



**ENQUÊTE SUR
LA MAIN-D'ŒUVRE
FORESTIÈRE AU
QUÉBEC**

1999/2000

Édition

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

965, avenue Newton, bureau 254
Québec (Québec) G1P 4M4

Téléphone (418) 864-7126

Sans frais 1-877-864-7126

Télécopieur (418) 864-7136

Courriel : dg@csmoaf.com

Internet : www.csmoaf.com

Auteur

Christine Bouliane, ing.f.

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

Analyse statistique

Jean-David Moore, ing.f., M.Sc.

Partenaires

Henriél Poulin, ing.f.

Ministère des Ressources naturelles (MRN)

Sylvain Masse, ing.f., M.Sc.

Service canadien des forêts (SCF)

Yves Provencher, ing.f., M.Sc.

Mylène Cloutier, ing.
Institut canadien de recherches
en génie forestier (FERIC)

Robert Picher

Commission de la santé et
de la sécurité du travail (CSST)

Révision linguistique

Isabelle Lamarre

Service canadien des forêts (SCF)

Révision statistique du chapitre 3

Sylvain Végiard

Ministère des Ressources naturelles (MRN)

Graphisme et infographie

Tommy Ferland

Conception de la page couverture

Guyline Turcotte

Conception et mise en page (intérieur)

Diffusion

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

Impression

Formulogic inc.

Le CSMOAF tient à remercier les entreprises et les employés qui ont accepté de participer à cette enquête en répondant aux questionnaires destinés à recueillir les données essentielles à la réalisation de l'enquête. De plus, le CSMOAF remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de cette étude.

La publication de cet ouvrage a été rendue possible grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec et des partenaires suivants : le ministère des Ressources naturelles, le Service canadien des forêts et la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

© Tous droits réservés

ISBN – 2-922986-01-2

Dépot légal – 1^{er} trimestre 2002

Bibliothèque nationale du Canada

Bibliothèque nationale du Québec

Emploi
Québec 

Note : *Tout au long de ce document, le masculin est utilisé dans le seul et unique but d'alléger le texte.*

Résumé

L'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000 est une seconde édition de l'étude qui portait à l'origine sur des données de 1994¹. Les initiateurs de cette première édition, soit le ministère des Ressources naturelles du Québec (MRN) et le Service canadien des forêts (SCF), ainsi que deux nouveaux partenaires, l'Institut canadien de recherches en génie forestier (FERIC) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), se sont joints cette fois-ci au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier pour la réalisation de l'enquête de 1999-2000. Cette dernière apporte notamment plusieurs informations inédites par rapport à l'enquête de 1994, en plus de mettre à jour la plupart des données obtenues grâce à celle-ci.

L'objectif général de la présente étude consiste à dresser un portrait permettant d'avoir une vue d'ensemble de l'industrie de l'aménagement forestier sous l'angle de sa main-d'œuvre, pour ainsi éclairer les décisions futures qui porteront sur les besoins des travailleurs de cette industrie.

Les travailleurs qui ont été ciblés dans le cadre de l'enquête sont les employés salariés qui gravitent autour des activités suivantes : la récolte du bois, les travaux sylvicoles non commerciaux, le transport du bois de la forêt à l'usine, la voirie forestière ainsi que la planification, gestion et supervision de ces activités. L'enquête porte également sur les travailleurs de deux secteurs d'activités connexes à l'aménagement forestier, soit l'administration et le soutien des travaux forestiers (entretien de camps, premiers soins, etc.). Soulignons par ailleurs que les travailleurs autonomes ne font pas l'objet de cette enquête.

La collecte des données effectuée dans le cadre de l'enquête s'est déroulée en trois phases :

1) Le recensement des entreprises forestières

Cette phase a permis de constituer la liste des entreprises qui ont été sollicitées dans le cadre de l'enquête.

2) Le volet des entreprises forestières

Ce volet avait pour objectif de caractériser le milieu dans lequel la main-d'œuvre forestière évolue. Le questionnaire distribué aux entreprises portait notamment sur leur taille, la sous-traitance, les difficultés liées à la gestion des ressources humaines (recrutement, vieillissement, etc.), la formation continue des employés ainsi que sur les connaissances et pratiques des entreprises en matière de santé et sécurité au travail et d'environnement.

3) Le volet des employés d'entreprises forestières

Ce troisième volet constitue le cœur de l'enquête. Le questionnaire destiné aux employés visait à tracer le profil général de la main-d'œuvre du secteur de l'aménagement forestier (âge, situation familiale, scolarité, expérience de travail, etc.), puis à connaître les conditions de travail (mode de rémunération, horaire de travail, etc.) et les sources de revenus complémentaires des employés de ce secteur.

¹ Ministère des Ressources naturelles, Ressources naturelles Canada, *Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1994 - Rapport synthèse*, juillet 1998, 51 p.

Résumé

Voici quelques faits saillants des résultats présentés dans le rapport de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000.

- La proportion d'entreprises confiant des travaux en sous-traitance est plus élevée dans les activités de récolte (36 %) et de transport du bois (35 %) que dans des activités telles que le soutien des travaux forestiers (5 %) et la planification, gestion et supervision (8 %). En outre, dans la plupart des secteurs d'activités, cette proportion est plus élevée chez les bénéficiaires de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) que dans les autres catégories d'entreprises.
- De façon globale, 38 % des employés d'entreprises forestières sont affectés aux travaux sylvicoles non commerciaux (ouvriers sylvicoles), 37 % à la récolte du bois (abatteurs manuels et opérateurs de machinerie forestière), 12 % au transport du bois (camionneurs et opérateurs de chargeuse), 5 % à la voirie forestière (opérateurs de machinerie lourde), 5 % à la planification, gestion et supervision, 2 % à l'administration et 1 % aux activités de soutien forestier.
- L'âge moyen des travailleurs est de 40 ans, mais varie sensiblement selon le type d'emploi principal.
- Près des trois quarts des travailleurs ont mis un terme à leurs études au niveau secondaire.
- 21 % des travailleurs qui composent la main-d'œuvre forestière ont un revenu personnel annuel inférieur à 20 000 \$, alors que 62 % d'entre eux gagnent entre 20 000 \$ et 39 999 \$. Seulement 17 % retirent un revenu annuel supérieur à 40 000 \$.
- 45 % des travailleurs ont pour principal employeur un groupement forestier ou une coopérative forestière. Par ailleurs, 36 % des employés sont principalement embauchés par des entreprises forestières spécialisées et 13 % oeuvrent pour un bénéficiaire de CAAF.
- Plus de la moitié des travailleurs sont rétribués sur une base forfaitaire. Cependant, la plupart d'entre eux se retrouvent dans deux types d'emplois en particulier : ouvrier sylvicole et abatteur manuel.
- Pendant la semaine de travail, 57 % des salariés habitent à l'extérieur de leur domicile. Mentionnons parmi ceux-ci la majorité des opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière, des employés aux activités de soutien forestier et des opérateurs de machinerie forestière.
- Près de neuf travailleurs sur dix ont le sentiment que les personnes de leur entourage immédiat reconnaissent la valeur du travail en forêt, alors que cette proportion diminue à un travailleur sur deux lorsqu'il est question de la société en général.
- La durée de la période sans emploi et de la période avec prestations d'assurance-emploi est particulièrement élevée chez les ouvriers sylvicoles et les abatteurs manuels, variant entre 19 et 28 semaines, alors que chez les opérateurs de machinerie forestière et les employés en transport du bois, en voirie forestière et en administration, ces périodes sont beaucoup plus courtes, variant entre 12 et 16 semaines.

Table des matières

Liste des tableaux	VII
Liste des figures	IX
Introduction	I
CHAPITRE 1	
Les paramètres de l'enquête	3
1.1 Les zones géographiques	3
1.2 L'aménagement forestier et ses activités	3
1.3 Les entreprises forestières	4
1.4 La main-d'œuvre forestière	5
CHAPITRE 2	
La méthodologie	7
2.1 La collecte des données	7
2.1.1 PHASE 1 : Le recensement des entreprises forestières	7
2.1.2 PHASE 2 : L'enquête auprès des entreprises forestières	8
2.1.3 PHASE 3 : L'enquête auprès des employés d'entreprises forestières	8
2.2 L'élaboration des questionnaires	9
2.3 Le plan de sondage	9
2.3.1 Le volet des entreprises	9
2.3.2 Le volet des employés	10
2.4 Les relances téléphoniques	10
2.5 Les taux de réponse de l'enquête	11
2.5.1 Le volet des entreprises	11
2.5.2 Le volet des employés	12
2.6 La procédure de confidentialité	13
2.7 La validation des données	13
2.8 La pondération des données	13
2.8.1 Le volet des entreprises	13
2.8.2 Le volet des employés	13
2.9 La fiabilité statistique	13

Table des matières

CHAPITRE 3	
Le volet des entreprises	15
3.1 La localisation des entreprises et de leurs activités forestières	15
3.2 Les activités de sous-traitance	16
3.3 La taille des entreprises	19
3.3.1 Le nombre d'employés	20
3.3.2 La masse salariale	22
3.4 Les ressources humaines	23
3.4.1 La gestion des ressources humaines	23
3.4.2 La formation des employés	24
3.5 La santé et la sécurité au travail et les relations avec certains organismes	26
3.6 La documentation relative à l'application de lois et de règlements	28
CHAPITRE 4	
Le volet des employés	29
4.1 La distribution des employés	29
4.1.1 La distribution par type d'emploi	29
4.1.2 La distribution par zone géographique	30
4.2 Le profil général des employés	30
4.2.1 Le profil démographique	31
4.2.2 La scolarité	33
4.2.3 Le revenu et l'expérience de travail	33
4.2.4 La région d'origine, de résidence et de travail	37
4.3 Les conditions de travail	37
4.3.1 Les renseignements concernant l'employeur et le type de tenure	37
4.3.2 Le mode de rémunération, l'horaire de travail et la syndicalisation	39
4.3.3 Le salaire et la durée de travail	40
4.3.4 La période annuelle de travail	43
4.3.5 La polyvalence des travailleurs forestiers	47
4.3.6 L'hébergement et le transport	48
4.3.7 La formation continue	50
4.3.8 La santé et la sécurité au travail	50
4.3.9 La satisfaction et la reconnaissance	52
4.4 Les sources de revenus complémentaires	54
4.4.1 Les activités rémunérées	54
4.4.2 La période sans emploi	55
Conclusion	57
ANNEXE I	
Questionnaires de l'enquête	59

Liste des tableaux

CHAPITRE 1

Les paramètres de l'enquête

Tableau 1.	Regroupement des régions administratives du Québec en zones géographiques	3
------------	---	---

CHAPITRE 2

La méthodologie

Tableau 2.	Nombre de questionnaires expédiés et retournés dans le volet des entreprises	11
Tableau 3.	Nombre de questionnaires expédiés et retournés dans le volet des employés	12

CHAPITRE 3

Le volet des entreprises

Tableau 4.	Proportion d'entreprises recourant à la sous-traitance selon la catégorie d'entreprises et le secteur d'activités	17
Tableau 5.	Proportion moyenne de travaux confiés en sous-traitance selon la catégorie d'entreprises et le secteur d'activités	17
Tableau 6.	Nombre moyen d'employés et nature des emplois (permanents ou saisonniers) selon la catégorie d'entreprises	20
Tableau 7.	Répartition des employés dans les différents secteurs d'activités selon la catégorie d'entreprises	20
Tableau 8.	Répartition des employés dans les différents secteurs d'activités selon leur emploi principal	21
Tableau 9.	Masse salariale moyenne attribuable aux activités forestières selon la catégorie d'entreprises	22
Tableau 10.	Proportion d'entreprises percevant des difficultés significatives quant à différents aspects de gestion des ressources humaines, dans les secteurs de la récolte et des travaux sylvicoles non commerciaux	23
Tableau 11.	Proportion d'entreprises utilisant différents moyens de formation selon le secteur d'activités	25
Tableau 12.	Proportion d'employés ayant participé à des activités de formation dans différents domaines, selon le secteur d'activités	25
Tableau 13.	Les entreprises forestières et les structures relatives à la santé et à la sécurité au travail	26
Tableau 14.	Fréquence des clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail dans les contrats liant les entreprises	27
Tableau 15.	Fréquence des contacts professionnels avec des représentants de différents organismes	27
Tableau 16.	Les entreprises forestières et la documentation relative à l'application de lois et de règlements concernant le milieu forestier	28

Liste des tableaux

CHAPITRE 4

Le volet des employés

Tableau 17.	Distribution des travailleurs selon le type d'emploi principal	29
Tableau 18.	Pourcentage d'hommes et âge moyen selon le type d'emploi principal	31
Tableau 19.	Niveau de scolarité atteint selon le type d'emploi principal	33
Tableau 20.	Expérience de travail dans le domaine forestier selon le type d'emploi principal	34
Tableau 21.	Proportion d'employés ayant leur résidence principale dans leur région d'origine et/ou de travail	37
Tableau 22.	Répartition des travailleurs selon le type d'employeur principal	38
Tableau 23.	Distribution des travailleurs selon le type de tenure	38
Tableau 24.	Proportion de travailleurs rémunérés sur une base forfaitaire et horaire de travail selon le type d'emploi principal	39
Tableau 25.	Proportion d'employés syndiqués selon le type d'emploi principal	39
Tableau 26.	Nombre moyen d'heures travaillées et salaire brut moyen par semaine selon l'emploi	40
Tableau 27.	Conditions de travail détaillées par type de tenure, pour quatre emplois spécifiques	41
Tableau 28.	Proportion d'employés dont la rémunération inclut certains avantages sociaux	41
Tableau 29.	Proportion de travailleurs propriétaires de certains outils, machinerie et véhicules et temps consacré à l'entretien et à la réparation	42
Tableau 30.	Semaines travaillées selon le type d'emploi principal et la zone géographique	45
Tableau 31.	Polyvalence des travailleurs forestiers selon le type d'emploi principal	46
Tableau 32.	Conditions d'hébergement et de transport selon le type d'emploi principal	48
Tableau 33.	Conditions d'hébergement et de transport selon la zone géographique	49
Tableau 34.	Formation continue en entreprise selon le type d'emploi principal	50
Tableau 35.	Absences en raison de blessures ou de malaises survenus sur les lieux de travail et indemnités de la CSST	51
Tableau 36.	Équipements de protection individuelle et accessoires de sécurité payés par l'employeur	52
Tableau 37.	Préférence des travailleurs pour un autre type d'emploi	52
Tableau 38.	Satisfaction des employés au travail	53
Tableau 39.	Opinion des employés en ce qui a trait à la responsabilité et à la reconnaissance	54
Tableau 40.	Travail dans un domaine autre que les activités forestières selon le type d'emploi principal	54
Tableau 41.	Période sans emploi et avec prestations d'assurance-emploi	55
Tableau 42.	Activités perçues comme importantes durant la période sans emploi	56

Liste des figures

CHAPITRE 2

La méthodologie

Figure 1.	Proportion de travaux réalisés par les entreprises répondantes en 1999-2000 selon la zone géographique	12
-----------	--	----

CHAPITRE 3

Le volet des entreprises

Figure 2.	Distribution des entreprises selon la zone géographique	15
Figure 3.	Distribution des activités forestières des entreprises selon la catégorie d'entreprises et la zone géographique	16
Figure 4.	Répartition des entreprises suivant leur nombre d'employés affectés aux activités forestières	18
Figure 5.	Répartition des entreprises suivant la masse salariale associée à leurs activités forestières	19
Figure 6.	Assujettissement des entreprises à la Loi 90 et engagement dans la formation de leurs employés	24

CHAPITRE 4

Le volet des employés

Figure 7.	Distribution des travailleurs selon la zone géographique de leur résidence principale	30
Figure 8.	Profil démographique des employés d'entreprises forestières	30
Figure 9.	Répartition des travailleurs par classe d'âge selon le type d'emploi principal	32
Figure 10.	Pourcentage d'étudiants	33
Figure 11.	Revenus personnels et familiaux des travailleurs, toutes sources confondues, selon le type d'emploi principal	35
Figure 12.	Répartition des travailleurs par tranche de revenu personnel en fonction de la scolarisation	36
Figure 13.	Nombre moyen de semaines travaillées par mois dans une entreprise forestière	43
Figure 14.	Nombre moyen de semaines travaillées par mois selon le type d'emploi principal	44
Figure 15.	Nombre moyen de semaines avec prestations d'assurance-emploi selon la zone géographique	56

Introduction

L'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000 constitue la deuxième édition d'une étude réalisée à l'origine par le ministère des Ressources naturelles du Québec (MRN) et le Service canadien des forêts (SCF), selon des données de 1994¹. Rappelons que cette enquête était la première du genre à l'échelle de la province et qu'elle avait permis de recueillir plusieurs informations inédites.

La présente étude a été conduite par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) de concert avec le MRN et le SCF, auxquels se sont ajoutés deux nouveaux partenaires : l'Institut canadien de recherches en génie forestier (FERIC) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Tel qu'il avait été recommandé par les auteurs de l'enquête de 1994, de nouveaux paramètres ont été inclus dans la seconde version de l'enquête, s'ajoutant ainsi à la mise à jour de la plupart des données de la première édition.

L'objectif général de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000 consiste à dresser un portrait permettant d'avoir une vue d'ensemble de l'industrie de l'aménagement forestier sous l'angle de sa main-d'œuvre. En outre, des objectifs spécifiques ont été établis au fil de la démarche pour répondre aux besoins particuliers de connaissance de chacun des partenaires de l'enquête. Ces objectifs spécifiques sont d'obtenir des informations sur la répartition des activités d'aménagement forestier entre les divers intervenants du milieu, de connaître les besoins et les difficultés des entreprises forestières à l'égard de leurs ressources humaines, notamment au chapitre du recrutement et de la formation, et de comprendre les difficultés relatives à l'application de lois et de règlements. Par ailleurs, les objectifs liés plus spécifiquement à la main-d'œuvre sont de tracer les profils démographique et professionnel de celle-ci et de connaître la satisfaction des travailleurs face à divers aspects de leur emploi.

Les activités couvertes par l'enquête sont à toutes fins utiles celles définies dans la Loi sur les forêts comme faisant partie de l'aménagement forestier. Il s'agit de la récolte du bois, des travaux sylvicoles non commerciaux, du transport du bois de la forêt à l'usine, de la voirie forestière, de même que de la planification, gestion et supervision de ces activités. Sont également incluses les activités administratives directement attribuables aux travaux forestiers ainsi que les activités de soutien des travaux forestiers telles que l'entretien mécanique, l'entretien de camps forestiers et les premiers soins.

Quant aux travailleurs qui ont fait l'objet de cette étude, ce sont des employés salariés gravitant autour des activités précédemment énumérées. Soulignons que les travailleurs autonomes ne font pas partie de la présente enquête en raison de leur statut distinct qui commande une approche spécifique.

Ce document présente donc les résultats obtenus grâce à l'analyse des données recueillies auprès d'entreprises forestières et de leur main-d'œuvre pour la période de 1999-2000.

¹ Ministère des Ressources naturelles, Ressources naturelles Canada, *Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1994 - Rapport synthèse*, juillet 1998, 51 p.

Les paramètres de l'enquête

L'analyse des données recueillies auprès des entreprises forestières et des employés s'appuie sur divers regroupements et sur une terminologie qu'il importe de bien définir.

1.1 Les zones géographiques

Certains résultats de l'enquête sont présentés suivant une répartition géographique des répondants, tant du côté des entreprises que de celui des travailleurs. Cette répartition provient d'un regroupement des 17 régions administratives du Québec en quatre zones géographiques, soit celles de l'Est, du Centre-sud, de l'Ouest et Centre-Nord, ainsi que du Nord du Québec. En présentant les résultats par grandes zones géographiques plutôt que par régions administratives, un nombre plus significatif de réponses peut ainsi être conservé à l'intérieur de chaque regroupement. Le tableau 1 indique la nature de ces regroupements.

Tableau 1. REGROUPEMENT DES RÉGIONS ADMINISTRATIVES DU QUÉBEC EN ZONES GÉOGRAPHIQUES

Zone géographique	Régions administratives
Est du Québec	Bas-Saint-Laurent (01), Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11)
Centre-sud du Québec	Estrie (05), Montréal (06), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17)
Ouest et Centre-nord du Québec	Québec (03), Mauricie (04), Outaouais (07), Lanaudière (14), Laurentides (15)
Nord du Québec	Saguenay–Lac-Saint-Jean (02), Abitibi-Témiscamingue (08), Côte-Nord (09), Nord-du-Québec (10)

1.2 L'aménagement forestier et ses activités

À l'instar de la Loi sur les forêts qui désigne l'aménagement forestier dans son sens large¹, l'enquête sur la main-d'œuvre forestière se concentre sur cinq grandes activités forestières. Il s'agit de la récolte du bois, des travaux sylvicoles non commerciaux, du transport du bois de la forêt à l'usine, de la voirie forestière ainsi que de la planification, gestion et supervision des activités forestières. À l'exception du transport du bois, ces activités s'inscrivent toutes dans la définition de la Loi sur les forêts. Voici une description plus détaillée de ces cinq activités.

- **La récolte du bois**

Outre l'abattage manuel et mécanisé, la récolte inclut ici l'ébranchage, le tronçonnage et le débardage du bois jusqu'au chemin de camionnage. Les différents types de coupes partielles et totales sont comprises, pour autant qu'elles impliquent une récolte de bois marchand.

- **Les travaux sylvicoles non commerciaux**

Ces travaux ne comportent pas de récolte de bois marchand et sont destinés à maintenir ou à accroître le rendement de la forêt. La pré-

¹ Au sens de la Loi sur les forêts, l'aménagement forestier comprend « l'abattage et la récolte de bois, l'implantation et l'entretien d'infrastructures, l'exécution de traitements sylvicoles y compris le reboisement et l'usage du feu, la répression des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente de même que toute activité ayant un effet sur la productivité d'une aire forestière ».

Les paramètres de l'enquête

paration de terrain, le reboisement, l'éclaircie précommerciale, le dégagement de la régénération et d'autres activités plus marginales telles que le drainage s'inscrivent dans les travaux sylvicoles non commerciaux.

- **Le transport du bois de la forêt à l'usine**
Cette activité inclut le chargement du camion en forêt. Le transport de produits forestiers entre usines est pour sa part exclu.
- **La voirie forestière**
La construction et l'entretien des chemins forestiers, des ponts et des ponceaux en forêt s'inscrivent dans la voirie forestière.
- **La planification, la gestion et la supervision des activités forestières**
La confection des plans d'aménagement et le suivi des travaux forestiers sont notamment inclus dans cette catégorie, de même que les activités de soutien technique comme l'inventaire avant et après traitement, le martelage et le mesurage des bois.

Outre ces cinq activités principales, l'enquête englobe également deux catégories complémentaires, soit les activités administratives et les activités de soutien des travaux forestiers.

- **Les activités administratives** ne concernent que les tâches directement attribuables aux activités d'aménagement forestier. Elles excluent donc, à titre d'exemple, les tâches administratives associées à la transformation du bois. La direction d'entreprise, la comptabilité et le secrétariat s'inscrivent dans cette catégorie.
- **Les activités de soutien des travaux forestiers** ne sont pas à proprement parler des activités forestières, mais elles contribuent toutefois à leur réalisation. Ces activités vont de l'entretien des camps forestiers à l'entretien mécanique, en passant par la restauration en camp et les premiers soins.

1.3 Les entreprises forestières

Plusieurs types d'entreprises composent l'industrie de l'aménagement forestier. Afin de représenter le mieux possible la diversité de cette industrie, des regroupements ont été établis sur la base du statut de l'entreprise, d'une part, et du principal type d'activités réalisé par l'entreprise, d'autre part.

Dans le milieu forestier, les catégories d'entreprises qui se distinguent par un statut particulier sont les groupements forestiers, les coopératives forestières et les

bénéficiaires de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF). Notons que les coopératives qui bénéficient également d'un CAAF ont été classées dans leur catégorie d'origine, soit celle des coopératives forestières.

Un second type de regroupement a ensuite été réalisé pour les autres entreprises, soit celles qui ne s'inscrivent pas dans l'une des trois catégories mentionnées ci-dessus. Ces entreprises ont été classifiées à partir du principal secteur d'activités dans lequel elles se spécialisent. Il s'agit des entreprises spécialisées en récolte du bois, en travaux sylvicoles non commerciaux, en transport du bois, en voirie forestière ainsi que les consultants en foresterie.

Il est important de mentionner que les entreprises classifiées selon le secteur d'activités, bien que spécialisées dans un type d'activités en particulier, peuvent malgré tout œuvrer dans d'autres activités; par exemple, une entreprise spécialisée en récolte du bois peut aussi réaliser des travaux sylvicoles non commerciaux ou encore faire du transport et de la voirie forestière, mais dans une moindre mesure. L'activité prédominante de l'entreprise demeure donc la récolte du bois, d'où la catégorie qui lui est attribuée.

1.4 La main-d'œuvre forestière

Toutes les personnes considérées comme appartenant à la main-d'œuvre forestière dans le cadre de l'enquête devaient avoir été employées par une entreprise forestière à titre de salarié au cours de l'année 1999, excluant de ce fait les travailleurs autonomes de même que les propriétaires de boisés privés et leur famille immédiate qui réalisent sur leurs lots boisés des travaux d'aménagement forestier.

Notons cependant que tout individu travaillant pour une organisation forestière ne fait pas nécessairement partie de la main-d'œuvre ciblée dans cette enquête. À titre d'exemple, plusieurs employés œuvrant pour des bénéficiaires de CAAF sont actifs dans la transformation du bois et non dans les activités du secteur de l'aménagement forestier à proprement parler.

La main-d'œuvre forestière ci-définie regroupe donc tous les employés engagés de près ou de loin dans la réalisation des activités ciblées dans la présente enquête (section 1.2). Voici la liste des corps de métier prédominants, accompagnés de leurs composantes.

- **Abatteur manuel**
Il s'agit des travailleurs qui utilisent une scie à chaîne pour abattre, ébrancher et tronçonner les arbres lors de l'exécution de travaux d'exploitation forestière.
- **Ouvrier sylvicole**
Les personnes qui exercent ce métier réalisent notamment des activités d'éclaircie pré-commerciale et d'entretien de régénération à l'aide d'une débroussailleuse, d'où le nom de « débroussilleur » qui leur est fréquemment attribué. D'autres encore sont essentiellement actives dans le reboisement. Plusieurs travailleurs combinent toutefois plus d'une de ces activités et c'est pourquoi ils sont regroupés sous l'appellation « ouvrier sylvicole ».
- **Opérateur de machinerie forestière**
Ce type d'emploi concerne principalement la récolte. Les opérateurs d'abatteuse conventionnelle ou multifonctionnelle, de débardeur, de porteur, d'ébrancheuse et de tronçonneuse en font partie. Une portion minime des travailleurs qui sont inclus dans cette catégorie réalisent néanmoins des travaux sylvicoles non commerciaux, notamment les opérateurs de machinerie lourde utilisée pour la préparation de terrain.
- **Camionneur ou opérateur de chargeuse**
Cette catégorie est directement liée au transport du bois.
- **Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière**
Les principaux emplois regroupés sous cette catégorie sont les opérateurs de bulldozer, d'excavatrice, de niveleuse et de sableuse.
- **Employé en planification, gestion ou supervision**
Les directeurs des opérations, les assistants, les superviseurs, les contremaîtres, les chefs d'équipe et les préposés au suivi et au contrôle des travaux sont tous regroupés sous cette appellation, de même que les personnes impliquées dans l'inventaire, le martelage et le mesurage des bois.
- **Employé en administration**
Il s'agit essentiellement des emplois de directeurs généraux, de comptables et de secrétaires.
- **Employé aux activités de soutien forestier**
Les responsables et gardiens de camps forestiers, les cuisiniers, les infirmiers et les mécaniciens se retrouvent sous cette appellation.

