part des instances gouvernementales. La mise en banque des heures travaillées dans une semaine pour les reporter à des semaines où les conditions météorologiques sont défavorables au travailleur n'est pas possible pour le moment. Une mesure d'assouplissement permettrait de mieux niveler le salaire et de minimiser les paiements d'impôt dans les semaines comportant beaucoup d'heures, en opposition avec celles en comptant peu.

7. MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT ET D'ENTRETIEN DU RÉSEAU ROUTIER EN FORÊT

Le réseau routier en forêt se dégrade au fil des ans, ce qui accroît les temps de transport de la main-d'œuvre et des bois et peut avoir un effet sur la sécurité des travailleurs. Cela a un effet direct sur les coûts et sur la productivité de la main-d'œuvre. L'objectif consiste à améliorer le réseau et ainsi rehausser la productivité et les conditions de la main-d'œuvre.

8. SOUTIEN AUX DÉMARCHES POUR LIMITER LA HAUSSE DES COÛTS DU CARBURANT

La hausse des coûts du carburant a une influence directe sur la rentabilité des entreprises de même que sur les coûts de transport de la main-d'œuvre aux chantiers en forêt. Des mesures de soutien doivent être mises en place afin de minimiser les effets d'une telle situation. Pour ce faire, des revendications nationales sont en cours et la région devrait contribuer à l'avancement de ces mesures qui visent : un crédit de taxe sur le carburant; l'implantation d'un prix plafond

pour le carburant; un soutien des investissements visant à accroître l'efficacité énergétique des équipements.

9. AUGMENTATION ET PÉRENNISATION DES BUDGETS D'AMÉNAGEMENT FORESTIER

Il est inutile de rappeler l'importance de la conduite des travaux d'aménagement forestier afin de permettre un accroissement de la production de bois :

- Reconduire et bonifier le budget du programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées.
- Reconduire et bonifier les budgets du programme de mise en valeur des ressources du milieu forestier.
- Reconduire et bonifier le budget du programme de création d'emploi en forêt :
  - Évaluer la performance du programme en termes de création d'emplois durables et de rétention de la main-d'œuvre.
  - Préciser le mandat de Rexforêt et les objectifs à atteindre par le programme.
  - Évaluer la possibilité d'élargir ce mandat en y ajoutant de nouvelles charges associées à des attentes signifiées.
- Permettre l'utilisation des soldes inutilisés des crédits sylvicoles.

10. INTENSIFICATION DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER EN FORÊT PUBLIQUE ET PRIVÉE

Au Québec, l'heure est à l'intensification de l'aménagement en forêt sur les sols les plus productifs. Généralement, les sites sont près des centres urbains où les coûts de l'aménagement sont probablement les plus bas. On pourrait, à titre d'exemples, encourager les projets suivants :

- Projets pilotes de sylviculture intensive
- Projets de ligniculture
- Projets qui s'inspirent du concept de la triade
- Remise en production des espaces mal régénérés
- Projets d'élagage
- Projets de mise en terre de feuillus nobles

11. RÉCOLTE DES VOLUMES DISPONIBLES SUR LES TERRAINS ACCIDENTÉS

La récolte sur les terrains accidentés présente un défi de taille. Une bonne part des volumes disponibles se trouve dans ces milieux difficiles d'accès. Afin de permettre leur mise en valeur, il faudra réaliser les actions suivantes :

- Revoir les taux forfaitaires.
- Soutenir l'achat de machinerie adaptée.
- Former la main-d'oeuvre pour diminuer les risques d'accident et accroître la productivité.
- Réaliser des projets pilotes.

12. VOLUMES MARGINAUX, ÉCLAIRCIE COMMERCIALE, ÂGE D'EXPLOITABILITÉ ET NIVEAU DE RÉCOLTE VARIABLE

Plusieurs solutions doivent être analysées afin d'augmenter la disponibilité de matière ligneuse ou la quantité de travaux sylvicoles. Les pistes suivantes sont à analyser :

- Récolte des arrérages de la dernière période quinquennale
- Pertinence de faire davantage d'éclaircies commerciales
- Révision de l'orientation ministérielle de fixer l'âge d'exploitabilité selon les tiges de 13 cm et plus au lieu de 9 cm et plus
- Révision du rendement soutenu et évaluation du niveau de récolte variable

13. RAPATRIEMENT DANS LE SECTEUR DES CHANTIERS FORESTIERS PARTICULIERS

Compte tenu des expertises en forêt des entreprises en aménagement forestier, plusieurs chantiers qui ont cours en forêt pourraient naturellement être rapatriés dans le secteur. Les travaux d'entretien sous les lignes à haute tension confiés par Hydro-Québec sont un exemple de contrats récurrents. L'entretien des sentiers récréatifs ou la mise en place de parcs éoliens sont aussi des exemples de travaux disponibles pour le secteur, et ce, à très court terme.

14. ACCROISSEMENT DE LA QUANTITÉ DE COUPES AVEC PROTECTION DE PETITES TIGES MARCHANDES

De nouveaux procédés de coupes permettent de minimiser les pertes de productivité de la forêt à long terme, diminuant la transformation de certaines tiges de trop faible diamètre. Ces traitements peuvent être appliqués seulement si la structure des peuplements le permet.