2.1 La collecte des données

Les données qui ont servi à alimenter l'enquête sur la main-d'œuvre forestière ont été recueillies en trois phases, essentiellement comprises entre les mois de mai 1999 et décembre 2000. Commençant d'abord par un recensement des entreprises forestières, la collecte des données s'est ensuite poursuivie par l'étude plus approfondie de ces entreprises, puis de leurs employés. Voici la description de chacune des trois phases.

2.1.1 PHASE 1 Le recensement des entreprises forestières

Un recensement des entreprises forestières s'est avéré nécessaire puisqu'au moment où l'enquête a débuté, la connaissance des entreprises du milieu forestier que possédait le CSMOAF et ses partenaires se limitait à toutes fins pratiques aux groupements forestiers, aux coopératives forestières ainsi qu'aux bénéficiaires de CAAF. L'identification des autres acteurs œuvrant au sein de l'industrie de l'aménagement forestier représentait pour sa part un défi, en raison notamment de l'absence d'associations chez ces entreprises et donc de listes exhaustives les concernant¹.

Mentionnons que par le passé, des organismes tels que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et Développement des ressources humaines Canada (DRHC) ont élaboré des listes d'entreprises concernant, entre autres, le secteur forestier. Toutefois, ces listes ne convenaient pas aux besoins de la présente enquête. D'une part, les entreprises contenues dans la base de données de la CSST couvrent un très large secteur, incluant des activités qui ne sont pas ciblées dans le cadre de l'enquête telles que la production de plants et la lutte contre les incendies de forêts. Par conséquent, cette liste aurait nécessairement dû faire l'objet d'une révision complète. En outre, au moment de la planification de l'enquête, il était impossible d'accéder à ces renseignements en raison d'un moratoire gouvernemental sur la diffusion de ce type d'information. D'autre part, la liste de DRHC ne couvrait quant à elle que les entreprises comptant plus de quatre employés. Qui plus est, elle n'était pas actualisée.

Pour pallier ce manque d'informations, un recensement téléphonique des entreprises forestières a donc été réalisé, permettant ainsi de dresser une liste plus complète et présentant divers renseignements utiles au

¹ Depuis le mois de février 2000, il existe une nouvelle association regroupant à ce jour une trentaine d'entreprises en travaux sylvicoles non commerciaux. Il s'agit de l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ).

2 La méthodologie

déroulement de l'enquête (types d'activités, sous-traitance, nombre d'employés, etc.). Deux types d'unités territoriales basés sur le mode de tenure ont été utilisés pour effectuer le recensement : d'une part, les aires communes de la forêt publique, et d'autre part, les territoires des agences régionales de mise en valeur des forêts privées.

Les entreprises visées par le recensement devaient avoir employé des personnes à la réalisation de l'une ou l'autre des activités forestières décrites à la section 1.2 au cours de la période de référence déterminée au préalable. Pour s'inscrire dans cette période de référence du recensement, les entreprises devaient être en opération au cours de l'année 1998 ou durant la période chevauchant les années 1998 et 1999 qui correspondait à leur année financière (par exemple, du 1er avril 1998 au 31 mars 1999). Soulignons que les travailleurs autonomes, n'ayant pas de salariés à leur emploi, n'étaient pas concernés par ce recensement.

Cette première phase, incluant la compilation des données, s'est échelonnée entre les mois de mai 1999 et février 2000 et a permis d'identifier 1386 entreprises œuvrant dans le paysage de l'aménagement forestier au Québec¹.

2.1.2 PHASE 2 L'enquête auprès des entreprises forestières

La deuxième phase visant à recueillir des informations consistait à étudier le milieu dans lequel la main-d'œuvre forestière évolue, c'est-à-dire les entreprises forestières. Pour ce faire, un questionnaire a été expédié à la presque totalité des entreprises recensées (1298), les coordonnées étant incomplètes ou manquantes pour les 88 autres entreprises. L'ensemble du questionnaire portait sur l'année 1999 (ou la période chevauchant les années 1999 et 2000 correspondant à l'année financière de l'entreprise répondante), soit la plus récente année fiscale complétée au moment de l'envoi des questionnaires.

Les aspects abordés dans ce questionnaire concernent la distribution régionale des entreprises forestières, la sous-traitance, la taille des entreprises en termes d'employés et de masse salariale, différents volets de la gestion des ressources humaines (recrutement, vieillissement, etc.), la formation continue des employés ainsi que les connaissances et pratiques des entreprises en matière notamment de santé et sécurité au travail et d'environnement.

L'enquête menée auprès des entreprises forestières s'est

amorcée à la fin mars 2000, pour se terminer au mois de juillet de la même année. Cette période couvre l'envoi des questionnaires, la vérification des questionnaires reçus, la relance aux entreprises et la saisie des données.

2.1.3 PHASE 3 L'enquête auprès des employés d'entreprises forestières

La troisième et dernière phase qui a permis de recueillir les données nécessaires à l'enquête sur la main-d'œuvre forestière s'est également effectuée par le biais d'un questionnaire, destiné dans ce cas-ci aux travailleurs. Les entreprises ayant participé à la deuxième phase ont de nouveau été sollicitées, mais cette fois à titre d'intermédiaires afin de transmettre des questionnaires à leurs employés. Cette procédure a été retenue entre autres pour assurer l'anonymat des répondants. Un total de 2356 questionnaires a ainsi été distribué grâce à un certain nombre d'entreprises forestières échantillonnées à partir du plan de sondage décrit à la section 2.3.2.

Les types d'emplois concernés par l'étude étaient ceux en lien avec l'une ou l'autre des activités ciblées par l'enquête (voir les sections 1.2 et 1.4 à cet effet). Le questionnaire destiné aux employés avait pour objec-

¹ Tel qu'il sera expliqué à la section 2.3.1, cette population a par la suite dû être ajustée puisqu'elle comprenait un certain nombre de travailleurs autonomes et d'entreprises qui ne remplissaient pas les critères de l'enquête.

tifs de tracer le profil général de la main-d'œuvre forestière (âge, situation familiale, scolarité, expérience, etc.), puis de connaître les conditions de travail (mode de rémunération, horaire de travail, etc.) et les sources de revenus complémentaires des travailleurs, pour l'année 1999.

Cette phase, qui constitue le point central de l'enquête sur la main-d'œuvre forestière, s'est déroulée entre les mois d'octobre et de décembre 2000.

2.2 L'élaboration des questionnaires

Les questionnaires destinés aux entreprises forestières et à leurs employés ont été élaborés en s'inspirant des questionnaires de l'enquête sur la main-d'œuvre forestière de 1994. Plusieurs modifications y ont cependant été apportées, notamment à la suite des suggestions formulées par les divers partenaires ayant collaboré à la présente enquête. Notons en effet que les besoins spécifiques de connaissance sur l'industrie de l'aménagement forestier de chacun de ces organismes partenaires ont permis d'orienter les deux questionnaires de l'enquête¹.

Avant de recevoir sa mise en forme définitive, le questionnaire s'adressant aux employés a été soumis à quelque 120 salariés

d'entreprises forestières. L'objectif visé par ce test préliminaire consistait essentiellement à vérifier la clarté des questions. Sur cette base, quelques modifications mineures ont pu être apportées au questionnaire afin d'en faciliter la compréhension par les travailleurs et l'interprétation subséquente.

En ce qui a trait au volet des entreprises, le questionnaire n'a pas fait l'objet d'un « prétest » car l'approche retenue impliquait sa distribution à l'ensemble de la population d'enquête. Il s'agissait donc d'éviter que des entreprises reçoivent deux versions du questionnaire, d'autant plus qu'il était possible dans ce cas-ci de contacter les entreprises afin de clarifier les réponses imprécises.

2.3 Le plan de sondage

2.3.1 Le volet des entreprises

L'étude menée auprès des entreprises n'a nécessité aucun plan de sondage puisque le recensement réalisé au préalable avait permis d'établir une population plutôt qu'un échantillon d'entreprises, lesquelles ont toutes fait l'objet de l'envoi du questionnaire.

La distribution systématique du questionnaire a par ailleurs

permis de valider la liste dressée au cours de la première phase. En effet, lors du recensement, plusieurs des entreprises sollicitées ont fourni des informations partielles alors que d'autres n'ont simplement pas répondu à la requête leur étant adressée, de sorte qu'il était difficile à ce stade d'identifier avec certitude les entreprises appartenant réellement à la population ciblée dans le cadre de l'enquête. Aussi, les questionnaires retournés ont permis d'éliminer un certain nombre d'entreprises ne répondant pas aux critères de l'enquête, de même que des travailleurs autonomes s'étant glissés dans la liste d'entreprises.

Toutefois, pour compléter l'identification des entreprises concernées par cette enquête, des appels téléphoniques ont dû être réalisés auprès d'entreprises qui n'avaient pas retourné le questionnaire ou dont les renseignements trouvés dans le questionnaire étaient incomplets ou imprécis. Notons que les groupements forestiers et les coopératives forestières n'ont pas fait l'objet d'appels à des fins de classement, le profil de chacune de ces entreprises étant déjà connu par le biais notamment de leurs associations respectives, soit le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du

¹ Le questionnaire destiné aux entreprises et le questionnaire destiné aux employés sont présentés à l'annexe 1.

2 La méthodologie

Québec (RESAM) et la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ).

Dans le cas des bénéficiaires de CAAF, il était plus difficile d'identifier les entreprises répondant aux critères de l'enquête. En effet, bon nombre de bénéficiaires n'ont pas d'employés affectés à la réalisation d'activités ciblées dans l'enquête puisque la totalité de leurs travaux d'aménagement forestier est réalisée en sous-traitance. Aussi, pour déterminer avec précision les bénéficiaires dans cette situation, des appels ont été faits auprès de l'ensemble des 259 entreprises appartenant à cette catégorie.

Finalement, en ce qui a trait aux entreprises spécialisées dans l'une ou l'autre des activités d'aménagement forestier, une approche d'appel par échantillonnage a été retenue étant donné leur nombre important. Les entreprises spécialisées en transport du bois ont d'abord été dissociées du reste des entreprises, d'une part en raison de leur nombre élevé, et d'autre part parce que la structure de ces entreprises diffère généralement des autres entreprises spécialisées en foresterie. Par ailleurs, plusieurs travailleurs autonomes, également appelés « camionneurs artisans », se trouvaient au sein de cette catégorie.

Deux échantillons ont donc été prélevés, le premier parmi les entreprises spécialisées en transport du bois, le second parmi les autres entreprises spécialisées, et des appels ont été faits auprès de chaque entreprise ainsi sélectionnée. Les proportions d'entreprises remplissant les différents critères d'appartenance à la population ciblée dans l'enquête ont ensuite pu être transposées à l'ensemble des entreprises de leurs catégories respectives. Les marges d'erreur associées à cet échantillonnage sont de 11 % pour les entreprises spécialisées en transport du bois et de 8 % pour les autres entreprises spécialisées¹.

L'ensemble de cette démarche a permis de rectifier à 742 le nombre d'entreprises réellement visées par l'enquête.

2.3.2 Le volet des employés

Afin d'obtenir une bonne représentativité statistique des employés sollicités dans l'enquête, les 186 entreprises ayant rempli et retourné leur questionnaire en date du 17 juillet 2000 ont d'abord été classifiées par catégorie d'entreprises (groupe forestier, coopérative forestière, bénéficiaire de CAAF et autres entreprises forestières) et par région administrative, suivant également une distribution

décroissante du nombre d'employés. Un échantillonnage d'une entreprise sur deux a ensuite été réalisé dans chacune des strates établies. Les 94 entreprises ainsi sélectionnées ont d'abord été contactées dans le but d'obtenir leur collaboration. Puis, un nombre prédéterminé de questionnaires destinés aux employés a été expédié dans chacune d'elles, où un deuxième échantillonnage d'un travailleur sur deux devait être réalisé par l'employeur à partir de sa liste d'employés. En restreignant ainsi le nombre de salariés sélectionnés par entreprise, il a été possible d'élargir le bassin de provenances.

2.4 Les relances téléphoniques

Au mois de mai 2000, des relances téléphoniques ont été amorcées auprès de certaines entreprises qui n'avaient toujours pas retourné le questionnaire. Les priorités ont été établies en fonction de leur importance relative sous l'angle du nombre d'employés et de la quantité de travaux réalisés. Ce faisant, les groupements forestiers, les coopératives forestières et les entreprises spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux et en récolte du bois ont été rappelés prioritairement. Les bénéficiaires de CAAF ayant exécuté des travaux

¹ La marge d'erreur « d » est calculée à partir de la formule suivante :

$$d = 1,96 \sqrt{1 - \left(\frac{n}{N}\right) \frac{p(1-p)}{n}}$$

où n = taille de l'échantillon;
N = taille de la population;
p = proportion d'entreprises de l'échantillon faisant partie de la population d'enquête.

forestiers ont également fait l'objet de rappels. Par contre, aucune relance n'a été effectuée auprès des catégories d'entreprises spécialisées en transport du bois et en voirie forestière puisqu'à la lumière des questionnaires reçus au moment où la démarche téléphonique a débuté, il apparaissait que ces deux catégories comportaient bon nombre de travailleurs autonomes et des entrepreneurs généraux n'ayant réalisé que ponctuellement des contrats en aménagement forestier.

Du côté des employés, l'anonymat des répondants n'a permis d'effectuer aucune relance téléphonique, mise à part celle adressée aux entreprises échantillonnées afin de vérifier si les questionnaires avaient bel et bien été distribués à leurs salariés.

2.5 Les taux de réponse de l'enquête

2.5.1 Le volet des entreprises

Le tableau 2 indique que parmi les 1298 entreprises forestières qui ont reçu un questionnaire,

le nombre de celles faisant réellement partie de la population d'enquête a été estimé à 742 (voir la section 2.3.1). Aussi, des 376 questionnaires reçus, 260 ont été considérés valides, portant ainsi le taux de réponse global pour le volet des entreprises forestières à 35 %. Bien que celui-ci puisse sembler faible, certains éléments permettent de relativiser ce constat. D'abord, l'univers de la présente enquête, soit l'industrie de l'aménagement forestier, est extrêmement disparate. En effet, les activités forestières sont fort diversifiées et sont réalisées tant par des entreprises de petite taille que par des divisions d'entreprises aux envergures internationales. Par conséquent, il est difficile de rejoindre dans la même mesure chacune de ces entreprises appartenant à diverses catégories.

Néanmoins, le classement des entreprises en cinq catégories met en relief la variabilité de ce taux de réponse d'une catégorie à l'autre (tableau 2). Celui-ci est particulièrement élevé dans le cas des groupements forestiers (82 %) et des coopératives forestières (76 %), alors qu'il diminue à 15 % pour les entreprises spé-

cialisées en transport. Or, soulignons que plusieurs de ces dernières entreprises sont composées de seulement un ou deux employés, incluant le propriétaire du camion. Aussi, il est probable que le questionnaire ait interpellé de façon beaucoup moins importante ce dernier type d'entreprises dont la structure se distingue particulièrement des autres. Pour leur part, les bénéficiaires de CAAF (27 %) et les autres entreprises (38 %) affichent de faibles taux de réponse bien qu'ils soient directement concernés par l'aménagement forestier.

Le taux de réponse des entreprises prend également une autre signification lorsqu'il est examiné en fonction des quantités de travaux réalisés au Québec. En effet, cet exercice de comparaison démontre que les entreprises qui ont répondu à l'enquête réalisent environ la moitié de tous les travaux sylvicoles non commerciaux effectués au Québec (préparation de terrain, reboisement et autres travaux sylvicoles non commerciaux), cette proportion augmentant à près de 60 % en excluant la préparation de terrain. En

Tableau 2. NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS ET RETOURNÉS DANS LE VOLET DES ENTREPRISES

Catégorie d'entreprises	Nombre de questionnaires expédiés	Population ciblée	Nombre de questionnaires valides reçus	Taux de réponse
Groupements forestiers	44	44	36	82 %
Coopératives forestières	44	42	32	76 %
Bénéficiaires de CAAF	259	122	33	27 %
Entreprises spécialisées en transport du bois	337	194	30	15 %
Autres entreprises spécialisées (1)	614	340	129	38 %
Total	1298	742	260	35 %

(1) Cette catégorie regroupe les entreprises spécialisées en récolte du bois, en travaux sylvicoles non commerciaux, en voirie forestière et les consultants en foresterie.

2 La méthodologie

outre, la figure 1 illustre que des activités telles que le reboisement sont représentées à plus de 70 % dans la plupart des zones géographiques. Par conséquent, il semble que les principaux acteurs dans la réalisation de travaux sylvicoles non commerciaux aient répondu à l'enquête.

Cependant, moins de 20 % des travaux de récolte sont couverts par l'enquête. Deux facteurs

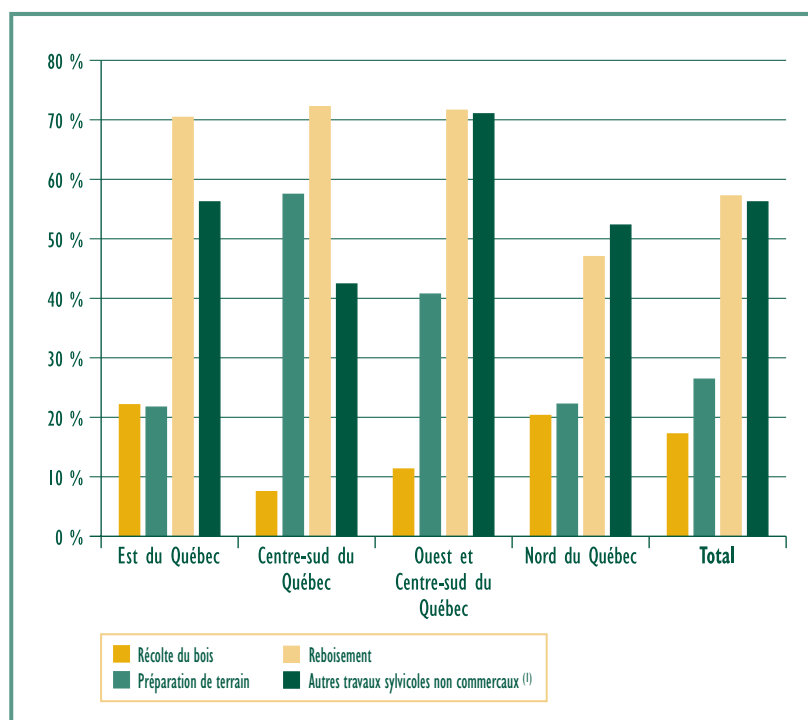
Tableau 3. NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS ET RETOURNÉS DANS LE VOLET DES EMPLOYÉS

Taille de l'échantillon d'entreprises	Nombre de questionnaires expédiés	Nombre de questionnaires valides reçus	Taux de réponse
94	2356	611	26 %

peuvent expliquer cet état de fait. Premièrement, une proportion significative des volumes récoltés au Québec le sont par des

propriétaires de boisés privés et par des travailleurs autonomes, lesquels n'étaient pas visés par l'enquête. Deuxièmement, plusieurs entreprises spécialisées en récolte du bois n'ont simplement pas répondu à l'enquête.

Figure 1. PROPORTION DE TRAVAUX RÉALISÉS PAR LES ENTREPRISES RÉPONDANTES EN 1999-2000 SELON LA ZONE GÉOGRAPHIQUE



(1) Cette catégorie inclut l'ensemble des travaux sylvicoles non commerciaux autres que le reboisement et la préparation de terrain (éclairage précommerciale, entretien de plantation, etc.).

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Les entreprises qui ont répondu à l'enquête ont réalisé 22 % de la récolte du bois de l'Est du Québec en 1999, 8 % de celle du Centre-sud, etc. Au total, les entreprises répondantes ont réalisé 17 % de la récolte du bois au Québec.

2.5.2 Le volet des employés

Dans le cas des employés, les 2356 questionnaires distribués par le biais de 94 entreprises forestières¹ ont permis de recueillir 611 réponses. Le taux de réponse est donc de 26 %, ce qui est jugé acceptable dans la mesure où aucun suivi téléphonique n'a pu être réalisé auprès des employés (tableau 3).

En effet, pour cette édition de l'enquête, un aspect de confidentialité a été ajouté afin d'inciter les travailleurs à participer en leur assurant l'anonymat du questionnaire. Dans le cas contraire, des formulaires de demande de consentement auraient dû être signés par chacun des répondants afin que le CSMOAF puisse utiliser les renseignements divulgués dans les questionnaires. Or, avec la méthode choisie, il a fallu s'accommoder d'une nouvelle contrainte, soit celle de ne pas pouvoir relancer les employés, ce qui a certainement eu une influence sur le taux de réponse.

¹ Voir la section 2.3.2.

2.6 La procédure de confidentialité

La réalisation de l'enquête s'est faite en respectant une rigoureuse procédure de confidentialité. Ainsi, dès le début de la démarche, l'accès aux questionnaires retournés par les entreprises a été limité à quelques personnes du CSMOAF préalablement assermentées. La manipulation des questionnaires des salariés d'entreprises était pour sa part moins problématique puisque tous les répondants demeuraient anonymes.

2.7 La validation des données

Une première validation a été faite au moment de la saisie des données de chacun des questionnaires, tant du côté des entreprises que des employés. Les réponses reçues ont ainsi été vérifiées et des rappels ont également été effectués auprès des entreprises dont les données portaient à confusion. Tel qu'indiqué plus haut, cette dernière étape s'est toutefois avérée impossible à réaliser dans le cas des employés en raison de l'anonymat relié à leur questionnaire.

En outre, à l'analyse du contenu des questionnaires, une répartition des données a été réalisée pour la presque totalité des questions afin d'identifier les valeurs extrêmes, pour la plupart liées à une mauvaise interprétation de la question. Cette vérification a permis de

corriger certaines réponses tandis que d'autres ont simplement été rejetées.

2.8 La pondération des données

2.8.1 Le volet des entreprises

Dans le volet des entreprises, tous les résultats qui sont présentés de façon globale, c'est-à-dire tous types d'entreprises confondus, ont été pondérés afin de refléter le poids réel de chaque type d'entreprises dans l'industrie de l'aménagement forestier, compte tenu de leurs taux de réponse différents. Ainsi, le poids attribué aux groupements forestiers et aux coopératives forestières, dont le taux de réponse est élevé, est inférieur à celui des entreprises spécialisées en transport du bois, où chaque répondant représente un nombre plus important d'entreprises de sa catégorie. Cette pondération affecte donc l'ensemble des moyennes globales du volet des entreprises ainsi que les quelques tableaux où il n'y a pas de distinction par type d'entreprises, comme c'est le cas du tableau 8 par exemple.

2.8.2 Le volet des employés

La totalité des données du volet des employés a été pondérée afin de corriger les inégalités existantes entre la distribution des répondants de l'enquête par type d'emploi et par zone

géographique, et la distribution de l'ensemble des travailleurs de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier. Pour attribuer un poids aux répondants de l'enquête, le nombre de travailleurs dans les différents emplois du secteur forestier selon les zones géographiques détaillées au tableau 1 de la section 1.1 a d'abord dû être estimé. Cette estimation s'est faite sur la base des quantités de travaux réalisés en 1999-2000 par les entreprises œuvrant en forêt publique et privée, des productivités associées à ces travaux et de la durée annuelle moyenne de travail par type d'emploi, en tenant compte également de la polyvalence de la main-d'œuvre.

Le coefficient de pondération a ensuite été établi en divisant le nombre de travailleurs estimé au Québec pour chaque type d'emploi par le nombre de répondants dans ces mêmes types d'emplois, et ce pour chacune des quatre zones géographiques.

2.9 La fiabilité statistique

Plusieurs des estimations de l'enquête sont affectées d'écart-types¹ élevés. Deux facteurs principaux peuvent expliquer cette situation : le choix des regroupements et la variabilité naturelle des données.

- **Le choix des regroupements**
La plupart des données de l'enquête sont présentées selon des regroupements (type

¹ L'écart-type mesure la dispersion des observations autour de la moyenne arithmétique; plus l'éparpillement des observations autour de la moyenne est important, plus l'écart-type est grand.

2 La méthodologie

d'entreprises, type d'emploi principal, etc.) dont la nature affecte la variabilité des données. À titre d'exemple, les estimations de la masse salariale des entreprises présenteraient des écarts-types différents si ces dernières avaient été regroupées selon leur taille (petites, moyennes et grandes entreprises) plutôt que selon leur statut ou le principal type d'activités qui les caractérise (groupements forestiers, entreprises spécialisées en récolte du bois, etc.).

- **La variabilité naturelle des données**

Certains types de données sont plus sujets à varier naturellement, surtout lorsqu'ils sont analysés globalement. Ainsi, le nombre de semaines travaillées variera moins s'il est étudié par type d'emploi plutôt que pour l'ensemble des travailleurs. Cette variabilité diminuera d'autant plus si les données sont présentées de surcroît par zone géographique. Ajoutons également que certaines variables, comme la durée moyenne de la semaine de travail pour un emploi donné, varient naturellement moins que d'autres, telles le nombre moyen de semaines travaillées dans

l'année. Par conséquent, les estimations de la durée moyenne de la semaine de travail seront, dans ce cas, statistiquement plus fiables.

Afin d'alléger la présentation des résultats de l'enquête, les écarts-types ne sont pas spécifiés dans les tableaux et figures. Toutefois, les résultats qui proviennent de cinq à neuf répondants de même que ceux issus de moins de cinq répondants sont identifiés. Étant donné leur plus bas niveau de représentativité, ces données doivent être considérées à titre indicatif seulement, et plus spécifiquement dans le deuxième cas.

À cet égard, le faible nombre de répondants s'explique dans certains cas par le nombre restreint d'entreprises ou d'employés concernés. Par exemple, les résultats relatifs aux entreprises qui se spécialisent en voirie forestière proviennent généralement d'un nombre de répondants inférieur à 10. Il en va de même pour les résultats concernant les employés aux activités de soutien forestier. Or, dans l'industrie de l'aménagement forestier, ces deux catégories ne sont pas prédominantes, il est donc normal que le nombre de répondants soit généralement faible.

Le volet des entreprises

CHAPITRE 3

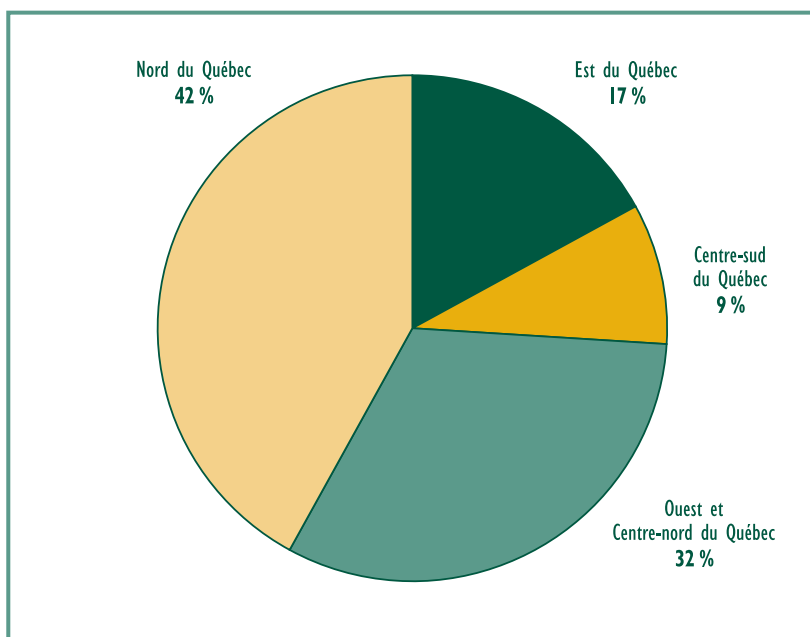
Le volet des entreprises permet de préciser et d'approfondir le cadre et le milieu dans lesquels évolue la main-d'œuvre forestière au Québec. Les principaux aspects de ce volet portent sur la localisation des entreprises et de leurs activités, la sous-traitance, la répartition des employés selon le secteur d'activités et la nature de l'emploi, la masse salariale, la gestion des ressources humaines et les besoins et pratiques en formation continue des employés. Enfin, des aspects se rapportant aux connaissances des entreprises en matière de lois et règlements applicables au milieu forestier et aux implications qui en découlent sont traités.

3.1 La localisation des entreprises et de leurs activités forestières

La distribution par zone géographique est illustrée aux figures 2 et 3, d'abord quant à la localisation de l'entreprise elle-même puis de ses activités forestières. L'examen de ces deux figures fait ressortir les points suivants :

- les zones où se retrouvent les plus importantes concentrations d'établissements œuvrant dans le secteur forestier sont le Nord du Québec (42 %) ainsi que l'Ouest et le Centre-nord du Québec (32 %) (figure 2). Par ailleurs, la figure 3 indique que 74 % des entreprises réalisent des activités forestières dans ces mêmes zones géographiques (46 % dans le Nord et 28 % dans l'Ouest et le Centre-nord du Québec);
- de façon plus précise, la distribution par région administrative indique que les entreprises se situent principalement en Abitibi-Témiscamingue (20 %), au Saguenay-Lac-Saint-Jean (16 %), dans le Bas-Saint-Laurent (10 %), en Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (8 %) et en Mauricie (8 %) (données non présentées);
- exception faite des groupements forestiers, la plupart des entreprises des différentes catégories réalisent leurs travaux dans l'Ouest et le Centre-nord, mais surtout dans le Nord du Québec (figure 3). Quant aux groupements forestiers, ils sont es-

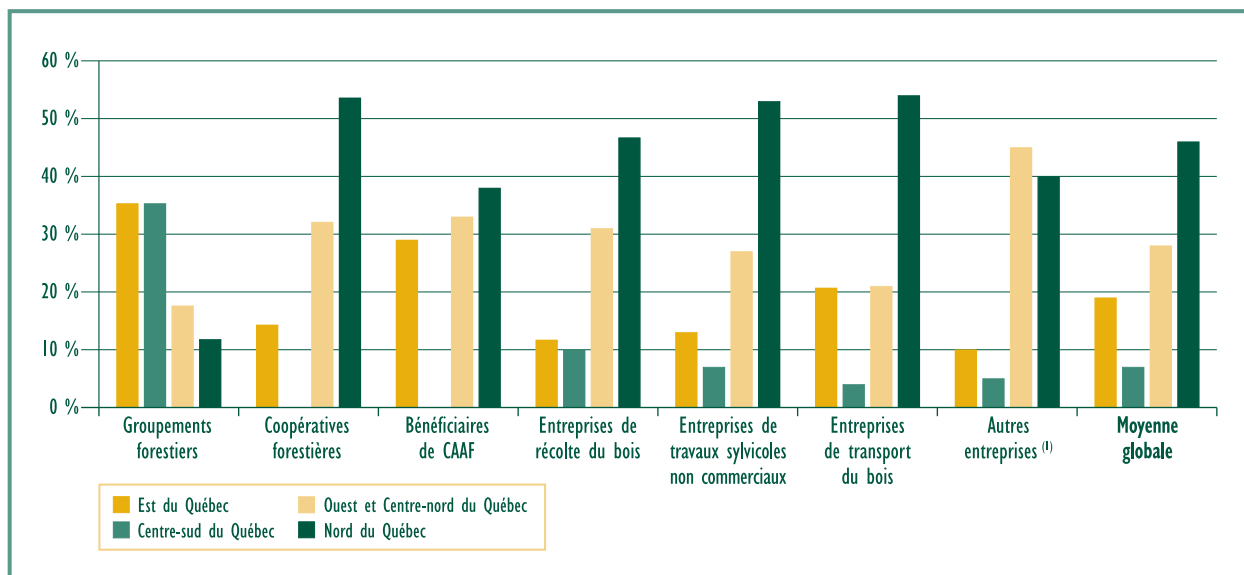
Figure 2. DISTRIBUTION DES ENTREPRISES SELON LA ZONE GÉOGRAPHIQUE



3

Le volet des entreprises

Figure 3. DISTRIBUTION DES ACTIVITÉS FORESTIÈRES DES ENTREPRISES SELON LA CATÉGORIE D'ENTREPRISES ET LA ZONE GÉOGRAPHIQUE



(1) Cette catégorie regroupe les entreprises spécialisées en voirie forestière et les consultants en foresterie.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

En 1999-2000, les activités forestières réalisées par 35 % des groupements forestiers se situaient dans l'Est du Québec. De même, les activités de 35 % des groupements forestiers se situaient dans le Centre-sud du Québec, etc.

sentiellement actifs dans les régions de l'Est et du Centre-sud du Québec (71 %);

- mentionnons finalement qu'environ 10 % des entreprises forestières œuvrent dans plus d'une zone géographique à la fois (données non présentées).

3.2 Les activités de sous-traitance

Dans l'industrie de l'aménagement forestier, plusieurs entreprises ont recours à la sous-traitance pour effectuer une partie ou même la totalité de leurs travaux. Le tableau 4 présente

la proportion des entreprises qui ont signé des ententes de sous-traitance avec d'autres entreprises ou des travailleurs autonomes pour la réalisation de travaux, et ce, dans chacun des secteurs d'activités (récolte, travaux sylvicoles non commerciaux, etc.).

Soulignons que les faibles pourcentages de sous-traitance relevés chez certaines catégories d'entreprises pour des activités spécifiques s'expliquent par le fait que les entreprises en question ne réalisent simplement pas ces types d'activités, ou du

moins dans de rares cas. Il en va ainsi notamment des activités de transport du bois pour les entreprises spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux, ou encore de la planification, gestion et supervision pour les différentes catégories d'entreprises spécialisées qui réalisent la plupart du temps des travaux pour un donneur d'ordres, par exemple un bénéficiaire de CAAF, assumant lui-même la coordination des activités.

Pour sa part, le tableau 5 indique pour chaque secteur d'activités les proportions moyen-

Tableau 4. PROPORTION D'ENTREPRISES RECOURANT À LA SOUS-TRAITANCE SELON LA CATÉGORIE D'ENTREPRISES ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉS

Catégorie d'entreprises	Planification, gestion et supervision	Récolte du bois	Travaux sylvicoles non commerciaux	Transport du bois	Voirie forestière	Soutien forestier
Groupements forestiers	0 %	56 %	29 %	80 %	77 %	6 %
Coopératives forestières	6 %	42 %	16 %	44 %	35 %	0 %
Bénéficiaires de CAAF	35 %	97 %	84 %	73 %	71 %	32 %
Entreprises spécialisées en :						
• récolte du bois	7 %	48 %	7 %	35 %	24 %	1 %
• travaux sylvicoles non commerciaux	0 %	6 %	18 %	3 %	0 %	0 %
• transport du bois	0 %	3 %	0 %	21 %	0 %	0 %
Autres entreprises (1)	4 %	39 %	33 %	38 %	22 %	0 %
Moyenne globale	8 %	36 %	21 %	35 %	24 %	5 %

(1) Cette catégorie regroupe les entreprises spécialisées en voirie forestière et les consultants en foresterie.

Tableau 5. PROPORTION MOYENNE DE TRAVAUX CONFIÉS EN SOUS-TRAITANCE SELON LA CATÉGORIE D'ENTREPRISES ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉS

Catégorie d'entreprises	Planification, gestion et supervision	Récolte du bois	Travaux sylvicoles non commerciaux	Transport du bois	Voirie forestière	Soutien forestier
Groupements forestiers	n.a. (4)	49 %	15 %	77 %	72 %	100 % (3)
Coopératives forestières	38 % (3)	33 %	69 % (2)	69 %	48 %	n.a. (4)
Bénéficiaires de CAAF	59 %	90 %	97 %	95 %	92 %	83 % (2)
Entreprises spécialisées en récolte du bois	68 % (3)	53 %	78 % (3)	80 %	70 %	100 % (3)
Autres entreprises (1)	10 % (3)	67 %	46 %	56 %	78 % (2)	n.a. (4)
Moyenne globale	55 %	69 %	76 %	75 %	79 %	85 %

(1) Cette catégorie regroupe les entreprises spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux, en transport du bois, en voirie forestière et les consultants en foresterie.

(2) De 5 à 9 répondants.

(3) Moins de 5 répondants.

(4) Non applicable.

Note : Ces données portent uniquement sur les entreprises qui ont fait appel à la sous-traitance en 1999-2000 (tableau 4).

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

56 % des groupements forestiers ont recours à la sous-traitance pour réaliser des travaux de récolte (tableau 4). Ces groupements confient en moyenne 49 % de leurs travaux de récolte à des contractants (tableau 5).

3

Le volet des entreprises

nes de travaux confiés à des sous-traitants par les entreprises qui ont recours aux activités contractuelles.

L'étude des tableaux 4 et 5 fait donc ressortir les aspects suivants :

- globalement, la proportion d'entreprises confiant des travaux en sous-traitance est plus élevée pour des activités telles que la récolte (36 %) et le transport du bois (35 %) (tableau 4);
- la proportion de bénéficiaires de CAAF faisant appel à la sous-traitance pour l'exécution de leurs travaux se dé-

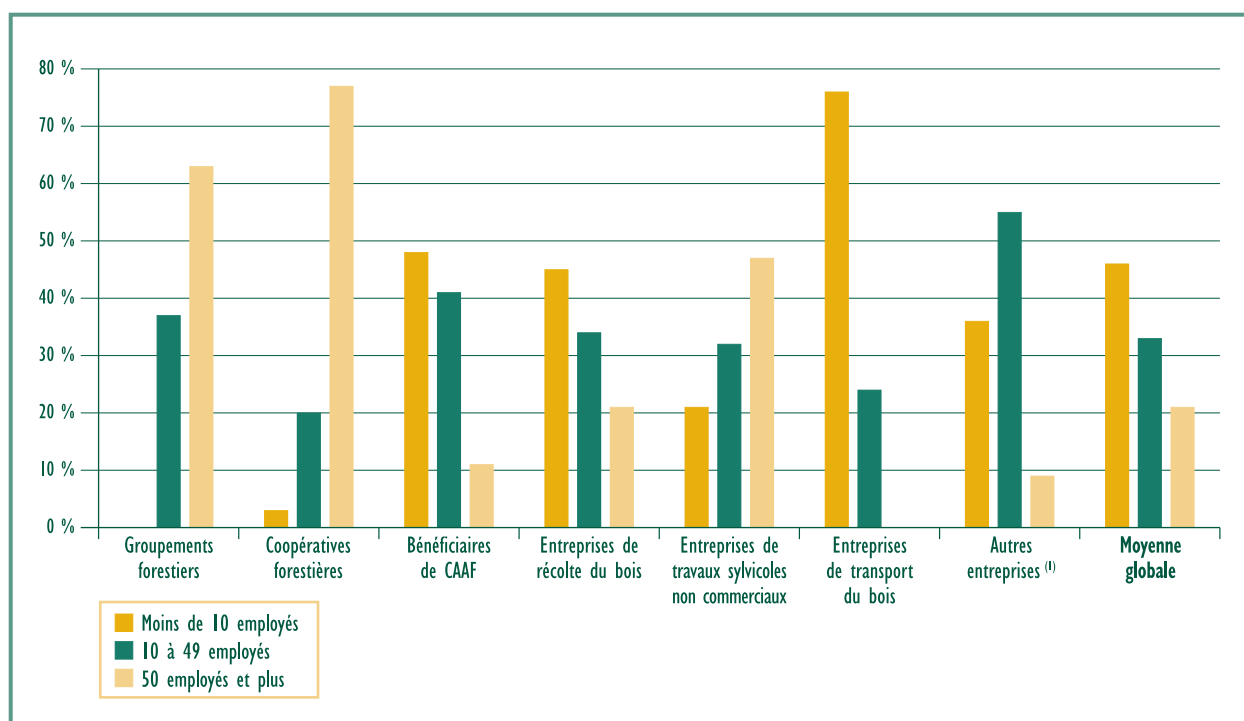
marque des autres catégories d'entreprises dans la plupart des secteurs d'activités. Les secteurs de la planification, gestion et supervision et du soutien forestier présentent toutefois des pourcentages moins élevés. De surcroît, le tableau 5 indique que les proportions de travaux attribués en sous-traitance par les bénéficiaires de CAAF figurent parmi les plus élevées¹;

- bon nombre de groupements forestiers confient également des activités en sous-traitance, particulièrement en ce qui a trait au transport du bois (80 %), à la voirie forestière

(77 %) et, dans une moindre mesure, à la récolte (56 %) (tableau 4);

- près de la moitié des entreprises spécialisées en récolte du bois (48 %) font appel à la sous-traitance pour la réalisation de ce type d'activité. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que certaines entreprises spécialisées en récolte se voient donner des contrats « clés en main » par des bénéficiaires de CAAF. Par conséquent, elles peuvent à leur tour devenir donneuses d'ordres en embauchant des entrepreneurs qui contribuent à l'exécution des travaux.

Figure 4. RÉPARTITION DES ENTREPRISES SUIVANT LEUR NOMBRE D'EMPLOYÉS AFFECTÉS AUX ACTIVITÉS FORESTIÈRES



(1) Cette catégorie regroupe les entreprises spécialisées en voirie forestière et les consultants en foresterie.

1 Précisons qu'au sens de l'article 2 du Code du travail, l'exploitant forestier est réputé employeur de tous salariés employés à son exploitation forestière sauf ceux qui sont employés au transport routier et les salariés membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière. L'article 1 définit l'exploitant forestier notamment comme un bénéficiaire de CAAF consenti en vertu de la Loi sur les forêts et stipule que l'exploitation forestière inclut la coupe, le tronçonnement, l'écorçage en forêt, le charroyage, l'empilement, le flottage, le chargement et le transport routier du bois à l'exclusion de sa transformation en dehors de la forêt.

3.3 La taille des entreprises

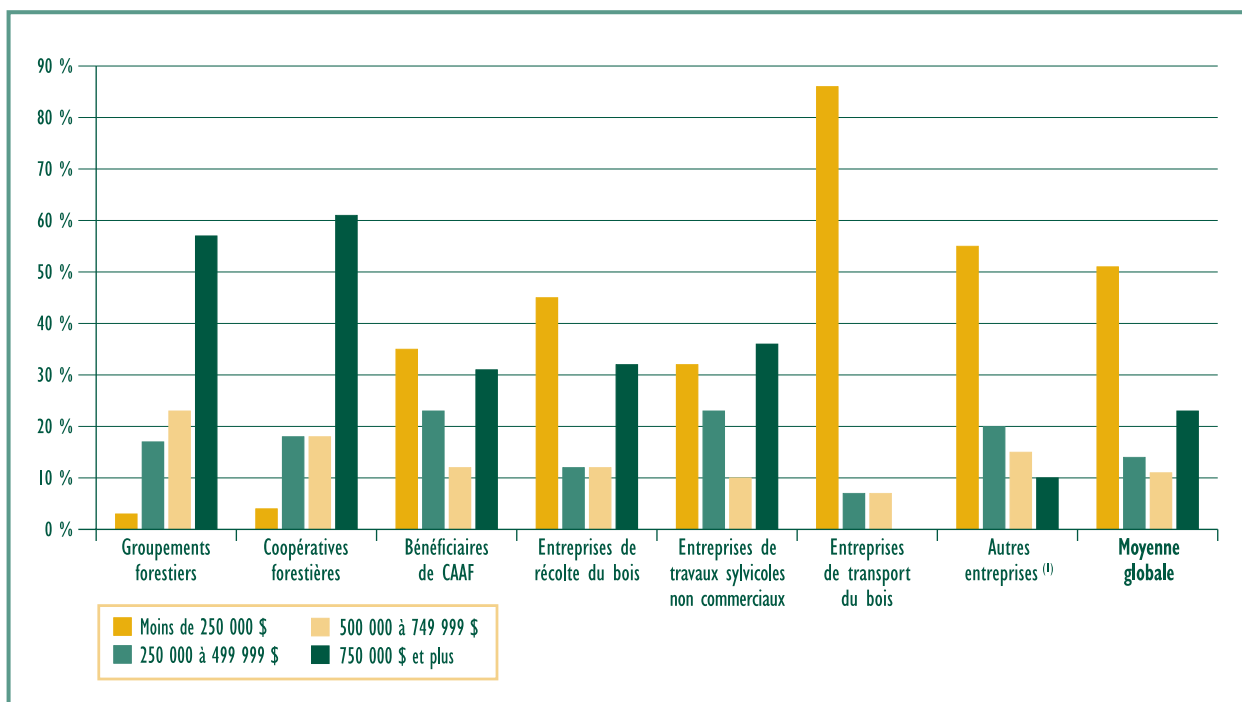
Les figures 4 et 5 illustrent la répartition des entreprises forestières selon deux indicateurs de leur taille, soit le nombre d'employés et la masse salariale (incluant les avantages sociaux). Dans le cadre de l'enquête, la répartition des entreprises selon leur masse salariale semble plus significative puisqu'elle tient davantage compte du caractère saisonnier de certains types d'emplois.

Soulignons que les résultats ici présentés relativement au nombre d'employés et à la masse salariale prennent uniquement en considération les activités forestières des entreprises, excluant de ce fait toute autre activité telle

la transformation du bois. L'analyse des deux figures fait ressortir les observations suivantes :

- vu sous l'angle du nombre d'employés, les entreprises de taille plus importante, soit celles comptant 50 employés et plus rattachés aux activités forestières, représentent 77 % des entreprises chez les coopératives forestières, 63 % chez les groupements forestiers et 47 % chez les entreprises spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux (figure 4);
- la proportion des entreprises spécialisées en transport du bois dont le nombre d'employés affectés aux activités forestières est inférieur à 10 est de l'ordre de 76 %, tandis que 89 % des bénéficiaires de CAAF et 79 % des entreprises spécialisées en récolte du bois en dénombrent moins de 50; au chapitre de la masse salariale annuelle, 61 % des coopératives forestières et 57 % des groupements forestiers ont déboursé des montants supérieurs à 750 000 \$, alors que 86 % des entreprises de transport du bois déclarent avoir versé moins de 250 000 \$ en salaires (figure 5);
- de leur côté, les bénéficiaires de CAAF, les entreprises spécialisées en récolte du bois et celles spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux se répartissent surtout dans les deux classes extrêmes, soit inférieure à 250 000 \$ ou supérieure à 750 000 \$ de masse salariale.

Figure 5. RÉPARTITION DES ENTREPRISES SUIVANT LA MASSE SALARIALE ASSOCIÉE À LEURS ACTIVITÉS FORESTIÈRES



(1) Cette catégorie regroupe les entreprises spécialisées en voirie forestière et les consultants en foresterie.

3

Le volet des entreprises

3.3.1 Le nombre d'employés

Le tableau 6 indique, par catégorie d'entreprises, le nombre moyen d'employés ayant travaillé aux activités forestières en 1999-2000 ainsi que la nature de ces emplois (permanents ou saisonniers). La répartition des travailleurs selon leur principal secteur d'activités est également illustrée au tableau 7. En voici les points saillants :

- le nombre moyen d'employés par entreprise, toutes catégories confondues, se chiffre à 34 et la majorité d'entre eux (78 %) sont des employés saisonniers (tableau 6);
- ce sont les coopératives forestières qui embauchent le plus grand nombre de travailleurs, avec une moyenne de 112 employés, suivies par les groupements forestiers (73 employés) et les entreprises en travaux sylvicoles non commerciaux (63 employés);
- les bénéficiaires de CAAF présentent la plus forte proportion d'emplois permanents (56 %), alors que cette proportion

Tableau 6. NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS ET NATURE DES EMPLOIS (PERMANENTS OU SAISONNIERS) SELON LA CATÉGORIE D'ENTREPRISES

Catégorie d'entreprises	Nombre moyen d'employés	Pourcentage d'emplois permanents	Pourcentage d'emplois saisonniers
Groupements forestiers	73	15 %	85 %
Coopératives forestières	112	31 %	69 %
Bénéficiaires de CAAF	31	56 %	44 %
Entreprises spécialisées en :			
• récolte du bois	35	16 %	84 %
• travaux sylvicoles non commerciaux	63	5 %	95 %
• transport du bois	7	38 %	62 %
• voirie forestière	16 ⁽¹⁾	21 % ⁽¹⁾	79 % ⁽¹⁾
Consultants en foresterie	19	24 %	76 %
Moyenne globale	34	22 %	78 %

(1) De 5 à 9 répondants.

chute à 5 % chez les entreprises spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux;

- 85 % de la main-d'œuvre des entreprises spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux et 60 % de celle des groupements forestiers est composée d'employés en travaux sylvicoles non commerciaux (débroussaillers, planteurs, etc.) (tableau 7). Soulignons que ces types de tra-

voux n'étant pas mécanisés au même titre que la récolte, par exemple, et étant également très saisonniers, le nombre de travailleurs qui y sont affectés est par conséquent beaucoup plus élevé;

- les entreprises spécialisées en récolte du bois (47 %) et les coopératives forestières (27 %) sont celles qui voient le plus fort taux de leur main-d'œuvre consacré à la récolte;

Tableau 7. RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉS SELON LA CATÉGORIE D'ENTREPRISES

Catégorie d'entreprises	Administration	Planification, gestion et supervision	Récolte du bois	Travaux sylvicoles non commerciaux	Transport du bois	Voirie forestière	Soutien forestier	Total
Groupements forestiers	5 %	15 %	19 %	60 %	1 %	0 %	0 %	100 %
Coopératives forestières	4 %	10 %	27 %	45 %	8 %	4 %	2 %	100 %
Bénéficiaires de CAAF	8 %	27 %	21 %	18 %	13 %	12 %	1 %	100 %
Entreprises spécialisées en :								
• récolte du bois	7 %	11 %	47 %	19 %	7 %	5 %	4 %	100 %
• travaux sylvicoles non commerciaux	3 %	9 %	1 %	85 %	0 %	0 %	2 %	100 %
• transport du bois	16 %	4 %	0 %	6 %	65 %	8 %	1 %	100 %
• voirie forestière	17 % ⁽¹⁾	7 % ⁽¹⁾	5 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	9 % ⁽¹⁾	52 % ⁽¹⁾	10 % ⁽¹⁾	100 %
Consultants en foresterie	10 %	50 %	16 %	23 %	1 %	0 %	0 %	100 %

(1) De 5 à 9 répondants.

Tableau 8. RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉS SELON LEUR EMPLOI PRINCIPAL

Secteur d'activités	Emploi principal	Proportion
Administration	Directeur	34 %
	Comptable	20 %
	Secrétaire	36 %
	Administrateur	3 %
	Autres	7 %
	Total	100 %
Planification, gestion et supervision	Directeur des opérations	10 %
	Assistant	7 %
	Superviseur	14 %
	Contremaître	44 %
	Technicien	9 %
	Mesureur	4 %
	Autres	12 %
Total	100 %	
Travaux de récolte	Opérateur d'abatteuse conventionnelle	9 %
	Opérateur d'abatteuse multifonctionnelle	6 %
	Opérateur de débardeur	36 %
	Opérateur de tronçonneuse	7 %
	Opérateur d'ébrancheuse	3 %
	Abatteur manuel	38 %
	Autres	1 %
Total	100 %	
Travaux sylvicoles non commerciaux	Débroussailleur	69 %
	Planteur	24 %
	Abatteur manuel	3 %
	Opérateur de machinerie lourde	2 %
	Autres	2 %
Total	100 %	
Transport du bois	Opérateur de chargeuse	11 %
	Camionneur	85 %
	Autres	4 %
Total	100 %	
Voirie forestière	Opérateur de bulldozer	29 %
	Opérateur d'excavatrice	33 %
	Opérateur de niveleuse	15 %
	Opérateur de camion à gravier ou de sableuse	16 %
	Autres	7 %
Total	100 %	
Soutien forestier	Chef de camp	7 %
	Cuisinier	63 %
	Infirmier	4 %
	Autres	26 %
	Total	100 %

- en additionnant les proportions d'employés affectés à la récolte à celles d'employés affectés aux travaux sylvicoles non commerciaux, il apparaît qu'à eux seuls ces travailleurs représentent plus de 65 % du nombre total d'employés des groupements forestiers, des coopératives forestières, des entreprises spécialisées en récolte et de celles spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux, quoique dans ce dernier cas, les emplois soient presque uniquement attribuables aux travaux sylvicoles non commerciaux;
- par ailleurs, ce sont les bénéficiaires de CAAF qui présentent la répartition d'employés la plus uniforme entre les différents secteurs d'activités, le secteur de la planification, gestion et supervision étant toutefois le plus notable en termes d'emplois. Ce constat explique d'ailleurs la proportion élevée d'employés permanents au sein de cette catégorie d'entreprises, tel que soulevé au tableau 6. D'autre part, notons que la proportion de 18 % d'employés affectés aux travaux sylvicoles non commerciaux chez les bénéficiaires de CAAF n'est attribuable qu'à un nombre restreint de bénéficiaires, qui embauchent toutefois un nombre important de travailleurs dans ce secteur.