PISTES D'INTERVENTION – PREMIÈRE, SECONDE ET TROISIÈME TRANSFORMATION

Les pistes d'interventions dans le sous-secteur de la première, seconde et troisième transformation visent spécifiquement à soutenir les entreprises et les travailleurs afin d'améliorer leur situation et permettre une relance du secteur tout en préservant les acquis.

L'analyse de la situation du sous-secteur propose huit pistes d'intervention, qui concernent la restructuration industrielle, la diversification industrielle, l'atténuation des coûts de production, le développement de la transformation, l'approvisionnement assuré pour la seconde transformation, le soutien des entreprises et la flexibilité de la main-d'œuvre.

1. MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE DE RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE

La relance et la consolidation du secteur forestier passent en grande partie par la diversification de la structure industrielle et par le développement de la transformation du bois à valeur ajoutée. Une stratégie régionale doit être développée afin d'harmoniser tous les acteurs régionaux vers des objectifs communs permettant la réussite des projets envisagés.

Une stratégie régionale de restructuration industrielle a été développée (rapport Genest) et l'heure sera à sa mise en œuvre, lorsque toutes les nouvelles attributions de bois seront connues. Ceci implique de poursuivre l'analyse des possibilités de conversion et de développement de chaque unité de transformation rémanente, de mettre en œuvre la stratégie et d'effectuer un plan de suivi.

- Développer la filière bois à valeur ajoutée.

- Analyser les possibilités de reconversion.
- Soutenir les entreprises dans le processus.

2. DÉVELOPPEMENT DE LA TRANSFORMATION ET DE L'UTILISATION DES ESSENCES SOUS-UTILISÉES

En Gaspésie, plusieurs essences sont sous-utilisées, comme les feuillus, pour lesquels un volume important est disponible. Malgré que la qualité de ces bois soit moins intéressante, l'important volume disponible requiert une réflexion. Ceci s'applique également aux essences résineuses sous-utilisées. Pour ce faire, il faudra évaluer le potentiel de la région pour la transformation de feuillus durs et d'essences résineuses sous-utilisées.

- Produits à valeur ajoutée à partir du sapin
- Transformation des bois feuillus

3. RECHERCHE ET MISE EN DISPONIBILITÉ DE BOIS POUR LA SECONDE TRANSFORMATION

Afin de mettre en place des projets structurants de seconde et troisième transformation en région, il est apparu utile de réserver une partie des bois transformés régionalement à des projets qui s'établiraient en Gaspésie. Plusieurs conditions et paramètres sont à analyser afin de préserver les droits des détenteurs de CAAF, tout en favorisant la venue de projets qui pourraient avoir une garantie d'approvisionnement de bois transformés. On devrait donc réserver un certain volume de bois de première transformation pour la seconde et la troisième transformation.

4. SOUTIEN DES ENTREPRISES DE TRANSFORMATION

La restructuration industrielle nécessitera le soutien des entreprises, en instaurant un fonds de diversification de l'industrie forestière, avec un accompagnement de ces dernières dans l'élaboration d'un plan de diversification. De plus, ces entreprises devront être soutenues dans l'élaboration et dans la mise en œuvre d'un plan de formation de la main-d'œuvre.

5. DÉVELOPPEMENT DE MESURES D'ATTÉNUATION DES COÛTS DE TRANSPORT

Les régions ressources sont, dans bien des cas, désavantagées sur le plan des coûts de transport (importation des ressources et exportation des produits). Un mécanisme d'atténuation des coûts de transport lorsque l'usine manufacturière est en région permettrait de stimuler la transformation. Il serait pertinent d'étudier la possibilité de mettre en place un mécanisme de péréquation permettant d'atténuer ce désavantage.

6. MESURES D'ATTÉNUATION DE LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

La restructuration de l'industrie amènera son lot de fermetures et obligera, dans certains cas, la main-d'œuvre à parcourir des distances plus grandes pour se rendre aux nouveaux lieux de travail. Les mesures proposées visent à développer différents incitatifs :

- Soutien à l'implantation d'un système de transport collectif
- Soutien d'initiatives à travers les employeurs
- Covoiturage
- Etc.

7. QUALIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les nouvelles réalités du marché du travail requiert des travailleurs une plus grande qualification et polyvalence afin d'assurer une plus grande efficacité au niveau de la production.

- Formation des travailleurs
- Concertation employeur-employé
- Valorisation des travailleurs

8. RAFFINEMENT DE CERTAINS ÉLÉMENTS DU CALCUL DES REDEVANCES FORESTIÈRES

Les redevances au Québec ne tiennent pas compte, pour les résineux, d'une tarification selon les produits (pâte, sciage). Il faut, à l'exemple d'autres juridictions, tenir compte d'une tarification de bois à pâte pour les tiges ou arbres « secs et sains » qui sont récupérés, et fixer une redevance pour les billes de sciage et pour les billes de pâte.