Le tableau 8 montre la répartition des salariés à l'intérieur de chacun des secteurs d'activités selon leur emploi principal. Voici quelques faits saillants :

- 44 % des employés évoluant dans le secteur de la planification, gestion et supervision sont des contremaîtres;
- près des trois quarts des employés du secteur des travaux de récolte sont des abatteurs manuels ou des opérateurs de débardeurs;
- dans la sphère des travaux sylvicoles non commerciaux, les travailleurs principalement affectés à l'éclaircie précommerciale et à l'entretien de la régénération, soit les débroussailliers, sont pratiquement trois fois plus nombreux que ceux dont la principale fonction est le reboisement. Mentionnons cependant que plusieurs débroussailliers font également du reboisement à un moment ou l'autre de leur période de travail.

3.3.2 La masse salariale

La masse salariale moyenne (incluant les avantages sociaux) attribuable aux activités forestières est présentée pour chacune des catégories d'entreprises au tableau 9. Il en ressort que la masse salariale moyenne des entreprises ou des divisions d'entreprises en aménagement forestier est d'environ 557 000 \$, fluctuant entre 160 000 \$ pour les entreprises spécialisées en transport du bois et près de 2 millions \$ pour les coopératives forestières.

Par ailleurs, 17 % des entreprises ont également réalisé des travaux autres que forestiers (données non présentées). Ce sont en grande partie des bénéficiaires de CAAF qui œuvrent dans la transformation du bois. Aussi, la masse salariale globale des bénéficiaires de CAAF atteint une moyenne d'environ 7,8 millions \$, comparativement à leur masse salariale attribuable aux

Tableau 9. MASSE SALARIALE MOYENNE ATTRIBUABLE AUX ACTIVITÉS FORESTIÈRES SELON LA CATÉGORIE D'ENTREPRISES

Catégorie d'entreprises	Masse salariale (\$)
Groupements forestiers	965 700 \$
Coopératives forestières	1 903 500 \$
Bénéficiaires de CAAF	705 100 \$
Entreprises spécialisées en :	
• récolte du bois	575 200 \$
• travaux sylvicoles non commerciaux	757 400 \$
• transport du bois	159 500 \$
• voirie forestière	369 200 \$ ⁽¹⁾
Consultants en foresterie	327 700 \$
Moyenne globale	556 800 \$

(1) De 5 à 9 répondants.

activités proprement forestières qui est de l'ordre de 705 000 \$.

3.4 Les ressources humaines

3.4.1 La gestion des ressources humaines

Le recrutement, le vieillissement et le roulement du personnel, les accidents de travail, voire même l'adaptation aux normes environnementales, aux nouvelles technologies ainsi qu'aux changements organisationnels peuvent représenter des défis pour la gestion des ressources humaines des entreprises. Cependant, la proportion des entreprises éprouvant des difficultés significatives à ce chapitre est inférieure à 10 % pour la plupart des secteurs d'activités.

C'est notamment le cas des cinq secteurs suivants : l'administration, le transport du bois, la voirie forestière, le soutien général des travaux forestiers et la planification, gestion et supervision.

Or, certains de ces aspects touchent plus particulièrement les secteurs de la récolte et des travaux sylvicoles non commerciaux. Le tableau 10 présente donc, pour ces deux secteurs d'activités, la proportion des différentes catégories d'entreprises qui perçoivent des difficultés quant à certains aspects spécifiques liés à leurs ressources humaines. Il en ressort les constatations suivantes :

- de façon générale, l'aspect qui semble occasionner le plus de

difficultés aux entreprises en matière de ressources humaines est le recrutement des travailleurs, puisque 28 % d'entre elles l'ont relevé pour les travaux de récolte et 26 % pour les travaux sylvicoles non commerciaux. Le vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur des travaux de récolte (20 %) et le roulement du personnel dans les travaux sylvicoles non commerciaux (23 %) arrivent quant à eux au second rang dans leur secteur d'activités respectif;

- de façon plus spécifique, dans le secteur de la récolte, 81 % des groupements forestiers rapportent des difficultés en ce qui a trait au vieillissement de leur main-d'œuvre et 65 %

Tableau 10. PROPORTION D'ENTREPRISES PERCEVANT DES DIFFICULTÉS SIGNIFICATIVES QUANT À DIFFÉRENTS ASPECTS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, DANS LES SECTEURS DE LA RÉCOLTE ET DES TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX

Aspect de gestion des ressources humaines	Groupements forestiers	Coopératives forestières	Bénéficiaires de CAAF	Entreprises spécialisées en :		Moyenne globale
				récolte du bois	travaux sylvicoles non commerciaux	
Travaux de récolte						
Recrutement	65 %	41 %	38 %	50 %	4 %	28 %
Vieillessement	81 %	26 %	31 %	21 %	0 %	20 %
Roulement du personnel	26 %	22 %	31 %	27 %	0 %	17 %
Accident de travail	36 %	19 %	38 %	14 %	4 %	14 %
Adaptation aux normes environnementales	16 %	30 %	38 %	14 %	0 %	12 %
Travaux sylvicoles non commerciaux						
Recrutement	48 %	44 %	13 %	9 %	71 %	26 %
Vieillessement	42 %	19 %	0 %	7 %	33 %	14 %
Roulement du personnel	32 %	48 %	13 %	9 %	63 %	23 %
Accident de travail	26 %	11 %	19 %	7 %	17 %	10 %
Adaptation aux normes environnementales	10 %	4 %	13 %	5 %	17 %	6 %

Note : Ce tableau ne comporte que les principales catégories d'entreprises affectées par les aspects traités. Toutefois, la moyenne globale considère pour sa part l'ensemble des catégories d'entreprises.

3 Le volet des entreprises

en matière de recrutement. Ces proportions diminuent à 42 % et 48 % respectivement pour les travaux sylvicoles non commerciaux;

- chez les coopératives forestières, le roulement du personnel affecté aux travaux sylvicoles non commerciaux est l'aspect qui ressort le plus (48 %), bien que le recrutement de main-d'œuvre dans les deux secteurs soit également problématique pour plusieurs de ces entreprises (44 % en travaux sylvicoles non commerciaux et 41 % en récolte);
- quant aux entreprises spécialisées en récolte du bois et en travaux sylvicoles non commerciaux, celles-ci notent principalement des difficultés liées au recrutement dans

leurs secteurs respectifs (50 % dans le premier cas et 71 % dans le deuxième). En outre, les entreprises de travaux sylvicoles non commerciaux relèvent également l'aspect du roulement du personnel dans une mesure importante (63 %);

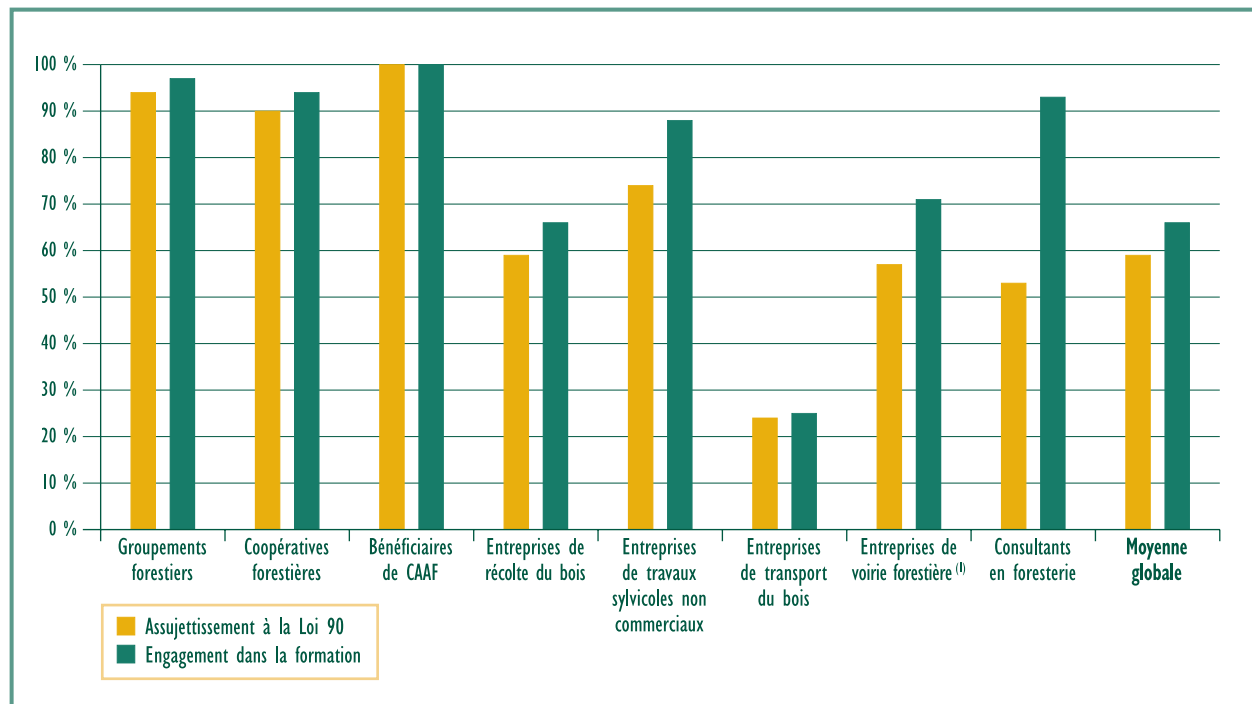
- les proportions d'entreprises qui perçoivent des difficultés significatives parmi les bénéficiaires de CAAF sont pour leur part moins marquées, surtout en ce qui a trait aux travaux sylvicoles non commerciaux. Or, ceux-ci étant moins directement impliqués dans l'exécution de ce type de travaux, ils sont par conséquent moins exposés aux problématiques associées au personnel de ce secteur. Rappelons aussi que le caractère des emplois,

moins saisonnier chez les bénéficiaires de CAAF que chez toute autre catégorie d'entreprises (voir tableau 6, page 20), contribue certainement à restreindre les difficultés rencontrées quant aux aspects mentionnés au tableau 10.

3.4.2 La formation des employés

En vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90, ou plus communément appelée « Loi du 1 % »), les établissements ayant une masse salariale globale s'élevant à plus de 250 000 \$ sont tenus d'en consacrer 1 % à la formation de leurs employés. La figure 6 illustre les données recueillies sur l'assujettissement des différentes catégories d'en-

Figure 6. ASSUJETTISSEMENT DES ENTREPRISES À LA LOI 90 ET ENGAGEMENT DANS LA FORMATION DE LEURS EMPLOYÉS



(1) De 5 à 9 répondants.

entreprises à cette loi ainsi que leur engagement dans la formation. En voici les principaux constats :

- près de 6 entreprises forestières sur 10, dont font partie la quasi-totalité des groupements forestiers, des coopératives forestières et des bénéficiaires de CAAF, sont assujetties à la Loi 90, c'est-à-dire que leur masse salariale globale est supérieure à 250 000 \$;
- la proportion d'entreprises toutes catégories confondues qui se sont engagées dans des

activités de formation en 1999-2000 (66 %) est supérieure à celle des entreprises qui sont dûment soumises à la Loi 90 (59 %);

- il s'avère en outre que les entreprises qui se sont impliquées dans la formation y ont investi en moyenne 1,9 % de leur masse salariale, dépassant de ce fait le 1 % imposé par la Loi (données non présentées).

Les tableaux 11 et 12 établissent dans un premier temps les moyens utilisés par les entrepri-

ses pour dispenser de la formation puis, dans un deuxième temps, la proportion d'employés ayant participé à des activités de formation dans différents domaines en 1999-2000, et ce, pour chaque secteur d'activités. Notons que :

- le moyen de formation le plus fréquemment utilisé par les employeurs dans les secteurs de l'administration et de la planification, gestion et supervision consiste à libérer leurs employés sur les heures

Tableau 11. PROPORTION D'ENTREPRISES UTILISANT DIFFÉRENTS MOYENS DE FORMATION SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉS

Moyen de formation	Administration	Planification, gestion et supervision	Récolte du bois	Travaux sylvicoles non commerciaux	Transport du bois	Voirie forestière	Soutien forestier
Libérer l'employé sur ses heures de travail	43 %	43 %	14 %	11 %	4 %	4 %	6 %
Permettre à l'employé de prendre un congé non payé	7 %	8 %	6 %	6 %	2 %	3 %	2 %
Organiser des activités d'accueil pour les nouveaux employés et accueillir des stagiaires	8 %	20 %	9 %	12 %	4 %	3 %	8 %
Entraîner de nouveaux employés par le biais de travailleurs expérimentés (compagnonnage)	14 %	25 %	22 %	23 %	13 %	10 %	10 %
Inviter des maisons d'enseignement à dispenser de la formation sur les lieux du travail	13 %	19 %	12 %	13 %	1 %	3 %	3 %

Tableau 12. PROPORTION D'EMPLOYÉS AYANT PARTICIPÉ À DES ACTIVITÉS DE FORMATION DANS DIFFÉRENTS DOMAINES, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉS

Domaine de formation	Administration	Planification, gestion et supervision	Récolte du bois	Travaux sylvicoles non commerciaux	Transport du bois	Voirie forestière	Soutien forestier	Moyenne globale
Santé et sécurité au travail ⁽¹⁾	11 %	20 %	22 %	14 %	12 %	19 %	34 %	17 %
Premiers secours et premiers soins	9 %	32 %	14 %	13 %	6 %	13 %	37 %	15 %
Environnement	8 %	8 %	4 % ⁽²⁾	3 % ⁽²⁾	1 % ⁽³⁾	5 % ⁽³⁾	2 % ⁽³⁾	4 %
Gestion du personnel	10 %	10 %	1 % ⁽³⁾	0 % ⁽²⁾	0 % ⁽³⁾	0 % ⁽³⁾	2 % ⁽³⁾	2 %
Technologies ou techniques de travail	10 %	17 %	18 %	13 %	9 % ⁽²⁾	12 % ⁽²⁾	20 % ⁽²⁾	14 %
Administration	21 %	4 %	0 % ⁽³⁾	0 % ⁽³⁾	0 % ⁽³⁾	0 % ⁽³⁾	1 % ⁽³⁾	2 %

(1) Prévention des accidents.

(2) De 5 à 9 répondants.

(3) Moins de 5 répondants.

3

Le volet des entreprises

de travail (tableau 11). Dans une moindre mesure, les entreprises recourent surtout au mode du compagnonnage pour les cinq autres secteurs d'activités;

- la proportion d'employés ayant participé à des activités de formation est généralement plus élevée dans les domaines liés à la santé et la sécurité au travail (prévention des accidents), aux premiers secours et premiers soins et aux technologies ou techniques de travail (tableau 12). La santé et la sécurité au travail s'avère d'ailleurs le principal domaine de formation des employés des quatre secteurs d'exécution, soit la récolte, les travaux sylvicoles non commerciaux, le transport et la voirie.

3.5 La santé et la sécurité au travail et les relations avec certains organismes

Les tableaux 13, 14 et 15 regroupent des données sur l'appartenance à des comités, associations ou mutuelles de prévention, ainsi que sur la fréquence des clauses contractuelles relatives à la santé et à la sécurité et la fréquence des contacts profes-

sionnels avec des organismes externes. L'observation de ces données fait ressortir les points suivants :

- 36 % des entreprises ont un comité de santé et de sécurité en place au sein de leur organisation (tableau 13). Par ailleurs, 36 % des entreprises sont membres d'une association de santé et de sécurité au travail, alors que 45 % d'entre elles sont membres d'une mutuelle de prévention dans

Tableau 13. LES ENTREPRISES FORESTIÈRES ET LES STRUCTURES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Catégorie d'entreprises	Comité de santé et de sécurité dans l'entreprise	Membre d'une association de santé et de sécurité au travail ⁽²⁾	Membre d'une mutuelle de prévention ⁽³⁾
Groupements forestiers	57 %	78 %	81 %
Coopératives forestières	60 %	67 %	48 %
Bénéficiaires de CAAF	79 %	71 %	35 %
Entreprises spécialisées en :			
• récolte du bois	27 %	30 %	52 %
• travaux sylvicoles non commerciaux	38 %	36 %	46 %
• transport du bois	13 %	9 %	40 %
• voirie forestière	57 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	14 % ⁽¹⁾
Consultants en foresterie	13 %	33 %	33 %
Moyenne globale	36 %	36 %	45 %

(1) De 5 à 9 répondants.

(2) Association de santé et sécurité des industries de la forêt du Québec (ASSIFQ), etc.

(3) Mutuelle : regroupement d'entreprises qui partagent les risques associés à leurs activités (cotisation CSST).

ce domaine. En règle générale, les moyennes et grandes entreprises, essentiellement des groupements forestiers, des coopératives forestières et des bénéficiaires de CAAF, sont plus sujettes à s'investir dans des structures associées à la santé et à la sécurité;

- par ailleurs, la fréquence des clauses relatives à la santé et à la sécurité est globalement élevée dans les contrats signés entre les entreprises, que

ce soit à titre de donneur d'ordres ou de sous-traitant (tableau 14). En effet, de telles clauses se retrouvent systématiquement dans les contrats de plus de 8 entreprises sur 10;

- en ce qui concerne les contacts professionnels entre les entreprises et les représentants de certains organismes en 1999-2000, il apparaît que les contacts les plus fréquents (plus de cinq par année) se

font principalement avec le ministère des Ressources naturelles (49 %), suivi de loin par la CSST (21 %) (tableau 15). Parmi les organismes faisant généralement l'objet d'aucun ou d'un seul contact annuel avec les entreprises, mentionnons la Direction de la santé publique du ministère de la Santé et des Services sociaux (97 %), les CLSC (71 %) et le ministère de l'Environnement (70 %).

Tableau 14. FRÉQUENCE DES CLAUSES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LES CONTRATS LIANT LES ENTREPRISES

Catégorie d'entreprises	Présence de clauses relatives à la santé et à la sécurité		
	Toujours	Parfois	Jamais
Groupements forestiers	61 %	24 %	15 %
Coopératives forestières	75 %	21 %	4 %
Bénéficiaires de CAAF	73 %	15 %	12 %
Entreprises spécialisées en :			
• récolte du bois	79 %	17 %	4 %
• travaux sylvicoles non commerciaux	93 %	7 %	0 %
• transport du bois	85 %	5 %	10 %
• voirie forestière	100 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾
Consultants en foresterie	83 %	17 %	0 %
Moyenne globale	81 %	13 %	6 %

(1) De 5 à 9 répondants.

Tableau 15. FRÉQUENCE DES CONTACTS PROFESSIONNELS AVEC DES REPRÉSENTANTS DE DIFFÉRENTS ORGANISMES

Organisme	Aucun contact	Rarement (1 contact)	Quelques fois (2 à 5 contacts)	Fréquemment (plus de 5 contacts)
CLSC	53 %	18 %	24 %	5 %
CSST	18 %	23 %	38 %	21 %
Organismes de formation en santé et sécurité	33 %	27 %	31 %	9 %
Ministère des Ressources naturelles	28 %	11 %	12 %	49 %
Direction de la santé publique ⁽¹⁾	90 %	7 %	3 %	0 %
Ministère de l'Environnement	52 %	18 %	21 %	9 %
Emploi-Québec	45 %	16 %	26 %	13 %

(1) Cette direction fait partie du ministère de la Santé et des Services sociaux.

3

Le volet des entreprises

3.6 La documentation relative à l'application de lois et de règlements

Le tableau 16 porte sur la documentation concernant l'application de lois et de règlements qui ont trait à la santé et à la sécurité au travail, à l'environne-

ment et aux relations de travail. Ce tableau montre que :

- parmi la documentation mentionnée, ce sont les documents concernant la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins et le Règlement sur les travaux forestiers

que les entreprises possèdent ou connaissent dans les plus grandes proportions;

- le règlement de la CSST sur les établissements industriels et commerciaux, bien qu'applicable aux entreprises du secteur forestier, est qualifié d'inapplicable par près de 60 % des entreprises.

Tableau 16. LES ENTREPRISES FORESTIÈRES ET LA DOCUMENTATION RELATIVE À L'APPLICATION DE LOIS ET DE RÈGLEMENTS CONCERNANT LE MILIEU FORESTIER

Document	Possède le document	Dispose de documents explicatifs	Des cadres ou des employés connaissent le sujet	Ne s'applique pas
Loi sur la santé et la sécurité du travail	65 %	32 %	33 %	2 %
Règlement sur les travaux forestiers	59 %	30 %	41 %	6 %
Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine public (RNI)	55 %	21 %	35 %	20 %
Règlement sur les établissements industriels et commerciaux ⁽¹⁾	25 %	8 %	20 %	58 %
Règlement sur la qualité du milieu de travail ⁽¹⁾	39 %	24 %	41 %	16 %
Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins	62 %	29 %	42 %	3 %
Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail	49 %	22 %	33 %	15 %
Règlement sur le programme de prévention	52 %	25 %	38 %	12 %
Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement	30 %	17 %	39 %	29 %
Guide sur les campements temporaires en forêt	47 %	15 %	22 %	38 %
Guide sur les réparations mécaniques	46 %	19 %	33 %	23 %
Guide sur l'abattage manuel	50 %	14 %	24 %	35 %
Guide sur les chicots de feuillus	47 %	13 %	29 %	32 %

(1) Depuis le 2 août 2001, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) remplace en partie ce règlement, qui est cependant maintenu pour l'application de certains articles spécifiés dans la section « Dispositions finales » du RSST.

Le volet des employés

CHAPITRE 4

Le volet concernant les employés de l'industrie de l'aménagement forestier constitue le cœur de l'enquête sur la main-d'œuvre forestière et comporte d'ailleurs le plus grand nombre de variables. Plusieurs aspects caractérisant cette main-d'œuvre sont abordés, notamment le type d'emploi occupé, l'âge, la scolarité, le salaire, la durée quotidienne et annuelle de travail, les conditions d'hébergement, la formation continue et la période sans emploi, pour ne nommer que ceux-ci. Ces informations sont regroupées sous trois thèmes principaux : le profil général des employés, les conditions de travail et les sources complémentaires de revenus.

4.1 La distribution des employés

4.1.1 La distribution par type d'emploi

Dans le présent chapitre, la plupart des résultats sont ventilés en fonction des emplois occupés par les travailleurs. Il a donc été nécessaire de procéder au préalable à des regroupements d'emplois afin de limiter le nombre de catégories¹. Un type d'emploi « principal » a été assigné à chacun des répondants de l'enquête sur la base du

nombre de semaines travaillées. Ainsi, un travailleur ayant œuvré dans plus d'un type d'emploi forestier en 1999 se voyait attribuer le type d'emploi dans lequel son nombre de semaines travaillées était au moins trois fois supérieur à celui des autres types d'emplois occupés au cours de la même année².

Le tableau 17 illustre la distribution des travailleurs qui occupaient un emploi au sein d'une entreprise forestière en 1999 parmi les huit types d'emplois établis. Il en ressort que 38 % des employés étaient principalement affectés aux travaux sylvicoles non commerciaux (ouvriers sylvicoles) et 37 % occupaient un emploi directement lié à la récolte (abatteurs manuels ou opérateurs de machinerie forestière). En outre, 12 % de cette main-d'œuvre travaillait dans le secteur du transport du bois (camionneurs ou opérateurs de chargeuse).

Enfin, les employés qui composent le 13 % restant se ré-

Tableau 17. DISTRIBUTION DES TRAVAILLEURS SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Proportion
Abatteur manuel	10 %
Ouvrier sylvicole	38 %
Opérateur de machinerie forestière	27 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	12 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	5 %
Employé en planification, gestion ou supervision	5 %
Employé en administration	2 %
Employé aux activités de soutien forestier	1 % ⁽¹⁾
Total	100 %

(1) De 5 à 9 répondants.

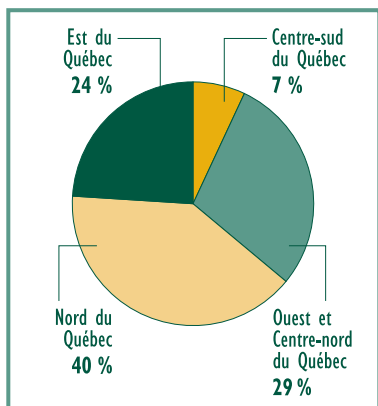
1 Il est suggéré aux lecteurs de consulter la section 1.4 pour obtenir plus de détails sur la description des différents types d'emplois.

2 Mentionnons que les travailleurs qui ont occupé plus d'un type d'emploi en 1999 mais pour des durées équivalentes ou du moins non différenciées par un écart supérieur à un facteur de trois, n'ont pas été considérés étant donné leur petit nombre.

4

Le volet des employés

Figure 7. DISTRIBUTION DES TRAVAILLEURS SELON LA ZONE GÉOGRAPHIQUE DE LEUR RÉSIDENCE PRINCIPALE



partissent dans les secteurs de la voirie forestière, de la planification, gestion ou supervision d'activités forestières, de l'administration et des activités de soutien forestier.

4.1.2 La distribution par zone géographique

La figure 7 illustre la distribution des travailleurs selon la zone géographique où se situe leur résidence principale. Cette figure fait ressortir qu'un pourcentage élevé (40 %) de salariés du milieu forestier demeurent dans les régions administratives qui constituent la zone du Nord du Québec. Un nombre important d'entre eux résident égale-

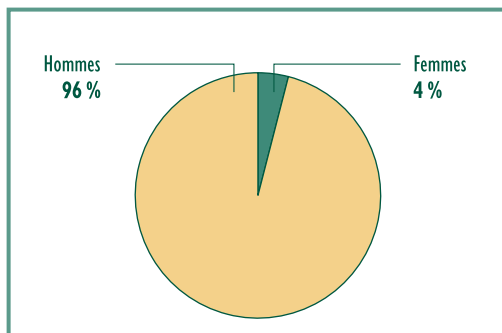
ment dans les régions administratives de l'Ouest et du Centre-nord (29 %) ainsi que de l'Est du Québec (24 %). Par ailleurs, peu de travailleurs ont leur résidence principale dans la zone du Centre-sud du Québec (7 %).

4.2 Le profil général des employés

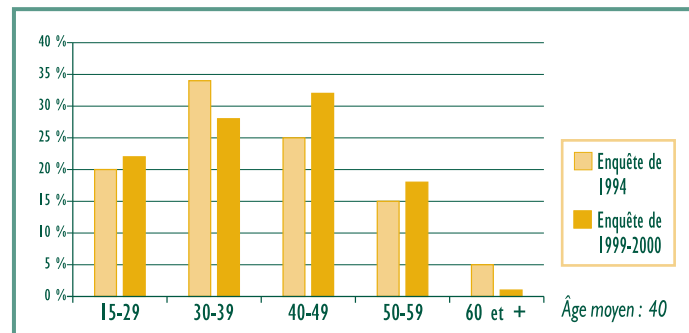
Le profil démographique, la scolarité, le revenu, l'expérience de travail, de même que la région d'origine, de résidence et de travail ont permis de constituer un profil général des travailleurs qui œuvrent au sein d'entreprises réalisant des activités d'aménagement forestier.

Figure 8. PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES EMPLOYÉS D'ENTREPRISES FORESTIÈRES

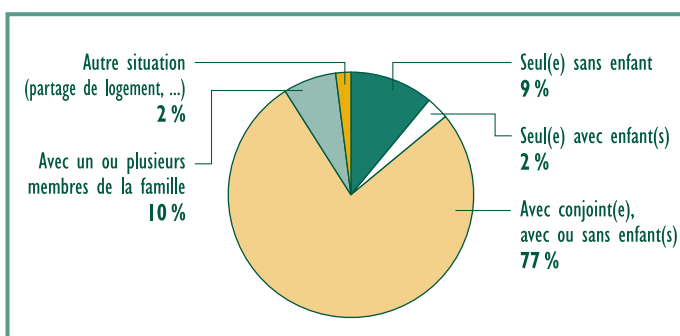
Sexe



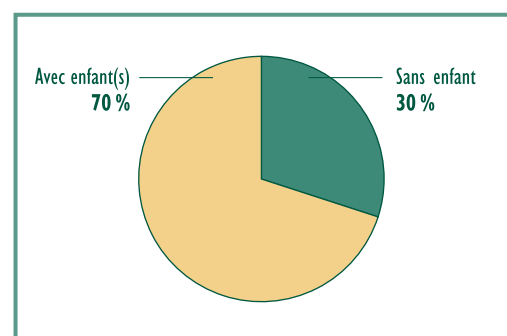
Âge



Situation de vie



Situation familiale



4.2.1 Le profil démographique

Quatre variables ont été considérées pour tracer le profil démographique des travailleurs salariés : le sexe, l'âge, la situation de vie (avec ou sans conjoint(e)) et la situation familiale (avec ou sans enfant(s)).

La figure 8 illustre le profil démographique de l'ensemble des employés d'entreprises forestières. Les caractéristiques suivantes ressortent de ce profil :

- les femmes ne constituent qu'une faible proportion (4 %) de la main-d'œuvre forestière;
- les travailleurs ont en moyenne 40 ans. Soulignons ici que même si l'âge moyen en 1999-2000 se rapproche de celui relevé lors de l'enquête de 1994 (39 ans), un déplacement de la population des travailleurs s'est effectué vers la classe d'âge de 40 à 49 ans et, dans une moindre mesure, vers celle de 50 à 59 ans, alors que la proportion de travailleurs âgés entre 30 et 39 ans a diminué;
- les travailleurs vivent en couple dans une mesure de 77 %;
- 70 % des travailleurs ont au moins un enfant, la moyenne se situant à 2,1. Par ailleurs, 85 % de ces travailleurs ont des enfants à charge (données non présentées).

Le tableau 18 reprend pour sa part deux des aspects du profil démographique, soit le sexe et l'âge, ventilés cette fois selon le type d'emploi principal. De ce tableau

Tableau 18. POURCENTAGE D'HOMMES ET ÂGE MOYEN SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Pourcentage d'hommes	Âge moyen
Abatteur manuel	100 %	41
Ouvrier sylvicole	95 %	37
Opérateur de machinerie forestière	100 %	40
Camionneur ou opérateur de chargeuse	100 %	44
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	100 %	45
Employé en planification, gestion ou supervision	91 %	36
Employé en administration	51 %	43
Employé aux activités de soutien forestier	72 % ⁽¹⁾	42 ⁽¹⁾

(1) De 5 à 9 répondants.

se dégagent les points suivants :

- les femmes occupent généralement des emplois liés à l'administration, où elles représentent 49 % de la main-d'œuvre. Elles se retrouvent également, quoique dans une moindre mesure (28 %), dans les activités de soutien des travaux forestiers. Dans tous les autres types d'emplois, la présence des femmes est inférieure à 10 %;
- la moyenne d'âge des travailleurs des secteurs de la voirie forestière et du transport du bois s'élève aux environs de 45 ans, dépassant ainsi celle de tous les autres types d'emplois. À l'inverse, c'est dans le domaine de la planification, gestion et supervision d'activités forestières ainsi que chez les ouvriers sylvicoles que les moyennes d'âge les plus basses se retrouvent, se situant autour de 37 ans.

La distribution des travailleurs par classe d'âge est présentée à

la figure 9, pour chacun des types d'emplois. Les observations suivantes ressortent de cette figure :

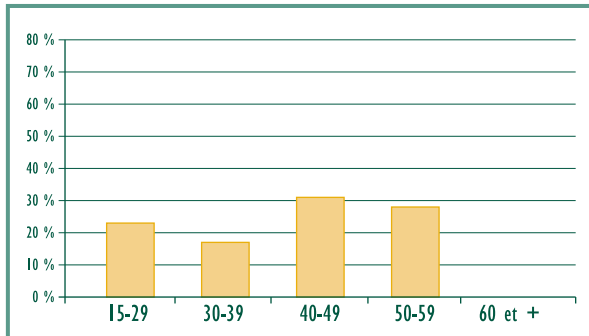
- la proportion de travailleurs âgés de moins de 40 ans atteint 67 % chez les employés en planification, gestion ou supervision des activités forestières. Ces derniers prédominent notamment dans la classe des 30 à 39 ans;
- les ouvriers sylvicoles se répartissent essentiellement dans la classe des 15 à 29 ans (32 %) ainsi que dans celles des 30 à 39 ans (27 %) et des 40 à 49 ans (25 %);
- à l'opposé, plus de 50 % des travailleurs de chacun des autres types d'emplois sont âgés de 40 ans ou plus. Ajoutons également que la plupart d'entre eux se situent dans la classe des 40 à 49 ans, mis à part les opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière qui prédominent dans les classes des 30 à 39 ans (34 %) et des 50 à 59 ans (32 %).

4

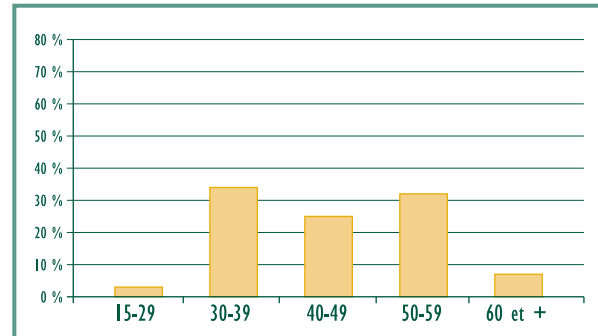
Le volet des employés

Figure 9. RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR CLASSE D'ÂGE SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

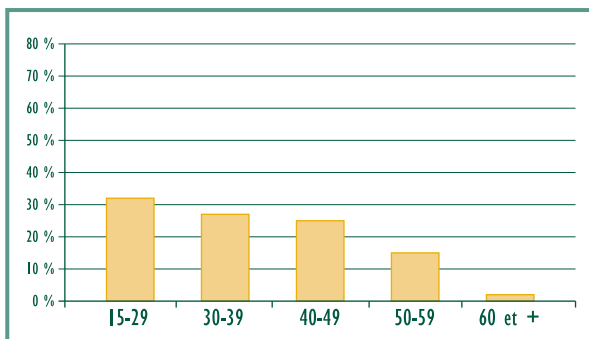
Abatteur manuel



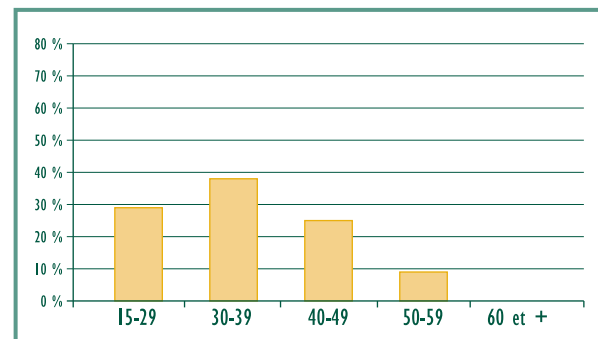
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière



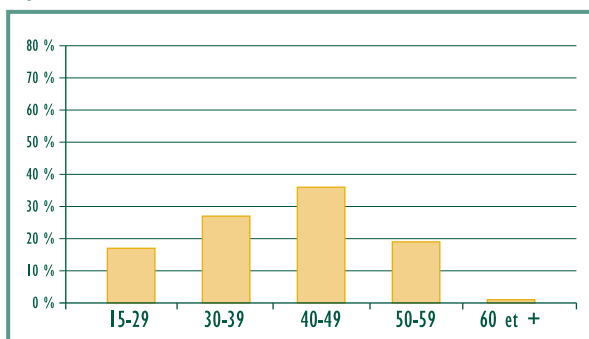
Ouvrier sylvicole



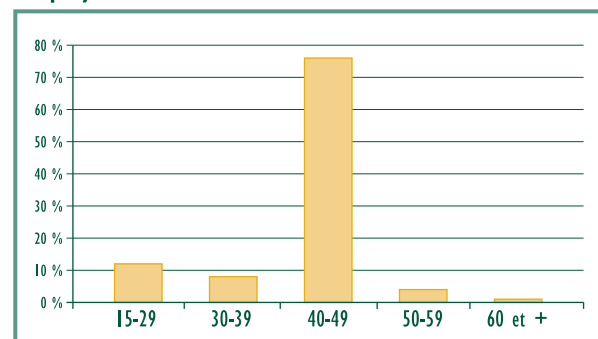
Employé en planification, gestion ou supervision



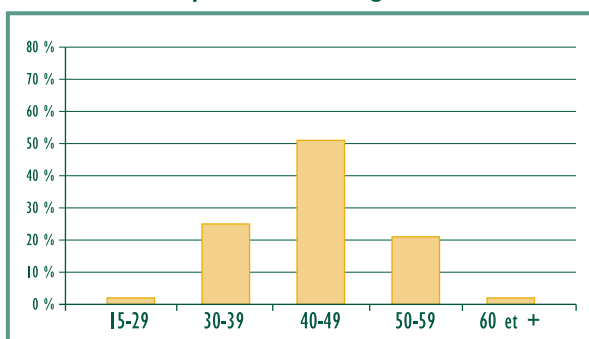
Opérateur de machinerie forestière



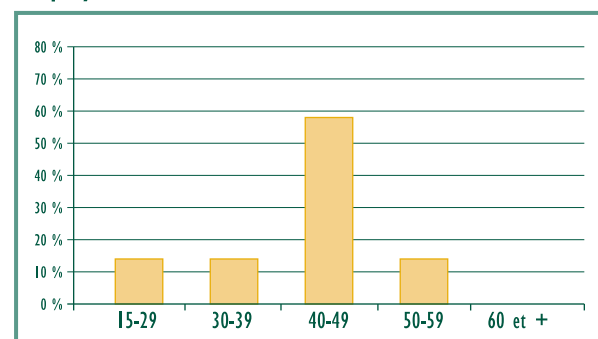
Employé en administration



Camionneur ou opérateur de chargeuse



Employé aux activités de soutien forestier ⁽¹⁾



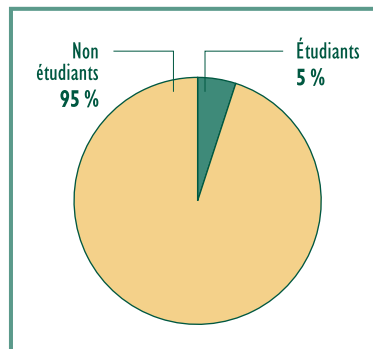
(1) De 5 à 9 répondants.

4.2.2 La scolarité

La figure 10 et le tableau 19 présentent respectivement la proportion d'étudiants au sein de la main-d'œuvre forestière et le niveau de scolarité de cette dernière selon le type d'emploi principal. Il en ressort que :

- seulement 5 % des travailleurs étudiaient à temps complet à l'automne 1999 (figure 10);
- près des trois quarts des travailleurs ont mis un terme à leurs études au niveau secondaire. Parmi ceux-ci, 28 % ont obtenu leur diplôme alors que 45 % ont cessé leurs études avant l'obtention de celui-ci (tableau 19);
- le primaire, le secondaire sans diplôme et le secondaire avec diplôme s'avèrent les plus hauts niveaux de scolarité atteints par plus de 90 % des camionneurs ou opérateurs de chargeuse, des opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière, des abatteurs manuels et des opérateurs de machinerie forestière. Ce sont

Figure 10. POURCENTAGE D'ÉTUDIANTS



également les plus hauts niveaux d'études de 76 % des ouvriers sylvicoles et de 71 % des employés aux activités de soutien forestier;

- il apparaît aussi au tableau 19 que 91 % des employés affectés à l'administration et 65 % de ceux affectés à la planification, gestion ou supervision d'activités forestières ont complété des études collégiales ou poursuivi des études universitaires (avec ou sans l'obtention d'un diplôme).

4.2.3 Le revenu et l'expérience de travail

Cette section présente les revenus des employés ainsi que leur expérience de travail dans le domaine forestier. La relation entre le niveau de scolarité des travailleurs et leurs revenus y est également abordée.

Il est à noter que les revenus traités dans cette section sont globaux, c'est-à-dire qu'ils incluent toutes les sources de revenus du travailleur : le salaire, les prestations d'assurance-emploi, les honoraires, les revenus de placements, etc.

De façon générale, 21 % des travailleurs qui composent la main-d'œuvre forestière avaient un revenu personnel inférieur à 20 000 \$ au cours de l'année 1999, alors que 62 % d'entre eux ont gagné entre 20 000 \$ et 39 999 \$. Seulement 17 % retiraient un revenu supérieur à 40 000 \$ (données non présentées). Lorsque le salaire du conjoint ou de la conjointe est ajouté (revenu familial), le pourcentage

Tableau 19. NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Primaire	Secondaire		Collégial		Universitaire	
		sans diplôme	avec diplôme	sans diplôme	avec diplôme	sans diplôme	avec diplôme
Abatteur manuel	25 %	42 %	27 %	0 %	0 %	4 %	2 %
Ouvrier sylvicole	9 %	35 %	32 %	10 %	5 %	5 %	4 %
Opérateur de machinerie forestière	6 %	66 %	19 %	5 %	4 %	0 %	0 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	11 %	52 %	37 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	8 %	60 %	32 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Employé en planification, gestion ou supervision	1 %	8 %	18 %	8 %	44 %	6 %	15 %
Employé en administration	0 %	0 %	5 %	4 %	11 %	42 %	38 %
Employé aux activités de soutien forestier	14 % ⁽¹⁾	28 % ⁽¹⁾	29 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	15 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	14 % ⁽¹⁾
Moyenne globale	9 %	45 %	28 %	6 %	6 %	3 %	3 %

(1) De 5 à 9 répondants.

4 Le volet des employés

des revenus inférieurs à 20 000 \$ s'établit à 7 %, celui des revenus se situant entre 20 000 \$ et 39 999 \$ à 51 %, et celui des revenus supérieurs à 40 000 \$ s'élève à 42 %.

À la figure 11, les revenus personnels et familiaux sont illustrés pour chacun des types d'emplois. Il en ressort que :

- la classe des revenus personnels inférieurs à 20 000 \$ se retrouve principalement chez les ouvriers sylvicoles (36 %), les employés aux activités de soutien forestier (33 %) et les abatteurs manuels (24 %);
- sous la classe des revenus personnels situés entre 20 000 \$ et 29 999 \$, les employés en administration (53 %), les ouvriers sylvicoles (48 %) ainsi que les abatteurs manuels (47 %) se démarquent nettement, de même que les camionneurs ou opérateurs de chargeuse (40 %). Soulignons par ailleurs que 84 % des ouvriers sylvicoles et 71 % des abatteurs manuels ont un revenu personnel qui ne dépasse pas les 30 000 \$;
- 55 % des opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière, 51 % des employés aux activités de soutien forestier et 43 % des opérateurs de machinerie forestière se retrouvent dans la classe des 30 000 \$ à 39 999 \$;
- la classe des revenus personnels se chiffrant entre 40 000 \$ et 49 999 \$ ne prédomine dans aucun type d'emploi en

particulier, mais les employés en planification, gestion ou supervision (22 %) sont ceux qui s'y retrouvent en plus grand nombre, suivis des opérateurs de machinerie forestière (20 %);

- la classe des 50 000 \$ et plus occupe pour sa part le second rang en importance chez les opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière (24 %);
- dans le cas des revenus familiaux, il apparaît que les abatteurs manuels se répartissent essentiellement dans les classes des 30 000 \$ à 39 999 \$ (38 %) et des 40 000 \$ à 49 999 \$ (27 %), alors que les ouvriers sylvicoles prédominent également dans la classe des 30 000 \$ à 39 999 \$ (40 %) de même que dans celle des 20 000 \$ à 29 999 \$ (26 %);
- le revenu familial d'une majorité d'opérateurs de machinerie forestière (70 %) et d'opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière (83 %) se partage entre la tranche de

30 000 \$ à 39 999 \$ et celle de 50 000 \$ et plus. Les camionneurs ou opérateurs de chargeuse se répartissent pour leur part de façon relativement égale entre les quatre classes supérieures à 20 000 \$;

- une proportion importante d'employés en administration (92 %), et dans une moindre mesure, en planification, gestion ou supervision (48 %), retirent un revenu familial supérieur à 50 000 \$.

Les résultats concernant le nombre moyen d'années d'expérience en fonction du type d'emploi principal sont présentés au tableau 20. Globalement, les travailleurs ont en moyenne 16 années d'expérience dans le domaine forestier. Par ailleurs, les employés se répartissent essentiellement entre deux catégories :

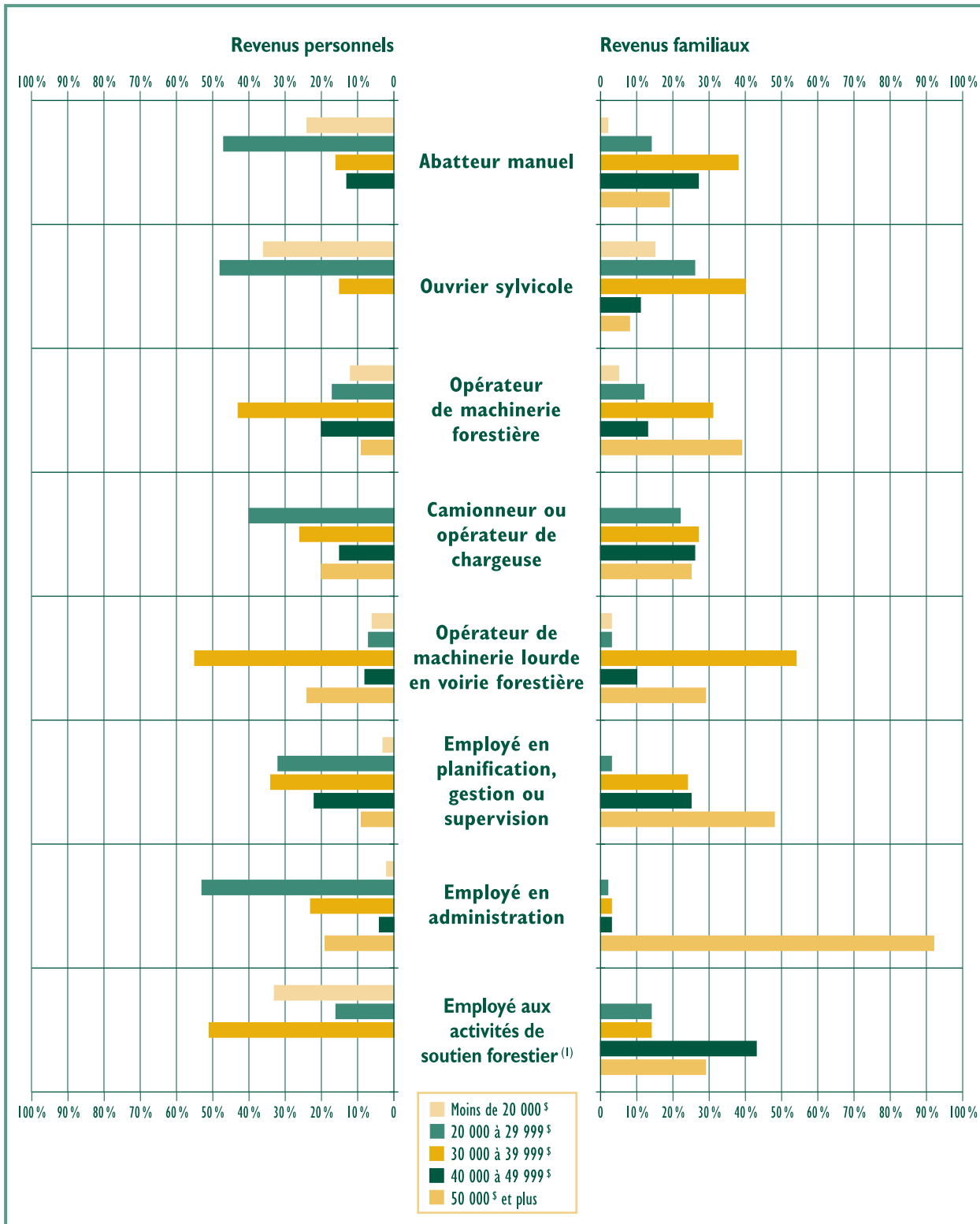
- la première catégorie, soit celle des travailleurs dont le nombre moyen d'années d'expérience est d'environ 20 ans, comprend les abatteurs manuels, les opérateurs de machinerie forestière, les ca-

Tableau 20. EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE DOMAINE FORESTIER SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Nombre moyen d'années d'expérience
Abatteur manuel	19
Ouvrier sylvicole	12
Opérateur de machinerie forestière	19
Camionneur ou opérateur de chargeuse	20
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	19
Employé en planification, gestion ou supervision	13
Employé en administration	14
Employé aux activités de soutien forestier	7 ⁽¹⁾
Moyenne globale	16

(1) De 5 à 9 répondants.

Figure II. REVENUS PERSONNELS ET FAMILIAUX DES TRAVAILLEURS, TOUTES SOURCES CONFONDUES, SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL



(1) De 5 à 9 répondants.

4

Le volet des employés

mionneurs ou opérateurs de chargeuse et les opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière. D'ailleurs, la main-d'œuvre qui se retrouve dans ces types d'emplois est généralement plus âgée (voir tableau 18, page 31);

- la seconde catégorie regroupe les types d'emplois au sein desquels l'expérience moyenne des travailleurs est d'environ 13 ans. Ce sont les ouvriers sylvicoles, les employés en planification, gestion ou supervision d'activités forestières et les employés en administration. Dans les deux premiers cas, il s'agit d'une main-d'œuvre qui est relativement plus jeune. Par ailleurs, soulignons que le nombre d'années d'expérience moins élevé chez

les ouvriers sylvicoles est également imputable au fait que les travaux sylvicoles non commerciaux (éclaircie pré-commerciale, dégagement de plantation, etc.) ne sont pratiqués de façon intensive au Québec que depuis une quinzaine d'années environ.

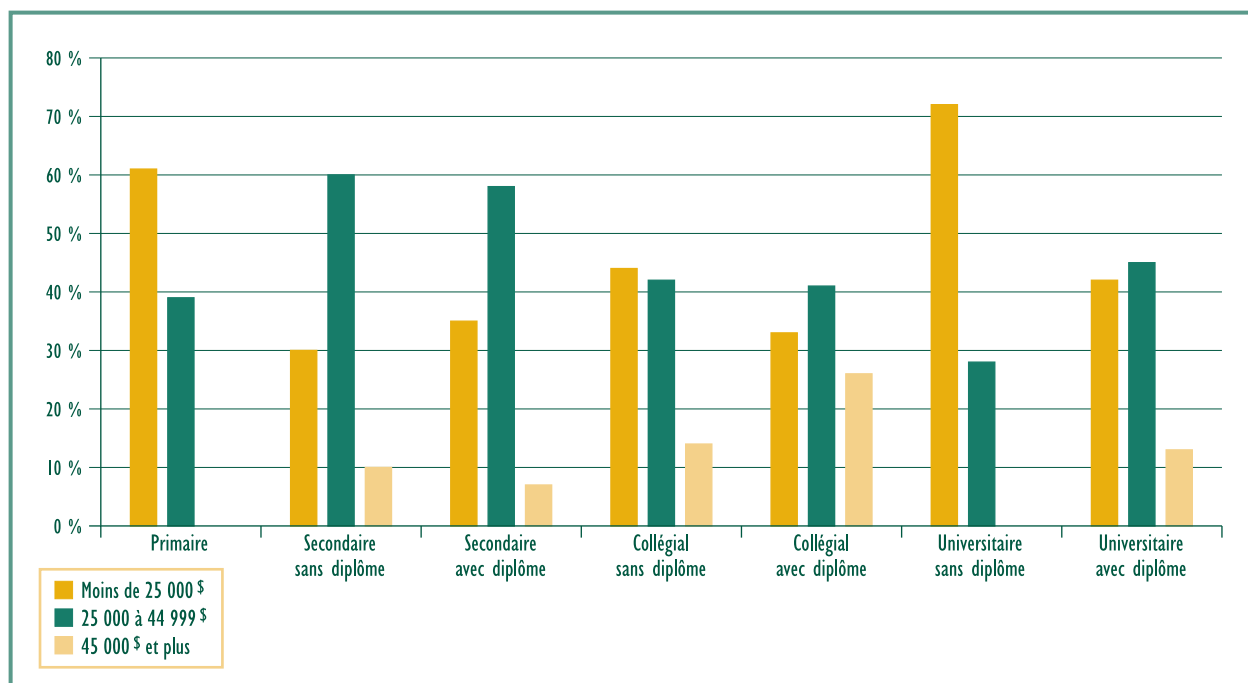
La figure 12 montre pour sa part l'interaction qui existe entre le niveau de scolarité des travailleurs et leur revenu personnel. Voici les principales observations qui en découlent :

- plus de 60 % des employés ayant arrêté leurs études au niveau primaire ont un revenu personnel qui ne dépasse pas 25 000 \$;
- environ 60 % des travailleurs qui ont terminé leurs études

au niveau secondaire, que ce soit avec ou sans l'obtention d'un diplôme, se situent dans la tranche des 25 000 \$ à 44 999 \$;

- plus du quart des employés avec un diplôme d'études collégiales ont un revenu personnel supérieur à 45 000 \$;
- la majorité des travailleurs ayant complété des études universitaires se répartissent entre les tranches de moins de 25 000 \$ et de 25 000 \$ à 44 999 \$. Mentionnons également que chez les travailleurs qui constituent la catégorie « universitaire sans diplôme » se retrouvent un certain nombre d'étudiants n'ayant pas encore complété leur formation universitaire et ayant travaillé notamment

Figure 12. RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE DE REVENU PERSONNEL EN FONCTION DE LA SCOLARISATION



dans le secteur de la plantation durant la saison estivale. Ces étudiants contribuent donc de façon importante à diminuer le revenu personnel de cette catégorie.