PISTES D'INTERVENTION – PÉPINIÈRES

Le sous-secteur des pépinières tire son développement de l'amélioration de la qualité de sa production et de l'augmentation de la production de plants destinés au reboisement en région. Des pistes de diversification sont également envisagées dans les créneaux associés au secteur forestier.

1. ACCROISSEMENT DE LA QUALITÉ DE LA PRODUCTION

La valeur des contrats de production est liée au nombre à produire et à la qualité des plants forestiers. Les pénalités découlant de la qualité des plants représentent un pourcentage relativement important. Les objectifs à fixer sont de diminuer le niveau de pénalité et ainsi d'accroître la rentabilité.

2. REPRÉSENTATION ET RECHERCHE DU FINANCEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DES PÉPINIÈRES

À l'heure actuelle, les pépinières gaspésiennes ne produisent pas le nombre de plants reboisés dans la région, malgré leur coût de production probablement le plus bas du Québec et la qualité la plus élevée. Le développement des pépinières passe par l'accroissement des niveaux de production à la hauteur des plants reboisés en Gaspésie. Des représentations pour accroître les niveaux de production, afin d'augmenter la part de production des plants mis en terre dans la région et ainsi rationaliser le transport et diminuer les importations des autres régions, doivent être entreprises (objectif : autosuffisance de la région).

3. ÉVALUATION DES OPPORTUNITÉS ET SOUTIEN DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT PROMETTEURS DE DIVERSIFICATION

Plusieurs expériences de diversification ont été conduites par les pépinières de la Gaspésie, sans résultats véritablement probants. Cependant, des essais additionnels devront être effectués dans les créneaux d'excellence du sous-secteur. Trois opportunités peuvent être étudiées : production de semis destinés à la culture de sapins de Noël; production de semis destinés au sous-secteur des ressources naturelles alternatives pour la culture en milieu forestier; production d'arbres ornementaux.

- Favoriser le maillage avec les autres sous-secteurs, surtout les RNA.

PISTES D'INTERVENTION – RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES

Le sous-secteur des ressources naturelles alternatives est en pleine émergence, et tous les aspects du développement, de l'approvisionnement à la mise en marché, devront être soutenus.

1. STABILISATION DE L'APPROVISIONNEMENT DES RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES

L'approvisionnement en ressources naturelles alternatives doit être durable, constant et de qualité. Des efforts de sensibilisation et de formation sur les différents produits et les façons de les cueillir et de les conserver permettront d'accroître la qualité de l'offre. Des expérimentations sur la culture de certaines espèces recherchées pourraient assurer un approvisionnement constant, de qualité.

- Diversifier les ressources par l'intégration d'autres espèces.

2. ACCROISSEMENT DES MOYENS DE PRODUCTION

La transformation des ressources naturelles nécessite, non seulement une main-d'œuvre compétente, mais également des moyens de production supérieurs à ceux actuellement en place. Il faudra accroître les moyens de production afin de promouvoir la transformation régionale. La participation d'investisseurs intéressés par le développement de ce sous-secteur sera nécessaire. Des démarches de recherche de capital de risque devront être réalisées, ce qui permettrait la mise en place d'un fonds propre au secteur.

3. AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le sous-secteur des ressources naturelles alternatives étant peu structuré à l'heure actuelle, beaucoup de travailleurs oeuvrent au noir, sans conditions de travail, ne pouvant participer aux avantages sociaux minimaux. Une période de transition sera nécessaire afin de reconnaître les métiers et mettre en place les conditions de travail minimales.

4. ACCROISSEMENT DE LA STABILISATION DE L'EMPLOI ET PROLONGEMENT DE LA SAISON DE CUEILLETTE

La saison de cueillette varie, selon les ressources recherchées, de quelques jours à deux ou trois semaines. Afin de mettre en place une structure réelle d'emploi, il est important de prolonger la saison en permettant aux cueilleurs de migrer aisément d'une récolte à une autre et d'assurer une certaine continuité de mai à novembre. Une forme d'intégration et de regroupement des entreprises sera nécessaire à cette étape.

- Offrir un soutien adéquat aux démarches de commercialisation.
- Créer un répertoire des entreprises et un registre des travailleurs de la filière.
- Soutenir la légalisation des activités du sous-secteur.

5. STRUCTURATION DE MISE EN MARCHÉ DES RESSOURCES NATURELLES ALTERNATIVES

La mise en marché des ressources naturelles alternatives reste à faire et constitue le défi de ce sous-secteur. Il faudra : développer des réseaux de distribution efficaces; regrouper l'offre régionale, possiblement à travers des postes d'achats répartis sur le territoire; développer une image de marque régionale sous la forme d'un label; favoriser le maillage entre les entreprises afin de regrouper l'offre; développer les marchés régionaux et extérieurs; offrir un soutien adéquat aux nouvelles entreprises dans leurs démarches de commercialisation.

SYNTHÈSE DES PISTES D'INTERVENTION

Les pistes d'intervention sont nombreuses et touchent à toute la problématique du secteur forestier gaspésien. La mise en œuvre des pistes d'intervention, 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.