4.2.4 La région d'origine, de résidence et de travail

Le tableau 21 présente, dans un premier temps, la proportion d'employés dont la résidence principale se situe dans leur région d'origine, c'est-à-dire celle où ils ont vécu la majeure partie de leur vie entre la naissance et l'âge de 18 ans. Dans un deuxième temps, le tableau indique la proportion d'employés qui ont travaillé, en 1999, dans la même région que celle où se trouve leur résidence principale. Voici quelques observations qui ressortent de ce tableau :

- plus de neuf employés sur dix résidant dans les régions de Chaudière-Appalaches, du Bas-Saint-Laurent, de Lanaudière, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine et de la Mauricie sont originaires de ces régions respectives;
- la proportion d'employés qui travaillent et résident dans la même région est plus faible dans le Nord-du-Québec (49 %), le Bas-Saint-Laurent (56 %), les Laurentides (59 %) et la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (60 %). À l'inverse, une grande proportion des travailleurs qui demeurent dans les régions de la Mauricie (100 %), de l'Abitibi-Témiscamingue (100 %), de la Côte-Nord (98 %) et de l'Outaouais (96 %) travaillent dans ces mêmes régions.

4.3 Les conditions de travail

Pour les fins de l'enquête, l'expression « conditions de travail » regroupe plusieurs aspects reliés à l'emploi. Parmi les aspects abordés dans cette section, mentionnons notamment le type d'employeur, le mode de rémunération, le salaire, les horaires, la période d'emploi, le mode

d'hébergement, la distance entre le domicile et le lieu de travail, la formation continue, la santé et la sécurité au travail ainsi que la satisfaction des travailleurs par rapport à l'ensemble de ces paramètres.

4.3.1 Les renseignements concernant l'employeur et le type de tenure

En 1999, près de neuf employés sur dix ont travaillé pour une seule entreprise forestière (données non présentées). Le

Tableau 21. PROPORTION D'EMPLOYÉS AYANT LEUR RÉSIDENCE PRINCIPALE DANS LEUR RÉGION D'ORIGINE ET/OU DE TRAVAIL

Région de la résidence principale	Même région d'origine	Même région de travail
Bas-Saint-Laurent	98 %	56 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	97 %	87 %
Québec	80 %	68 %
Mauricie	92 %	100 %
Estrie	60 %	88 % ⁽¹⁾
Outaouais	87 %	96 %
Abitibi-Témiscamingue	88 %	100 %
Côte-Nord	76 %	98 %
Nord-du-Québec	32 %	49 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	94 %	60 %
Chaudière-Appalaches	99 %	70 %
Lanaudière	98 %	81 %
Laurentides	72 %	59 %
Montérégie	0 % ⁽²⁾	n.d. ⁽³⁾
Centre-du-Québec	100 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾

(1) De 5 à 9 répondants.
 (2) Moins de 5 répondants.
 (3) Non disponible.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

98 % des employés dont la résidence principale se trouve dans la région du Bas-Saint-Laurent sont originaires de cette même région. Par ailleurs, 56 % des travailleurs qui résident dans le Bas-Saint-Laurent travaillent également dans cette région.

4

Le volet des employés

tableau 22 montre pour sa part que 45 % des salariés ont pour principal employeur un groupement forestier ou une coopérative forestière. Par ailleurs, 36 % des employés sont principalement embauchés par des entreprises forestières spécialisées et 13 % oeuvrent pour des bénéficiaires de CAAF (usines de

sciage, de déroulage, de panneaux ou de pâtes et papiers)¹.

Le tableau 23 présente pour sa part la distribution des travailleurs selon le type de tenure où ils ont réalisé des activités forestières en 1999. En voici les principaux constats :

- la plupart des travailleurs sont

actifs soit en forêt publique uniquement, soit dans les deux types de tenure à la fois (forêt publique et forêt privée). Les employés aux activités de soutien forestier de même que la grande majorité des travailleurs occupant un emploi qui implique l'utilisation de machinerie lourde, c'est-à-dire 96 % des employés en voirie forestière, 90 % des opérateurs de machinerie forestière ainsi que 89 % des employés en transport du bois, se retrouvent en forêt publique uniquement. Il en va également de même pour 76 % des employés en planification, gestion ou supervision;

- Néanmoins, une proportion non négligeable de la main-d'œuvre forestière œuvre uniquement en forêt privée. Il s'agit essentiellement d'abatteurs manuels (34 %), d'employés en administration (19 %), d'ouvriers sylvicoles (10 %) et d'employés en planification, gestion ou supervision (7 %).

Tableau 22. RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE TYPE D'EMPLOYEUR PRINCIPAL

Type d'employeur principal	Proportion
Usine de sciage	11,4 %
Usine de déroulage	0,1 %
Usine de panneaux	0,2 %
Usine de pâtes et papiers	1,0 %
Coopérative forestière	26,3 %
Groupement forestier	18,7 %
Entreprise spécialisée en :	
• récolte du bois	18,9 %
• travaux sylvicoles non commerciaux	15,4 %
• transport du bois	1,5 %
• voirie forestière	0,6 %
Consultant en foresterie	0,4 %
Autre	5,5 %

Tableau 23. DISTRIBUTION DES TRAVAILLEURS SELON LE TYPE DE TENURE

Type d'emploi principal	Forêt publique uniquement	Forêt publique et privée	Forêt privée uniquement
Abatteur manuel	59 %	7 %	34 %
Ouvrier sylvicole	52 %	38 %	10 %
Opérateur de machinerie forestière	90 %	7 %	3 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	89 %	11 %	0 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	96 %	4 %	0 %
Employé en planification, gestion ou supervision	76 %	17 %	7 %
Employé en administration	51 %	30 %	19 %
Employé aux activités de soutien forestier	100 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾

(1) Moins de 5 répondants.

¹ Rappelons que les coopératives forestières qui détiennent également un CAAF ne sont pas incluses dans la catégorie des bénéficiaires de CAAF, mais plutôt dans leur catégorie d'origine.

Tableau 24. PROPORTION DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS SUR UNE BASE FORFAITAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Rémunération forfaitaire	Horaire de travail	
		Jours de semaine ⁽²⁾	Quarts de jour ⁽²⁾
Abatteur manuel	84 %	95 %	100 %
Ouvrier sylvicole	91 %	70 %	97 %
Opérateur de machinerie forestière	27 %	65 %	52 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	14 %	43 %	9 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	0 %	49 %	70 %
Employé en planification, gestion ou supervision	6 %	82 %	96 %
Employé en administration	0 %	82 %	100 %
Employé aux activités de soutien forestier	0 % ⁽¹⁾	72 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾
Moyenne globale	53 %	68 %	72 %

(1) De 5 à 9 répondants.

(2) Uniquement.

4.3.2 Le mode de rémunération, l'horaire de travail et la syndicalisation

Le tableau 24 permet d'observer l'importance relative des employés rémunérés à forfait par rapport à ceux dont la rémunération est établie sur une base horaire ou hebdomadaire, de même que la proportion d'employés dont l'horaire de travail se compose uniquement de jours de semaine et de quarts de jour. Ces informations, ventilées par type d'emploi, montrent que :

- plus de la moitié des travailleurs sont rétribués sur une base forfaitaire. Cependant, la plupart d'entre eux se retrouvent au sein de deux types d'emplois en particulier; il s'agit des ouvriers sylvicoles (91 %) et des abatteurs manuels (84 %);
- par ailleurs, la majorité des employés travaillent suivant un horaire limité aux jours de semaine (68 %) et aux quarts de jour (72 %). L'examen de ces proportions en fonction du

type d'emploi démontre toutefois que les emplois mécanisés, soit ceux de camionneurs ou opérateurs de chargeuse, d'opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière et d'opérateurs de machinerie forestière, sont les plus susceptibles d'être assujettis à un horaire de travail atypique, c'est-à-dire incluant des jours de fins de semaine et des quarts de soir ou de nuit.

En ce qui a trait à la syndicalisation, le tableau 25 montre qu'environ 14 % des travailleurs du milieu forestier sont syndiqués. Ce sont essentiellement des employés en voirie forestière (46 %), des opérateurs de machinerie forestière (29 %) et des employés en transport du bois (28 %). Quant aux autres types d'emplois, le taux de syndicalisation y est pratiquement nul.

Tableau 25. PROPORTION D'EMPLOYÉS SYNDIQUÉS SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Proportion
Abatteur manuel	1 %
Ouvrier sylvicole	1 %
Opérateur de machinerie forestière	29 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	28 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	46 %
Employé en planification, gestion ou supervision	2 %
Employé en administration	0 %
Employé aux activités de soutien forestier	14 % ⁽¹⁾
Moyenne globale	14 %

(1) De 5 à 9 répondants.

4.3.3 Le salaire et la durée de travail

Le tableau 26 présente, pour une semaine de travail, le nombre moyen d'heures travaillées ainsi que le salaire brut moyen, et ce, pour les principaux emplois des secteurs d'activités ciblés dans cette enquête. Mentionnons ici que plusieurs résultats proviennent de cinq à neuf répondants, notamment en raison de la répartition des répondants selon des emplois spécifiques. Par conséquent, ils doivent être utilisés à titre indicatif seulement. Notons également que les salaires ne tiennent pas compte des frais assumés par les travailleurs de certaines catégories d'emplois notamment pour leur déplacement et pour l'achat, l'entretien et la réparation des équipements et accessoires de sécurité nécessaires à l'occupation de l'emploi (voir à cet effet les commentaires accompagnant le tableau 36, pages 51-52). Voici les principales observations qui ressortent de ce tableau :

- parmi les emplois qui présentent un nombre d'heures de travail par semaine généralement plus élevé, mentionnons ceux de camionneur en transport du bois (56 heures), d'opérateur de chargeuse (53 heures) et d'opérateur d'abatteuse multifonctionnelle (51 heures);
- en ce qui a trait aux emplois qui sont les mieux rémunérés sur une base hebdomadaire, notons ceux de directeur des opérations (992 \$), d'opérateur de chargeuse (989 \$) et d'opérateur d'abatteuse multifonctionnelle (902 \$). Souli-

Tableau 26. NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES ET SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE SELON L'EMPLOI

Emploi	Nombre moyen d'heures travaillées par semaine	Salaire brut moyen par semaine
Récolte du bois		
Opérateur d'abatteuse conventionnelle	45	891 \$
Opérateur d'abatteuse multifonctionnelle	51	902 \$
Opérateur de débardeur ou de porteur	46	786 \$
Opérateur de tronçonneuse ou d'ébrancheuse	47	798 \$
Abatteur manuel	42	697 \$
Travaux sylvicoles non commerciaux		
Débroussaillieur	48	737 \$
Planteur	47	753 \$
Transport du bois		
Opérateur de chargeuse	53 ⁽¹⁾	989 \$ ⁽¹⁾
Camionneur	56	780 \$
Voirie forestière		
Opérateur de bulldozer	47 ⁽¹⁾	724 \$ ⁽¹⁾
Opérateur d'excavatrice (pelle)	49	785 \$
Opérateur de niveleuse	49 ⁽¹⁾	837 \$ ⁽¹⁾
Opérateur de sableuse	47 ⁽¹⁾	902 \$ ⁽¹⁾
Planification, gestion ou supervision d'activités forestières		
Directeur des opérations	50 ⁽¹⁾	992 \$ ⁽¹⁾
Assistant	44 ⁽¹⁾	714 \$ ⁽¹⁾
Superviseur (contremaître, chef d'équipe)	50	791 \$
Préposé au suivi et au contrôle des travaux	42	692 \$
Autres	42	727 \$
Administration		
Directeur général	49 ⁽¹⁾	769 \$ ⁽¹⁾
Comptable	37 ⁽¹⁾	571 \$ ⁽¹⁾
Secrétaire	32 ⁽¹⁾	434 \$ ⁽¹⁾
Soutien forestier		
Gardien de camp, cuisinier, mécanicien, etc.	48 ⁽¹⁾	729 \$

(1) De 5 à 9 répondants.

gnons cependant que ces emplois font partie de ceux dont la semaine de travail est d'au moins 50 heures;

- à l'inverse, les emplois de secrétaire (434 \$), de comptable (571 \$), de préposé au suivi et

au contrôle des travaux (692 \$) et d'abatteur manuel (697 \$) génèrent un salaire brut hebdomadaire généralement moins élevé, pour un nombre d'heures de travail qui est cependant souvent moindre.

Au tableau 27, une comparaison selon le type de tenure (forêt publique vs forêt privée) portant sur trois aspects spécifiques des conditions de travail a été réalisée; il s'agit du nombre de semaines travaillées, du nombre d'heures travaillées par semaine ainsi que du salaire brut hebdomadaire. Cette comparaison cible seulement certains emplois dont les conditions de travail sont plus susceptibles d'être influencées par le type de tenure, soit les opérateurs de machinerie forestière, les abatteurs manuels, les débroussailliers et les planteurs. Soulignons également que les données présentées pro-

viennent des employés travaillant uniquement en forêt publique et uniquement en forêt privée, et non de ceux œuvrant dans les deux types de tenure à la fois. L'analyse du tableau 27 fait ressortir que :

- le nombre moyen de semaines de travail en forêt privée est plus faible qu'en forêt publique pour les emplois analysés, mis à part chez les débroussailliers pour qui ce nombre est similaire;
- le nombre moyen d'heures travaillées par semaine selon l'emploi est également inférieur en forêt privée, sauf dans

le cas des abatteurs manuels qui travaillent en moyenne deux heures de plus qu'en forêt publique;

- le salaire brut moyen sur une base hebdomadaire est systématiquement plus faible en forêt privée qu'en forêt publique, avec des écarts notables.

Un autre élément s'inscrivant dans les conditions de travail et qui vient s'ajouter au salaire des travailleurs est celui des avantages sociaux. Le tableau 28 présente, pour chacun des types d'emplois, la proportion de travailleurs qui bénéficient d'avantages sociaux, en

Tableau 27. CONDITIONS DE TRAVAIL DÉTAILLÉES PAR TYPE DE TENURE, POUR QUATRE EMPLOIS SPÉCIFIQUES

Emploi	Nombre moyen de semaines travaillées		Nombre moyen d'heures travaillées par semaine		Salaire brut moyen par semaine	
	Forêt publique	Forêt privée	Forêt publique	Forêt privée	Forêt publique	Forêt privée
Opérateur de machinerie forestière	35	29 ⁽²⁾	48	41 ⁽²⁾	827 \$	729 \$ ⁽¹⁾
Abatteur manuel	27	21	42	44	751 \$	613 \$
Débroussaillier	16	17	45	44	769 \$	601 \$
Planteur	9	5	50	43	801 \$	596 \$

(1) De 5 à 9 répondants.
(2) Moins de 5 répondants.

Tableau 28. PROPORTION D'EMPLOYÉS DONT LA RÉMUNÉRATION INCLUT CERTAINS AVANTAGES SOCIAUX

Type d'emploi principal	Avantages sociaux			
	Assurance-salaire	Régime de retraite	Frais médicaux	Frais paramédicaux
Abatteur manuel	28 %	10 %	11 %	8 %
Ouvrier sylvicole	15 %	17 %	4 %	2 %
Opérateur de machinerie forestière	54 %	33 %	48 %	36 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	43 %	49 %	35 %	4 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	55 %	66 %	50 %	31 %
Employé en planification, gestion ou supervision	51 %	44 %	50 %	45 %
Employé en administration	50 %	20 %	49 %	19 %
Employé aux activités de soutien forestier	43 % ⁽¹⁾	14 % ⁽¹⁾	14 % ⁽¹⁾	14 % ⁽¹⁾
Moyenne globale	36 %	28 %	27 %	16 %

(1) De 5 à 9 répondants.

4

Le volet des employés

plus de l'assurance-emploi et du régime des rentes du Québec (RRQ) dont bénéficient l'ensemble des salariés au Québec. Les avantages sociaux traités ici sont l'assurance-salaire, le régime de retraite ainsi que les frais médicaux et paramédicaux. Les faits saillants de ce tableau sont les suivants :

- pour chacun des avantages analysés, la proportion globale de travailleurs qui en profitent est inférieure à 40 %;
- les types d'emplois qui bénéficient, de façon générale, dans les plus faibles proportions des quatre avantages sociaux mentionnés sont les ouvriers sylvicoles et les abatteurs manuels, alors que les opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière et les employés en planification, gestion ou supervision en bénéficient généralement dans une plus grande proportion.

La question des salaires hebdomadaires et de la durée des semaines de travail ne peut être abordée sans également évoquer l'aspect des coûts et du temps d'entretien et de réparation des outils, des véhicules et de la machinerie que la majorité des travailleurs forestiers doivent utiliser dans le cadre de leur emploi. Le tableau 29 présente donc, pour les outils, la machinerie et les véhicules les plus usuels, la proportion des travailleurs propriétaires de chacun de ces équipements ainsi que le temps consacré à l'entretien et à la réparation, que ce soit durant ou hors des heures de tra-

Tableau 29. PROPORTION DE TRAVAILLEURS PROPRIÉTAIRES DE CERTAINS OUTILS, MACHINERIE ET VÉHICULES ET TEMPS CONSACRÉ À L'ENTRETIEN ET À LA RÉPARATION

Outil, machinerie ou véhicule	Travailleur propriétaire	Temps moyen consacré à l'entretien et la réparation (h / sem.)
Scie à chaîne	96 %	3,1
Débroussailleuse	98 %	3,5
Abatteuse multifonctionnelle	65 %	8,4 ⁽¹⁾
Débardeur	81 %	4,7
Porteur	67 % ⁽¹⁾	10,7 ⁽¹⁾
Camion de transport du bois	100 % ⁽¹⁾	12,2 ⁽¹⁾
Camion léger	93 %	2,3
Motoneige	98 %	1,6 ⁽¹⁾
Véhicule tout terrain (VTT)	87 %	1,3

(1) De 5 à 9 répondants.

vail. Certaines données sont présentées à titre indicatif étant donné le nombre restreint de réponses obtenues. Il est tout de même intéressant de noter que :

- en règle générale, les travailleurs sont propriétaires des outils, de la machinerie et des véhicules qu'ils utilisent dans le cadre de leur travail. Les plus forts taux de propriété se rattachent aux camions de transport du bois (100 %), aux débroussailleuses (98 %), aux motoneiges (98 %), aux scies à chaîne (96 %) et aux camions légers (pick-up, etc.) (93 %);
- les travailleurs qui utilisent la scie à chaîne ou la débroussailleuse accordent généralement plus de temps à l'entretien et à la réparation de leur outil hors des heures de travail que durant celles-ci (données non présentées). Rappelons que les abatteurs manuels et les ouvriers sylvico-

les sont également ceux qui, dans la plus grande proportion, ont un mode de rémunération forfaitaire (voir tableau 24, page 39), ce qui peut influencer le temps passé à l'entretien en dehors des heures de production;

- les conducteurs de camions de transport du bois doivent également passer un nombre d'heures important à l'entretien et à la réparation du véhicule en dehors du temps de travail (données non présentées). Or, tel que mentionné plus haut, le taux de travailleurs qui sont propriétaires de camion de transport du bois est très élevé, ce qui peut expliquer cette situation;
- les véhicules et la machinerie qui semblent exiger le plus de temps d'entretien et de réparation sont les camions de transport du bois (12,2 h), les porteurs (10,7 h) et les abatteuses multifonctionnelles (8,4 h).

4.3.4 La période annuelle de travail

Au cours de l'année 1999, les travailleurs ont occupé un emploi salarié au sein d'une entreprise forestière pour une moyenne de 30 semaines (données non présentées). Les figures 13 et 14 présentent la distribution du nombre moyen de semaines travaillées à chaque mois, d'abord pour l'ensemble des travailleurs et ensuite pour chaque type d'emploi séparément. Ces figures indiquent que :

- la période comprise entre les mois de juin et de novembre est celle où la main-d'œuvre forestière est la plus active (plus de 2,7 semaines travaillées à chaque mois), avec une pointe particulièrement intense au mois d'août (4,3 semaines) (figure 13);
- par ailleurs, la période la moins active est celle de janvier à avril, et plus singulièrement lors du dégel qui en-

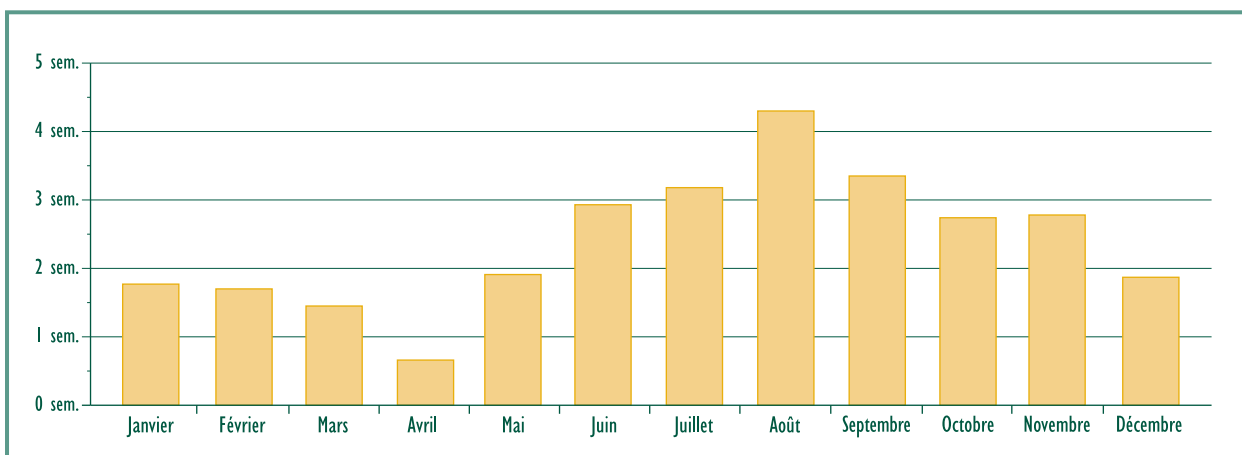
trave les travaux de récolte du bois ainsi que les activités connexes comme le transport du bois et la voirie forestière. Tout au long de cette période, le nombre moyen de semaines travaillées par mois ne dépasse pas 1,8. Les mois de mai et décembre semblent pour leur part constituer des périodes de transition au début et à la fin des opérations forestières;

- la période active varie également en fonction de l'activité principale des travailleurs. À cet effet, le caractère saisonnier du métier d'abatteur manuel et surtout de celui d'ouvrier sylvicole est clairement illustré à la figure 14;
- la main-d'œuvre forestière qui demeure active tout au long de l'année est surtout composée de travailleurs en administration et en planification, gestion ou supervision des activités forestières, avec

des moyennes respectives de 44 et 39 semaines. Les employés des secteurs du transport du bois (40 semaines) et de la voirie forestière (39 semaines) bénéficient également d'une saison de travail parmi les plus longues, quoiqu'ils soient moins actifs au cours de la période du dégel.

Par ailleurs, le nombre moyen de semaines travaillées en 1999 selon le type d'emploi et la zone géographique, présenté au tableau 30, met en lumière que la durée du travail est habituellement plus courte dans l'Est du Québec que dans les trois autres zones géographiques. À l'inverse, le nombre de semaines travaillées par les opérateurs de machinerie forestière, les camionneurs ou opérateurs de chargeuse, les opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière et les employés aux activités de soutien forestier est généralement plus élevé dans le Nord du Québec.

Figure 13. NOMBRE MOYEN DE SEMAINES TRAVAILLÉES PAR MOIS DANS UNE ENTREPRISE FORESTIÈRE

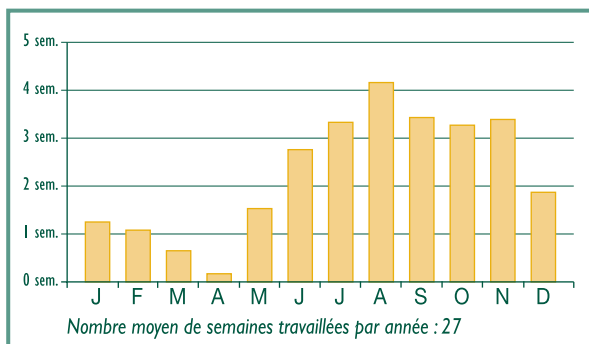


4

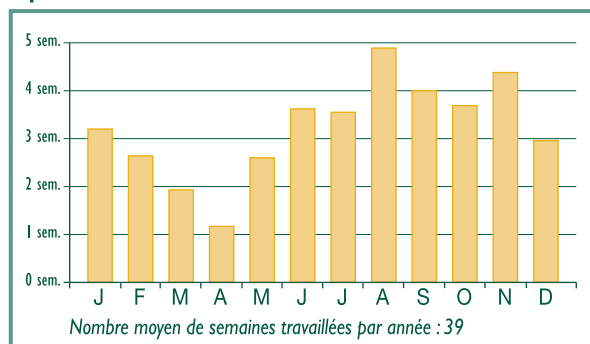
Le volet des employés

Figure 14. NOMBRE MOYEN DE SEMAINES TRAVAILLÉES PAR MOIS SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

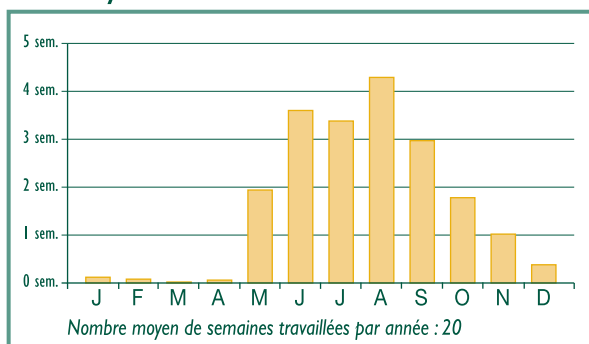
Abatteur manuel



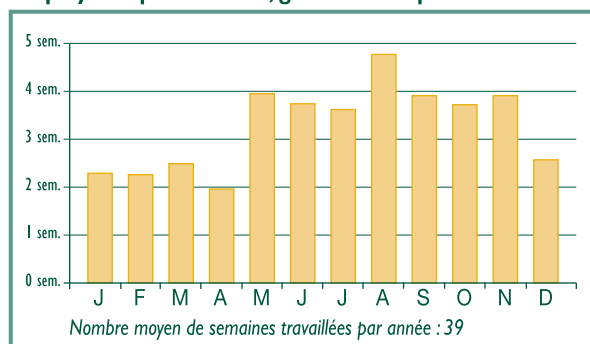
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière



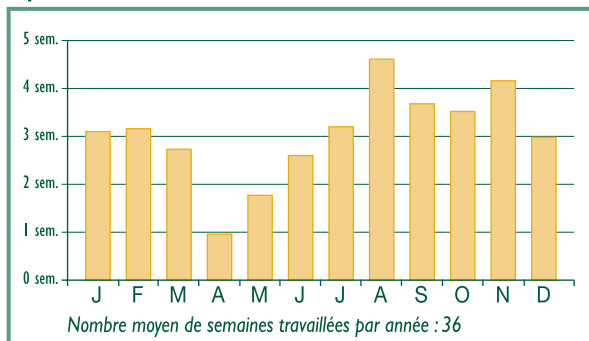
Ouvrier sylvicole



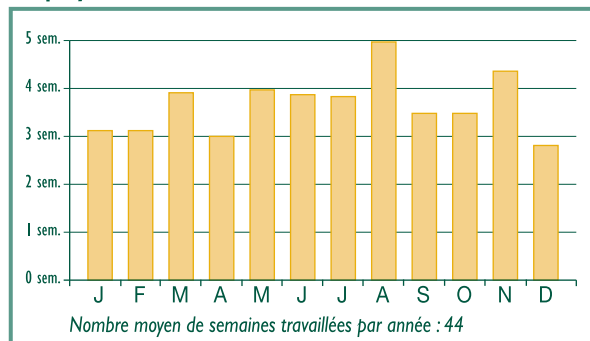
Employé en planification, gestion ou supervision



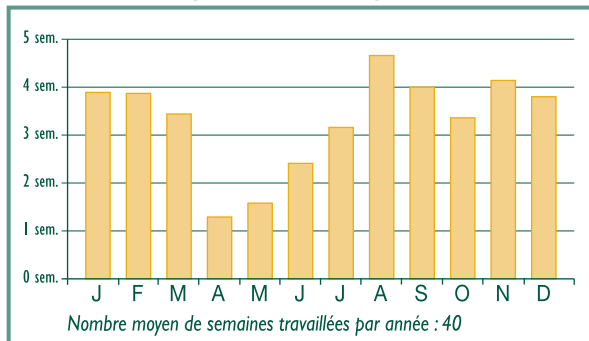
Opérateur de machinerie forestière



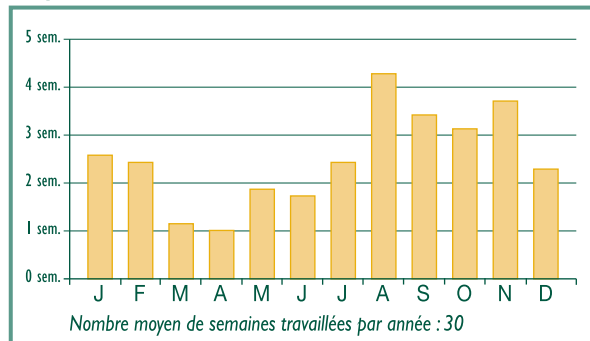
Employé en administration



Camionneur ou opérateur de chargeuse



Employé aux activités de soutien forestier⁽¹⁾



(1) De 5 à 9 répondants.

Tableau 30. SEMAINES TRAVAILLÉES SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL ET LA ZONE GÉOGRAPHIQUE

Type d'emploi principal	Zone géographique	Nombre moyen de semaines travaillées
Abatteur manuel	Est du Québec	18
	Centre-sud du Québec	29 ⁽²⁾
	Ouest et Centre-nord du Québec	28
	Nord du Québec	28 ⁽¹⁾
Ouvrier sylvicole	Est du Québec	17
	Centre-sud du Québec	22
	Ouest et Centre-nord du Québec	23
	Nord du Québec	20
Opérateur de machinerie forestière	Est du Québec	24
	Centre-sud du Québec	36 ⁽¹⁾
	Ouest et Centre-nord du Québec	38
	Nord du Québec	38
Camionneur ou opérateur de chargeuse	Est du Québec	30
	Centre-sud du Québec	n.d. ⁽³⁾
	Ouest et Centre-nord du Québec	36 ⁽¹⁾
	Nord du Québec	51 ⁽²⁾
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	Est du Québec	35 ⁽²⁾
	Centre-sud du Québec	n.d. ⁽³⁾
	Ouest et Centre-nord du Québec	32 ⁽¹⁾
	Nord du Québec	43
Employé en planification, gestion ou supervision	Est du Québec	30
	Centre-sud du Québec	47
	Ouest et Centre-nord du Québec	41
	Nord du Québec	39
Employé en administration	Est du Québec	40
	Centre-sud du Québec	52 ⁽²⁾
	Ouest et Centre-nord du Québec	42 ⁽¹⁾
	Nord du Québec	46 ⁽²⁾
Employé aux activités de soutien forestier	Est du Québec	n.d. ⁽³⁾
	Centre-sud du Québec	n.d. ⁽³⁾
	Ouest et Centre-nord du Québec	26 ⁽²⁾
	Nord du Québec	32 ⁽¹⁾
Moyenne globale	Est du Québec	21
	Centre-sud du Québec	27
	Ouest et Centre-nord du Québec	33
	Nord du Québec	31

(1) De 5 à 9 répondants.

(2) Moins de 5 répondants.

(3) Non disponible.

Le volet des employés

Tableau 31. POLYVALENCE DES TRAVAILLEURS FORESTIERS SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

	Type d'emploi principal										
	Abatteur manuel	Opérateur d'abatteuse (multifonctionnelle ou conventionnelle)	Opérateur de débardeur	Opérateur de tronçonneuse, d'ébrancheuse ou de chargeuse	Débroussaillieur	Planteur	Camionneur	Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	Employé en planification, gestion ou supervision	Employé en administration	Employé aux activités de soutien forestier
Proportion des travailleurs qui occupent un emploi secondaire	19 %	0 %	13 %	8 %	40 %	43 %	15 %	12 %	7 %	0 %	14 % ⁽¹⁾
Nombre de semaines travaillées dans le type d'emploi principal											
Sans emploi secondaire	27	40	35	35	19	9	34	36	40	41	29 ⁽¹⁾
Avec emploi secondaire	17	n.a. ⁽³⁾	9 ⁽¹⁾	4 ⁽²⁾	14	7	35 ⁽²⁾	29 ⁽²⁾	22 ⁽¹⁾	n.a. ⁽³⁾	43 ⁽²⁾
Type d'emploi secondaire (semaines / année)											
Abatteur manuel	—	0	8 ⁽²⁾	0	6	7 ⁽²⁾	0	0	4 ⁽²⁾	0	0
Opérateur d'abatteuse (multifonctionnelle ou conventionnelle)	0	—	10 ⁽²⁾	2 ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0	4 ⁽²⁾
Opérateur de débardeur	0	0	—	4 ⁽²⁾	4 ⁽²⁾	0	0	0	4 ⁽²⁾	0	0
Opérateur de tronçonneuse, d'ébrancheuse ou de chargeuse	0	0	2 ⁽²⁾	—	0	0	0	4 ⁽²⁾	0	0	0
Débroussaillieur	8	0	0	0	—	5	0	0	8 ⁽²⁾	0	0
Planteur	6	0	0	0	5	—	0	0	2 ⁽²⁾	0	0
Camionneur	0	0	0	4 ⁽²⁾	0	0	—	0	0	0	0
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	0	0	0	0	0	0	15 ⁽²⁾	—	2 ⁽²⁾	0	0
Employé en planification, gestion ou supervision	14 ⁽²⁾	0	0	0	8 ⁽²⁾	0	0	3 ⁽²⁾	—	0	0
Employé en administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	0
Employé aux activités de soutien forestier	0	0	0	0	0	0	0	4 ⁽²⁾	0	0	—
Total	28	0	20	10	23	12	15	11	20	0	4

(1) De 5 à 9 répondants.

(2) Moins de 5 répondants.

(3) Non applicable.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Parmi les travailleurs dont le type d'emploi principal est celui d'abatteur manuel, 19 % ont occupé au moins un autre type d'emploi dans le domaine forestier en 1999. Ces derniers exercent leur métier principal durant 17 semaines en moyenne, alors que les abatteurs manuels sans emploi secondaire sont actifs durant une moyenne de 27 semaines. Chez les abatteurs manuels qui ont plus d'un type d'emploi, le travail secondaire les occupe en moyenne 28 semaines par année : 8 semaines en débroussaillage, 6 semaines en planification et 14 semaines en planification, gestion ou supervision.

4.3.5 La polyvalence des travailleurs forestiers

En plus d'être employés au sein d'une entreprise forestière, 22 % des travailleurs ont également œuvré, en 1999, à titre d'entrepreneur ou de travailleur autonome pour une ou plusieurs entreprises forestières (données non présentées). Les travailleurs en transport du bois (39 %), les abatteurs manuels (29 %) et les opérateurs de machinerie forestière (26 %) sont les plus enclins à œuvrer comme entrepreneur ou travailleur autonome. Dans le cas du transport du bois, cette proportion élevée semble attribuable, du moins dans une certaine mesure, aux travailleurs qui agissent comme camionneurs artisans.

Par ailleurs, plusieurs employés du milieu forestier sont appelés à occuper plus d'un type d'emploi dans ce domaine au cours de l'année. Le tableau 31 illustre la répartition des emplois secondaires en fonction des différents types d'emplois principaux. Il est à noter que pour ce tableau, un emploi était considéré secondaire lorsque le nombre de semaines travaillées au sein de celui-ci était d'au

moins une semaine inférieur au nombre de semaines travaillées dans l'emploi principal.

Le tableau 31 indique en premier lieu la proportion des travailleurs qui occupent au moins un type d'emploi secondaire. Figure ensuite le nombre de semaines travaillées au sein du type d'emploi principal, d'abord pour les salariés qui œuvrent dans un seul type d'emploi, puis pour ceux qui ont au moins un type d'emploi secondaire; la durée moyenne des emplois secondaires est par la suite détaillée. Les points suivants ressortent de l'analyse de ces données :

- la proportion de travailleurs occupant un ou plusieurs types d'emplois secondaires varie sensiblement selon le type d'emploi principal. Dans le cas des opérateurs d'abat-teuse et des employés en administration par exemple, le pourcentage de travailleurs appelés à occuper d'autres types d'emplois est minime. Mais dans d'autres cas, comme celui des planteurs (43 %) et des débroussailleurs (40 %), il est fréquent de voir les travailleurs occuper au moins un emploi secondaire;
- de manière plus spécifique, les débroussailleurs qui sont polyvalents vont surtout occuper des emplois d'abatteur manuel et de planteur durant le reste de leur saison de travail, mais peuvent aussi travailler comme opérateur de débardeur. Certains œuvrent également en planification, gestion ou supervision, notamment dans des emplois de contremaître ou de chef d'équipe. En ce qui a trait aux planteurs polyvalents, ceux-ci vont essentiellement faire du débroussaillage, bien que certains occupent également des emplois secondaires d'abatteur manuel;
- en additionnant le nombre de semaines travaillées par les employés polyvalents dans leur type d'emploi principal à celui des semaines travaillées dans leur(s) emploi(s) secondaire(s), il apparaît dans la plupart des cas que ces travailleurs ont une saison de travail plus longue que ceux qui n'ont qu'un seul type d'emploi, exception faite des opérateurs de débardeur et des opérateurs de tonçonneuse, d'ébrancheuse ou de chargeuse.

4.3.6 L'hébergement et le transport

Le tableau 32 présente, pour les différents types d'emplois, des informations concernant les conditions d'hébergement et de transport jusqu'au lieu de travail. De ce tableau se dégagent les points suivants :

- pendant la semaine de travail, plus de la moitié des salariés (57 %) habitent à l'extérieur de leur domicile. Mentionnons parmi ceux-ci les opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière (100 %), les employés aux activités de soutien forestier (100 %) et la majorité des opérateurs de machinerie forestière (78 %). À l'opposé, 97 % des employés en administration demeurent à leur domicile pendant la semaine de travail;
- le principal type d'habitation secondaire est le grand camp forestier, où résident 66 % des travailleurs demeurant à l'extérieur de leur domicile durant la période des activités forestières;
- les types d'habitations temporaires occupées par les travailleurs varient cependant selon le type d'emploi. En effet, parmi les travailleurs qui logent à l'extérieur de leur domicile, mentionnons entre autres que les employés en administration (100 %), les employés aux activités de soutien forestier (100 %) et la vaste majorité des opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière (96 %) occupent

Tableau 32. CONDITIONS D'HÉBERGEMENT ET DE TRANSPORT SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Travailleur résidant à l'extérieur	Types d'habitations temporaires			Transport		
		Grand camp forestier	Roulotte ou autobus aménagé en petit camp	Chambre, hôtel, chalet ou logement	Du domicile à la résidence temporaire (km)	De la résidence temporaire au lieu de travail (min.)	Du domicile au lieu de travail (min.)
Abatteur manuel	49 %	34 %	23 %	43 %	179	57	53
Ouvrier sylvicole	46 %	45 %	53 %	2 %	217	37	62
Opérateur de machinerie forestière	78 %	77 %	9 %	14 %	181	42	63
Camionneur ou opérateur de chargeuse	45 %	90 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	10 % ⁽¹⁾	179 ⁽¹⁾	56 ⁽¹⁾	122 ⁽¹⁾
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	100 %	96 %	4 %	0 %	202	63	n.a. ⁽³⁾
Employé en planification, gestion ou supervision	39 %	66 %	8 %	26 %	244	80	58
Employé en administration	3 %	100 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾	450 ⁽²⁾	n.d. ⁽⁴⁾	12
Employé aux activités de soutien forestier	100 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	270 ⁽¹⁾	18 ⁽²⁾	n.a. ⁽³⁾
Moyenne globale	57 %	66 %	23 %	11 %	198	46	66

(1) De 5 à 9 répondants.

(2) Moins de 5 répondants.

(3) Non applicable.

(4) Non disponible.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Pendant la période des activités forestières, 49 % des abatteurs manuels habitent à l'extérieur de leur domicile : 34 % dans de grands camps forestiers, 23 % dans des roulottes ou des autobus aménagés en petits camps et 43 % dans des chambres, des hôtels, des chalets loués ou des logements. Par ailleurs, la distance moyenne entre le domicile des abatteurs manuels et leur résidence temporaire est de 179 km. Ceux qui habitent dans une résidence temporaire mettent en moyenne 57 minutes pour se rendre à leur lieu de travail alors que ceux qui demeurent à leur domicile mettent en moyenne 53 minutes.

de grands camps forestiers, alors que plus de 50 % des ouvriers sylvicoles demeurent dans des roulotte ou des autobus aménagés en petits camps;

- le temps de transport pour se rendre au lieu de travail est en moyenne moins long pour le travailleur qui habite dans une résidence temporaire (46 minutes) que pour celui habitant à son domicile (66 minutes). Mais dans les deux cas, les résultats ventilés par type d'emploi montrent que les employés prennent généralement entre 40 minutes et 1 heure environ pour franchir la distance qui les sépare de leur lieu de travail. En outre, les travailleurs qui demeurent dans une résidence temporaire doivent ajouter une distance moyenne de près de 200 km à partir de leur domicile, distance qu'ils doivent parcourir au début et à la fin

de chaque nouvelle période de travail (une semaine ou plus, selon le cas);

- quant au coût hebdomadaire moyen de l'hébergement, celui-ci varie entre 39 \$ pour un grand camp forestier et 71 \$ pour une chambre, un hôtel, un chalet loué ou un logement (données non présentées). Le coût d'hébergement associé aux roulotte ou autobus aménagés en petits camps est pour sa part de 45 \$ en moyenne. Notons que ces coûts incluent généralement les repas.

Les résultats présentés au tableau 33 concernent également l'hébergement et le transport des travailleurs forestiers en fonction, cette fois, de la zone géographique. Voici les principales observations qui en découlent :

- la proportion des travailleurs qui habitent dans des résiden-

ces temporaires est nettement plus importante dans les zones nordiques telles que le Nord du Québec (72 %) de même que l'Ouest et le Centre-Nord (48 %). De plus, un pourcentage beaucoup plus élevé des travailleurs de ces deux zones demeurent dans de grands camps forestiers (81 % et 52 % respectivement) et les distances qui séparent leur domicile de leur résidence temporaire sont également plus grandes (224 km et 202 km respectivement) que dans les autres zones géographiques;

- par ailleurs, il apparaît que parmi les travailleurs de l'Est du Québec qui demeurent à l'extérieur de leur domicile, près de 70 % habitent dans des roulotte ou des autobus aménagés en petits camps. Il s'agit là d'une proportion beaucoup plus élevée que dans les trois autres zones géographiques.

Tableau 33. CONDITIONS D'HÉBERGEMENT ET DE TRANSPORT SELON LA ZONE GÉOGRAPHIQUE

Zone géographique	Travailleur résidant à l'extérieur	Types d'habitations temporaires			Transport		
		Grand camp forestier	Roulotte ou autobus aménagé en petit camp	Chambre, hôtel, chalet ou logement	Du domicile à la résidence temporaire (km)	De la résidence temporaire au lieu de travail (min.)	Du domicile au lieu de travail (min.)
Est du Québec	37 %	18 %	69 %	13 %	133	37	69
Centre-sud du Québec	17 %	0 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾	180 ⁽¹⁾	57 ⁽¹⁾	38
Ouest et Centre-nord du Québec	48 %	52 %	18 %	30 %	202	52	81
Nord du Québec	72 %	81 %	17 %	2 %	224	44	58

(1) De 5 à 9 répondants.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Pour un exemple d'interprétation des données, voir la note explicative du tableau 32 dont la disposition des données est similaire.

4

Le volet des employés

4.3.7 La formation continue

Le tableau 34 présente les renseignements qui concernent la formation continue des employés dans les entreprises. Les points suivants s'en dégagent :

- globalement, 37 % des travailleurs ont participé à des activités de formation continue organisées ou payées par leur employeur en 1999. Toutefois, les proportions varient considérablement selon les divers types d'emplois : alors que 91 % des employés en administration et 68 % de ceux en planification, gestion

ou supervision ont participé à de telles activités, ce pourcentage fléchit entre 30 % et 45 % chez les autres travailleurs;

- les domaines de formation les plus courants sont, en ordre décroissant, la santé et la sécurité au travail (59 %), les premiers secours et premiers soins (59 %) et les technologies ou techniques de travail (31 %).

4.3.8 La santé et la sécurité au travail

Au tableau 35 sont mises en évidence les proportions d'em-

ployés de chacun des types d'emplois qui se sont absents de leur travail au moins une fois en raison de blessures ou de malaises survenus sur les lieux de travail. Dans un deuxième temps, le tableau présente les proportions de ces travailleurs qui ont perçu des indemnités de la CSST. Il s'en dégage que :

- de façon globale, plus de 10 % des employés ont dû s'absenter de leur travail en raison de blessures ou de malaises, en 1999;
- ce sont les abatteurs manuels (26 %) et les ouvriers sylvico-

Tableau 34. FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Formation continue en entreprise	Domaines de formation						
		Santé et sécurité au travail	Environnement	Gestion du personnel	Premiers secours et premiers soins	Technologies ou techniques de travail	Administration	Autres
Abatteur manuel	37 %	53 %	5 %	4 %	25 %	78 %	4 %	4 %
Ouvrier sylvicole	33 %	57 %	4 %	2 %	81 %	26 %	3 %	5 %
Opérateur de machinerie forestière	33 %	73 %	57 %	0 %	71 %	13 %	0 %	3 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	32 %	61 % ⁽¹⁾	39 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	51 % ⁽¹⁾	41 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾	0 % ⁽¹⁾
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	44 %	58 %	50 %	0 %	15 %	20 %	0 %	13 %
Employé en planification, gestion ou supervision	68 %	54 %	17 %	20 %	41 %	51 %	1 %	5 %
Employé en administration	91 %	39 %	17 %	50 %	5 %	21 %	47 %	19 %
Employé aux activités de soutien forestier	43 % ⁽¹⁾	34 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾	100 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾	0 % ⁽²⁾
Moyenne globale	37 %	59 %	25 %	5 %	59 %	31 %	4 %	5 %

(1) De 5 à 9 répondants.

(2) Moins de 5 répondants.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

37 % des abatteurs manuels ont suivi des activités de formation au cours de l'année 1999 : 53 % d'entre eux en santé et sécurité au travail, 5 % en environnement, 4 % en gestion du personnel, etc.

les (16 %) qui se sont absentes dans les plus grandes proportions. Le nombre moyen d'absences en 1999 pour ces deux types d'emplois varie entre 1,2 et 1,3 fois respectivement (données non présentées). Cependant, la durée moyenne de travail perdu lors de ces absences est plus élevée chez les abatteurs manuels (13 jours) que chez les ouvriers sylvicoles (7 jours);

- chez les gens qui se sont absentes, les abatteurs manuels (55 %) et les ouvriers sylvicoles (39 %) se retrouvent encore une fois parmi ceux qui ont perçu dans la plus grande mesure des indemnités de la CSST en raison de blessures (accidents de travail). Quant au nombre moyen de jours d'indemnité, celui-ci est près de dix fois plus élevé chez les abatteurs manuels (110 jours) que chez les ouvriers sylvicoles (12 jours), alors que la moyenne de l'ensemble des travailleurs de l'aménagement forestier ayant perçu des indemnités de la CSST est de 70 jours (données non présentées). Mentionnons toutefois que mis à part la catégorie des ouvriers sylvicoles, moins de dix répondants par type d'emploi ont dit avoir touché des indemnités de la CSST pour cause de blessures, ce qui peut affecter la validité des résultats;
- par ailleurs, aucun des répondants de l'enquête n'a indiqué

Tableau 35. ABSENCES EN RAISON DE BLESSURES OU DE MALAISES SURVENUS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ET INDEMNISATIONS DE LA CSST

Type d'emploi principal	Absence	Indemnisation de la CSST
Abatteur manuel	26 %	55 % ⁽¹⁾
Ouvrier sylvicole	16 %	39 %
Opérateur de machinerie forestière	4 %	51 % ⁽²⁾
Camionneur ou opérateur de chargeuse	0 %	n.a. ⁽³⁾
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	6 %	0 % ⁽²⁾
Employé en planification, gestion ou supervision	4 %	10 % ⁽¹⁾
Employé en administration	3 %	n.d. ⁽⁴⁾
Employé aux activités de soutien forestier	0 % ⁽¹⁾	n.a. ⁽³⁾
Moyenne globale	11 %	43 %

(1) De 5 à 9 répondants.

(3) Non applicable.

(2) Moins de 5 répondants.

(4) Non disponible.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

26 % des abatteurs manuels ont dû s'absenter au moins une fois en raison de blessures ou de malaises survenus sur les lieux de travail en 1999. Parmi ceux-ci, 55 % ont perçu des indemnités de la CSST (ce dernier résultat a été calculé à partir des données de 5 à 9 répondants).

avoir perçu d'indemnités de la CSST en raison de maladies professionnelles.

Le tableau 36 fournit pour sa part des informations sur les équipements de protection individuelle et les autres accessoires de sécurité portés ou utilisés pour occuper le principal emploi et qui sont payés par l'employeur. Les faits saillants sont les suivants :

- parmi les équipements et accessoires qui sont le plus fréquemment payés par l'employeur, mentionnons la radio

(73 %), le téléphone cellulaire (51 %) et la trousse de premiers soins (50 %);

- à l'inverse, les employés mentionnent que les équipements de protection individuelle qui leur sont dans les moins grandes proportions payés sont les pantalons de sécurité (21 %) et les bottes de sécurité (24 %). Or, il s'avère opportun de souligner ici que certains employeurs, afin de rembourser les équipements de protection individuelle ou les accessoires de sécurité qu'utilisent leurs travailleurs, versent une

allocation à même leur salaire; il est donc possible que ce montant ainsi imbriqué dans la rémunération régulière du travailleur donne la fausse impression à certains d'entre eux de ne pas être remboursés pour ces équipements et accessoires;

- l'examen de ces mêmes données détaillées par type d'emploi, non présentées ici, fait ressortir que ce sont les ouvriers sylvicoles et les abatteurs manuels qui, dans les plus faibles proportions, considèrent avoir des équipements de protection individuelle ou des accessoires de sécurité payés par leur employeur;
- à l'opposé, les plus forts pourcentages de remboursement se retrouvent chez les employés en voirie forestière, en planification, gestion ou supervision d'activités forestières, en transport du bois, et, dans une moindre mesure, chez les opérateurs de machinerie forestière (données non présentées).

Tableau 37. PRÉFÉRENCE DES TRAVAILLEURS POUR UN AUTRE TYPE D'EMPLOI

Type d'emploi principal	Proportion
Abatteur manuel	27 %
Ouvrier sylvicole	25 %
Opérateur de machinerie forestière	21 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	3 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	13 %
Employé en planification, gestion ou supervision	7 %
Employé en administration	3 %
Employé aux activités de soutien forestier	16 % ⁽¹⁾
Moyenne globale	20 %

(1) De 5 à 9 répondants.

Tableau 36. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET ACCESSOIRES DE SÉCURITÉ PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR

Équipement ou accessoire	Proportion
Bottes de sécurité	24 %
Casque de sécurité	42 %
Équipement de protection auditive	41 %
Équipement de protection visuelle	38 %
Gants de sécurité	41 %
Pantalon de sécurité	21 %
Trousse de premiers soins	50 %
Extincteur	42 %
Radio	73 %
Téléphone cellulaire	51 %

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Parmi les employés qui ont à porter des bottes de sécurité dans le cadre de leur travail, 24 % affirment que celles-ci sont payées par leur employeur.

4.3.9 La satisfaction et la reconnaissance

D'après le tableau 37, la proportion de travailleurs qui préféreraient occuper un autre type d'emploi que le leur est plus élevée chez les abatteurs manuels (27 %) et les ouvriers sylvicoles

(25 %), alors que les plus faibles proportions se retrouvent chez les employés en transport du bois (3 %), en administration (3 %), puis chez les employés en planification, gestion ou supervision (7 %).

Le tableau 38 indique quant à lui que globalement, 85 % des travailleurs se disent satisfaits de leurs conditions de travail (très satisfaits ou plutôt satisfaits). Toutefois, certains éléments traduisent également une part d'insatisfaction chez les employés :

- parmi les travailleurs exprimant le plus de mécontentement se retrouvent les abatteurs manuels (25 %), suivis des opérateurs de machinerie forestière (22 %) et des ouvriers sylvicoles (12 %) (données non présentées);

- par ailleurs, les taux d'insatisfaction les plus élevés se retrouvent au chapitre des avantages sociaux (51 %), de l'état des chemins forestiers (46 %), du salaire (41 %), de la distance entre le lieu de travail et la résidence permanente (35 %), du temps de déplacement vers les lieux de travail en forêt (34 %) et des possibilités d'avancement dans l'entreprise (34 %). Voici, pour chacun de ces aspects, les types d'emplois pour lesquels les taux d'insatisfaction sont les plus élevés (données non présentées) :
 - les avantages sociaux : les abatteurs manuels (76 %) et les ouvriers sylvicoles (56 %);
 - l'état des chemins forestiers : les opérateurs de machinerie forestière (62 %), les abatteurs manuels (47 %) et les ouvriers sylvicoles (46 %);
 - le salaire : les abatteurs manuels (65 %)
 - la distance entre le lieu de travail et la résidence permanente : les opérateurs de machinerie forestière (54 %) et les abatteurs manuels (45 %);
 - le temps de déplacement vers les lieux de travail en forêt : les opérateurs de machinerie forestière (52 %) et les abatteurs manuels (41 %);
 - les possibilités d'avancement dans l'entreprise : les opérateurs de machinerie forestière (43 %) et les ouvriers sylvicoles (41 %).
- À propos des aspects reliés au sens des responsabilités et à la reconnaissance professionnelle en milieu de travail, les points suivants se dégagent du tableau 39 :
 - de façon globale, les travailleurs estiment que leur employeur assume ses responsabilités (tout à fait d'accord ou plutôt d'accord) relativement à la prévention des accidents de travail (94 %), à la protection de l'environnement (91 %), ainsi qu'à la prévention des maladies liées au travail (79 %);

Tableau 38. SATISFACTION DES EMPLOYÉS AU TRAVAIL

Élément de satisfaction	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait
Salaire	15 %	44 %	27 %	14 %
Mode de rémunération	31 %	45 %	14 %	10 %
Avantages sociaux	23 %	26 %	27 %	24 %
Relations avec les supérieurs	43 %	48 %	7 %	2 %
Relations avec les collègues	54 %	44 %	2 %	0 %
Métier	51 %	40 %	7 %	2 %
Horaire de travail	45 %	37 %	13 %	5 %
Niveau d'effort physique exigé	33 %	43 %	16 %	8 %
Santé et sécurité au travail	46 %	42 %	9 %	3 %
Répartition des terrains entre les employés	29 %	42 %	18 %	11 %
Nombre de semaines de travail par année	33 %	42 %	18 %	7 %
Distance entre le lieu de travail et la résidence permanente	26 %	39 %	24 %	11 %
État des chemins forestiers	14 %	40 %	26 %	20 %
Temps de déplacement vers les lieux de travail en forêt	17 %	49 %	23 %	11 %
Conditions d'hébergement : confort des lieux	41 %	43 %	11 %	5 %
Conditions d'hébergement : qualité de la nourriture	45 %	43 %	7 %	5 %
Possibilités d'avancement dans l'entreprise	18 %	48 %	20 %	14 %
Activités de formation offertes par l'employeur	28 %	51 %	13 %	8 %
Appréciation globale	23 %	62 %	13 %	2 %

Tableau 39. OPINION DES EMPLOYÉS EN CE QUI A TRAIT À LA RESPONSABILITÉ ET À LA RECONNAISSANCE

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Sans opinion
Mon employeur assume ses responsabilités relativement à :					
la prévention des accidents de travail	70 %	24 %	3 %	2 %	1 %
la prévention des maladies liées au travail	48 %	31 %	7 %	5 %	9 %
la protection de l'environnement	64 %	27 %	4 %	2 %	3 %
En tant qu'employé, j'assume mes responsabilités relativement à :					
la prévention des accidents de travail	80 %	19 %	1 %	0 %	0 %
la prévention des maladies liées au travail	73 %	20 %	2 %	1 %	4 %
la protection de l'environnement	84 %	14 %	0 %	0 %	2 %
J'ai le sentiment que la valeur du travail en forêt est reconnue par :					
mes supérieurs	62 %	27 %	6 %	4 %	1 %
mes collègues	59 %	33 %	4 %	1 %	3 %
les personnes de mon entourage	59 %	28 %	8 %	1 %	4 %
la société en général	23 %	27 %	22 %	18 %	10 %

- les travailleurs considèrent également assumer leurs propres responsabilités dans ces mêmes domaines, dans des proportions supérieures à 90 %;
- près de neuf travailleurs sur dix ont le sentiment que les personnes de leur entourage immédiat reconnaissent la valeur du travail en forêt, alors que cette impression diminue de façon marquante (50 %) lorsqu'il est question de la société en général.

4.4 Les sources de revenus complémentaires

4.4.1 Les activités rémunérées

Le tableau 40 présente des données relatives à l'emploi dans des domaines autres que l'aménagement forestier au

cours de l'année 1999. Les faits qui ressortent de cette analyse sont les suivants :

- globalement, 12 % des employés d'entreprises forestières ont également travaillé dans un autre domaine que celui des activités forestières durant l'année. Les proportions les

plus élevées se retrouvent parmi les ouvriers sylvicoles (21 %) et les employés en voirie forestière (16 %);

- les revenus ou bénéfices bruts tirés de ces autres activités avoisinent en moyenne les 4 300 \$ (données non présentées).

Tableau 40. TRAVAIL DANS UN DOMAINE AUTRE QUE LES ACTIVITÉS FORESTIÈRES SELON LE TYPE D'EMPLOI PRINCIPAL

Type d'emploi principal	Proportion
Abatteur manuel	14 %
Ouvrier sylvicole	21 %
Opérateur de machinerie forestière	4 %
Camionneur ou opérateur de chargeuse	5 %
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	16 %
Employé en planification, gestion ou supervision	5 %
Employé en administration	4 %
Employé aux activités de soutien forestier	0 % ⁽¹⁾
Moyenne globale	12 %

(1) De 5 à 9 répondants.

4.4.2 La période sans emploi

Les données relatives à la période sans emploi et aux prestations d'assurance-emploi perçues durant cette période se retrouvent au tableau 41. Voici les constats qui en découlent :

- globalement, 80 % des travailleurs du milieu forestier ont été sans emploi à un moment ou l'autre en 1999, pendant une période moyenne de 21 semaines. Parmi ces travailleurs se retrouvent 92 % des ouvriers sylvicoles et 87 % des abatteurs manuels, dont la période inactive a été d'une durée moyenne respective de 28 et 20 semaines;

- à l'opposé, les plus courtes périodes sans emploi se retrouvent chez les opérateurs de machinerie lourde en voirie forestière, les camionneurs ou opérateurs de chargeuse, les employés en administration et les opérateurs de machinerie forestière, variant entre 14 et 16 semaines;
- pendant la période sans emploi, 89 % des travailleurs ont reçu des prestations d'assurance-emploi, ce pourcentage variant entre 80 % et 100 % selon le type d'emploi. Le nombre moyen de semaines durant lesquelles les travailleurs ont bénéficié de ces prestations se chiffre à 20.

Pour chacun des types d'emplois, il correspond environ au nombre moyen de semaines sans emploi, duquel il faut toutefois soustraire les deux semaines d'attente réglementaires de l'assurance-emploi;

- le montant brut des prestations par période de deux semaines est directement influencé par le salaire du travailleur, de sorte que ce sont les employés en administration (588 \$), les abatteurs manuels (636 \$), les ouvriers sylvicoles (661 \$) et les employés en planification, gestion ou supervision (670 \$) qui, en moyenne, retirent les plus faibles prestations. À l'inverse,

Tableau 41. PÉRIODE SANS EMPLOI ET AVEC PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI

Type d'emploi principal	Période sans emploi		Période avec prestations d'assurance-emploi		
	Proportion	Nombre de semaines	Proportion	Nombre de semaines	Montant brut des prestations / 2 semaines
Abatteur manuel	87 %	20	95 %	19	636 \$
Ouvrier sylvicole	92 %	28	87 %	26	661 \$
Opérateur de machinerie forestière	76 %	16	92 %	14	726 \$
Camionneur ou opérateur de chargeuse	66 %	15	80 %	14	789 \$ ⁽¹⁾
Opérateur de machinerie lourde en voirie forestière	66 %	14	100 %	13	765 \$
Employé en planification, gestion ou supervision	60 %	18	96 %	18	670 \$
Employé en administration	27 %	15	100 %	12	588 \$
Employé aux activités de soutien forestier	100 % ⁽¹⁾	20 ⁽¹⁾	84 % ⁽¹⁾	15 ⁽¹⁾	692 \$ ⁽²⁾
Moyenne globale	80 %	21	89 %	20	692 \$

(1) De 5 à 9 répondants.
 (2) Moins de 5 répondants.

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

87 % des abatteurs manuels ont eu une période sans emploi durant l'année 1999, et ce pour une durée moyenne de 20 semaines. De ces travailleurs, 95 % ont reçu des prestations d'assurance-emploi de 636 \$ en moyenne par période de 2 semaines, pour une durée moyenne de 19 semaines.

4

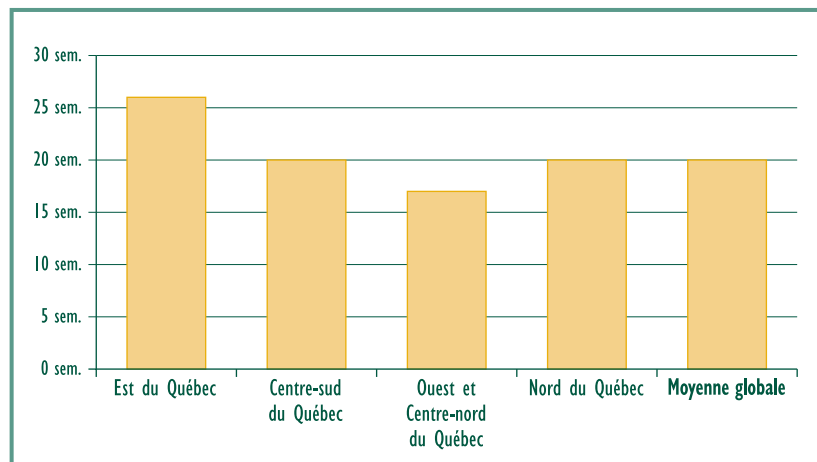
Le volet des employés

les travailleurs en transport du bois (789 \$) et en voirie forestière (765 \$) perçoivent les montants les plus élevés.

En général, le nombre moyen de semaines avec prestations d'assurance-emploi durant la période sans emploi varie peu en fonction de la zone géographique. La figure 15 illustre toutefois que ce nombre de semaines est nettement plus élevé dans les régions de l'Est du Québec, comparativement aux trois autres zones géographiques. Ces données corroborent celles de la section 4.3.4 relatives au nombre de semaines travaillées selon la zone géographique (voir tableau 30, page 45).

En ce qui concerne l'assistance sociale (auparavant appe-

Figure 15. NOMBRE MOYEN DE SEMAINES AVEC PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI SELON LA ZONE GÉOGRAPHIQUE



lée aide sociale), seulement 4 % des travailleurs ont perçu de telles prestations en 1999 (données non présentées). Ces derniers ont

reçu des prestations moyennes de 620 \$ par mois, pendant une période moyenne de 2,8 mois.

Par ailleurs, le tableau 42 indique l'importance qu'accordent les travailleurs à divers types d'occupations durant leur période sans emploi. Les activités les plus importantes sont principalement reliées à l'entretien ou la réparation d'équipements en vue du retour au travail (85 %), aux loisirs personnels (83 %), ainsi qu'à la recherche d'emploi (75 %). De surcroît, 65 % des travailleurs considèrent l'entretien de lots boisés comme une activité importante de leur période sans emploi. Mentionnons à ce sujet que 17 % des employés sont propriétaires d'un lot boisé, dont la dimension moyenne est de 60 hectares (données non présentées).

Tableau 42. ACTIVITÉS PERÇUES COMME IMPORTANTES DURANT LA PÉRIODE SANS EMPLOI

Activité	Proportion
Recherche d'emploi	75 %
Entretien de lots boisés	65 %
Entretien ou réparation d'outils, de machinerie ou de véhicules en vue du retour au travail	85 %
Formation	65 %
Planification ou réalisation de projets	66 %
Participation aux activités d'organismes sociaux ou politiques	31 %
Participation aux activités d'organismes de loisirs ou d'organismes culturels	42 %
Bénévolat dans des organisations charitables	38 %
Loisirs personnels	83 %
Autres activités	6 %

Conclusion

Globalement, les objectifs fixés par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) et ses partenaires dans le cadre de cette édition de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec ont été atteints. Rappelons que l'objectif général consistait à dresser un portrait de l'industrie de l'aménagement forestier sous l'angle de sa main-d'œuvre. À cet effet, la plupart des données obtenues dans l'édition de 1994 ont été mises à jour et plusieurs informations inédites s'y sont également ajoutées.

Parmi ces renseignements originaux, les résultats du volet des entreprises concernant la sous-traitance et la distribution des employés par secteur d'activités pour chacune des catégories d'entreprises ont notamment permis de tracer un meilleur portrait de la répartition des activités d'aménagement forestier entre les divers intervenants. Aussi, en questionnant les entreprises sur des aspects tels que le recrutement, le vieillissement et la formation de leur main-d'œuvre, il a été possible d'aller chercher des connaissances supplémentaires sur les difficultés et les besoins des entreprises à l'égard de leurs ressources humaines. Enfin, d'autres questions ont fait ressortir le niveau de connaissance de lois et de règlements s'appliquant au secteur de l'aménagement forestier.

Du côté des employés, un large éventail de données a été recueilli en regard du profil général des travailleurs, de leurs conditions de travail et de leurs sources de revenus complémentaires. Plusieurs de ces données sont elles aussi inédites, notamment celles portant sur l'expérience de travail, la syndicalisation, les avantages sociaux, la formation continue, la santé et la sécurité au travail et le degré de satisfaction envers l'emploi et les conditions de travail.

Les résultats de l'enquête apportent donc de nouvelles connaissances qui permettront d'orienter les décisions portant sur les besoins de l'industrie de l'aménagement forestier et plus particulièrement sur ceux de sa main-d'œuvre. Par ailleurs, le CSMOAF souhaite dans les années à venir enrichir et mettre à jour sur une base régulière la liste d'entreprises, qui constitue le fondement de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec. L'étude d'une autre catégorie d'acteurs dans l'industrie de l'aménagement forestier est également prévue, soit celle des travailleurs autonomes. En effet, la présente enquête ne traite pas de ces travailleurs, dont le statut particulier les situe à mi-chemin entre les employés salariés et les entrepreneurs. Or, cette catégorie est très présente en foresterie, notamment dans les activités de transport du bois, d'où l'importance de mieux les connaître.

Étant donné l'évolution constante des caractéristiques de la main-d'œuvre forestière et de l'industrie dans laquelle elle est appelée à progresser, il demeure important de renouveler périodiquement les données d'une telle étude de façon à avoir un portrait dynamique de cette main-d'œuvre.

Annexe I

QUESTIONNAIRES DE L'ENQUÊTE

VOLET DES ENTREPRISES

VOLET DES EMPLOYÉS



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

3405C, boul. Wilfrid-Hamel, bureau 330, Québec (Québec) G1P 2J3

ENQUÊTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE FORESTIÈRE AU QUÉBEC EN 1999-2000

Questionnaire aux entreprises
ayant des employés salariés

CORRIGER LE NOM ET L'ADRESSE S'IL Y A LIEU

NOM : _____

ADRESSE : _____

VILLE : _____

PROVINCE : _____

CODE POSTAL : _____

DIRECTIVES GÉNÉRALES ET DÉFINITIONS

Créé en 1996, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier est un organisme de concertation dont la mission est de concevoir et de réaliser des stratégies de développement et de mise en valeur de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier.

Le présent questionnaire s'inscrit dans le cadre de l'*Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000*, menée par le Comité sectoriel de main d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) de concert avec le ministère des Ressources naturelles du Québec (MRN), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), l'Institut canadien de recherche en génie forestier (IFIC) et le Service canadien des forêts (SCF).

Les questions s'adressent aux entreprises qui, au cours des 15 derniers mois, ont eu des EMPLOYÉS SALARIÉS affectés à la réalisation d'au moins une des activités forestières suivantes :

- la récolte de bois (incluant l'abattage, l'ébranchage, le tronçonnage et le débardage);
- les travaux sylvicoles non commerciaux, c'est-à-dire les travaux ne comportant pas de récolte de bois marchand (éclaircie précommerciale, reboisement...);
- le transport de bois de la forêt à l'usine;
- lavoirie forestière;
- le soutien technique (inventaire avant et après travaux, martelage, mesurage des bois...);
- le soutien général des travaux forestiers (mécanique, entretien des camps forestiers, cuisine...).

Très important : les employés dits salariés sont ceux pour lesquels votre entreprise a émis des relevés d'emploi pour fins d'impôt au gouvernement provincial (relevé 1, case A) et au gouvernement fédéral (T4). Veuillez ne pas considérer comme «activités réalisées par des employés salariés de votre entreprise» les travaux confiés en sous-traitance à une autre entreprise.

Si au cours des 15 derniers mois votre entreprise n'a eu, en aucun moment, d'EMPLOYÉS SALARIÉS affectés à la réalisation de l'une ou l'autre des activités mentionnées, veuillez s.v.p. répondre aux questions de la première section (Renseignements généraux) et retourner le questionnaire au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier d'ici deux semaines à l'aide de l'enveloppe préaffranchie.

La réalisation de ce questionnaire a été rendue possible grâce à la collaboration d'Emploi-Québec.

Québec 
Emploi-Québec

Si vous désirez avoir des renseignements supplémentaires concernant la présente enquête, vous pouvez téléphoner sans frais (1-877-864-7126) au bureau du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier et demander Christine Bouliane ou François Naud.

S.V.P. veuillez nous laisser le nom d'une ou deux personnes de l'entreprise avec lesquelles nous pourrions, au besoin, entrer en contact (demande de renseignements supplémentaires, précisions...).

NOM : _____ TÉLÉPHONE : _____

NOM : _____ TÉLÉPHONE : _____

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier S'ENGAGE À RESPECTER LE CARACTÈRE CONFIDENTIEL des renseignements qui lui seront transmis et à ne les utiliser qu'à des fins de connaissance de la main-d'œuvre forestière au Québec et du milieu dans lequel elle évolue.

ENTREPRISE ET DIVISION D'UNE GRANDE ENTREPRISE

Si vous représentez une division d'une entreprise, veuillez répondre aux questions en vous référant aux activités réalisées par cette division et aux situations (gestion des ressources humaines, formation du personnel...) qui y prévalent.

PRÉCISION DES RENSEIGNEMENTS

S'il ne vous est pas possible d'indiquer les chiffres exacts pour l'un ou l'autre des renseignements demandés - quantité de travaux, nombre de semaines travaillées, etc. - veuillez fournir une estimation aussi précise que possible.

EMPLOIS ET EMPLOYÉS

Nous vous demandons de situer le personnel salarié de votre entreprise (ou division) selon les emplois occupés. Il est possible que les titres d'emplois suggérés dans le questionnaire ne correspondent pas à ceux utilisés dans votre entreprise. Exemples : l'emploi appelé ici «abatteur manuel» est souvent appelé «opérateur de scie à chaîne» ou «ôûcheron» dans le milieu forestier. Si toutefois vous n'arrivez pas à situer les employés de votre entreprise selon les titres d'emplois suggérés, veuillez indiquer les titres qui correspondent le mieux à la réalité de votre milieu.

Nous vous rappelons que les employés dits salariés sont ceux pour lesquels votre entreprise a émis des relevés d'emploi pour fins d'impôt aux gouvernements provincial et fédéral. Veuillez donc ne pas considérer comme «activités réalisées par des employés salariés de votre entreprise» les travaux confiés en sous-traitance à une entreprise.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Nous vous demandons de répondre aux questions en vous référant à l'une des périodes suivantes. Cochez (✓) la période choisie.

01 - la période comprise entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 1999.

02 - la période comprise entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000.

03 - une autre période de 12 mois, débutant après le 1^{er} janvier 1999.

Spécifiez : du _____ 1999 au _____ 2000.

IMPORTANT : chaque fois que l'année «1999--2000» sera mentionnée dans une question, veuillez vous référer à la période que vous avez choisie.

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Q. 1 – *Catégorie de l'entreprise*

Indiquez à laquelle des catégories suivantes appartient votre entreprise (ou division).
Cochez (✓) plus d'une réponse s'il y a lieu.

- | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------|---|
| 01 <input type="checkbox"/> | -Usine de sciage | 10 <input type="checkbox"/> | ...récolte de bois |
| 02 <input type="checkbox"/> | -Usine de déroulage | 11 <input type="checkbox"/> | ...travaux sylvicoles non commerciaux |
| 03 <input type="checkbox"/> | -Usine de panneaux | 12 <input type="checkbox"/> | ...mesurage du bois |
| 04 <input type="checkbox"/> | -Usine de pâtes et papiers | 13 <input type="checkbox"/> | ...autre domaine. Précisez :
_____ |
| 05 <input type="checkbox"/> | -Coopérative forestière | 14 <input type="checkbox"/> | -Consultant en foresterie (planification,
inventaire avant et après travaux, martelage...) |
| 06 <input type="checkbox"/> | -Groupement forestier | 15 <input type="checkbox"/> | -Autres. Précisez :
_____ |
| 07 <input type="checkbox"/> | -Organisme autochtone
-Entrepreneur spécialisé en... | | |
| 08 <input type="checkbox"/> | ...voirie forestière | | |
| 09 <input type="checkbox"/> | ...transport de bois | | |

Q. 2 – *Localisation de l'entreprise*

Indiquez dans quelle région administrative du Québec est situé le bureau-chef de votre entreprise (ou division).

- | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--|
| 01 <input type="checkbox"/> | -Bas-Saint-Laurent (région 01) | 10 <input type="checkbox"/> | -Nord-du-Québec (région 10) |
| 02 <input type="checkbox"/> | -Saguenay-Lac-Saint-Jean (région 02) | 11 <input type="checkbox"/> | -Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (région 11) |
| 03 <input type="checkbox"/> | -Québec (région 03) | 12 <input type="checkbox"/> | -Chaudière-Appalaches (région 12) |
| 04 <input type="checkbox"/> | -Mauricie (région 04) | 13 <input type="checkbox"/> | -Laval (région 13) |
| 05 <input type="checkbox"/> | -Estrie (région 05) | 14 <input type="checkbox"/> | -Lanaudière (région 14) |
| 06 <input type="checkbox"/> | -Montréal (région 06) | 15 <input type="checkbox"/> | -Laurentides (région 15) |
| 07 <input type="checkbox"/> | -Outaouais (région 07) | 16 <input type="checkbox"/> | -Montérégie (région 16) |
| 08 <input type="checkbox"/> | -Abitibi-Témiscamingue (région 08) | 17 <input type="checkbox"/> | -Centre-du-Québec (région 17) |
| 09 <input type="checkbox"/> | -Côte-Nord (région 09) | | |

Q. 3 – *Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier - CAAF*

1 – Votre entreprise (ou division) est-elle bénéficiaire d'un Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) ?

- | | | | |
|-----------------------------|------|-----------------------------|------|
| 01 <input type="checkbox"/> | -Oui | 02 <input type="checkbox"/> | -Non |
|-----------------------------|------|-----------------------------|------|

2 – Si oui, votre entreprise (ou division) est-elle mandataire d'opération, c'est-à-dire réalise-t-elle des travaux pour une ou plusieurs entreprises sur un territoire donné (aire commune)?

- | | | | |
|-----------------------------|------|-----------------------------|------|
| 01 <input type="checkbox"/> | -Oui | 02 <input type="checkbox"/> | -Non |
|-----------------------------|------|-----------------------------|------|

Q. 4 – *Convention d'aménagement forestier - CAF*

Votre entreprise (ou division) détient-elle une Convention d'aménagement forestier (CAF) ?

- | | | | |
|-----------------------------|------|-----------------------------|------|
| 01 <input type="checkbox"/> | -Oui | 02 <input type="checkbox"/> | -Non |
|-----------------------------|------|-----------------------------|------|

Q. 5 – Sous-traitance

En 1999-2000*, votre entreprise (ou division) a-t-elle confié en sous-traitance à d'autres entreprises ou travailleurs autonomes la réalisation des activités suivantes ? Si oui, indiquez le nombre de sous-traitants et le pourcentage des activités réalisées en sous-traitance par rapport au volume global d'activités de votre entreprise (ou division).

ACTIVITÉ	NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS	% DU VOLUME
1 – Récolte de bois (incluant l'abattage, l'ébranchage, le tronçonnage et le débarquement)		
2 – Travaux sylvicoles non commerciaux (éclaircie précommerciale, reboisement...)		
3 – Transport de bois de la forêt à l'usine (incluant le chargement, mais excluant le transport de produits forestiers - billes, bois en longueur ou copeaux - entre usines)		
4 – Voirie forestière (construction et entretien des chemins forestiers, des ponts et des ponceaux)		
5 – Planification, gestion et supervision des activités forestières incluant le soutien technique		
6 – Soutien général aux travaux forestiers (mécanique, entretien d'un camp forestier...)		

Q. 6 – Activités de l'entreprise

En 1999-2000*, votre entreprise (ou division) avait-elle des EMPLOYÉS SALARIÉS** affectés à l'une ou l'autre des activités suivantes ?

Cochez (✓) plus d'une réponse s'il y a lieu.

- 01 - Récolte de bois (incluant l'abattage, l'ébranchage, le tronçonnage et le débarquement)
- 02 - Travaux sylvicoles non commerciaux (éclaircie précommerciale, reboisement...)
- 03 - Transport de bois de la forêt à l'usine (incluant le chargement, mais excluant le transport de produits forestiers - billes, bois en longueur ou copeaux - entre usines)
- 04 - Voirie forestière (construction et entretien des chemins forestiers, des ponts et des ponceaux)
- 05 - Planification, gestion et supervision des activités forestières, incluant le soutien technique
- 06 - Soutien général aux travaux forestiers (mécanique, entretien d'un camp forestier...)

* L'année 1999-2000 correspond ici à la période de référence que vous avez indiquée à la page 2 du questionnaire.

** Les employés dits salariés sont ceux pour lesquels votre entreprise a émis des relevés d'emploi pour fins d'impôt au gouvernement provincial (relevé 1, case A) et au gouvernement fédéral (T4). Veuillez donc ne pas considérer comme «activités réalisées par des employés salariés de votre entreprise» les travaux confiés en sous-traitance à une autre entreprise.

Si votre entreprise n'avait pas d'employés salariés affectés à l'une ou l'autre des activités mentionnées à la question 6, veuillez S.V.P. RETOURNER LE QUESTIONNAIRE à l'aide de l'enveloppe préaffranchie. Merci de votre collaboration.

Q. 10 – Employés salariés dans l'entreprise

Veillez remplir le tableau suivant en indiquant, pour chacun des titres d'emplois mentionnés, le nombre d'EMPLOYÉS* SALARIÉS dans votre entreprise en 1999-2000. Si vous n'arrivez pas à situer les employés de votre entreprise (ou division) à partir des titres suggérés, veuillez inscrire les titres d'emplois qui correspondent à la réalité de votre milieu.

Pour les EMPLOIS LIÉS À L'ADMINISTRATION, veuillez tenir compte uniquement des emplois attribuables aux activités forestières de votre entreprise (ou division). Par exemple : exclure les emplois attribuables uniquement à des activités de transformation du bois.

	NOMBRE D'EMPLOYÉS SALARIÉS		NOMBRE D'EMPLOYÉS SALARIÉS
1 – Administration		4 – Exécution des travaux sylvicoles non commerciaux	
1.1 – Directeur		4.1 – Opérateur de débroussailluse	
1.2 – Comptable		4.2 – Planteur	
1.3 – Secrétaire		4.3 – Abatteur manuel	
1.4 – Autres. Précisez :		4.4 – Opérateur de machinerie lourde	
		4.5 – Autres. Précisez :	
2 – Planification, gestion et supervision des activités forestières, incluant le soutien technique		5 – Transport du bois de la forêt à l'usine	
2.1 – Directeur des opérations		5.1 – Opérateur de chargeur	
2.2 – Assisat		5.2 – Camionneur	
2.3 – Superviseur		5.3 – Autres. Précisez :	
2.4 – Contremaître			
2.5 – Autres. Précisez :		6 – Voirie forestière	
		6.1 – Opérateur de bulldozer	
3 – Exécution des travaux de récolte		6.2 – Opérateur d'excavatrice	
3.1 – Opérateur d'abatteuse		6.3 – Opérateur de niveleuse	
3.2 – Opérateur de multifonctionnelle		6.4 – Autres. Précisez :	
3.3 – Opérateur de débardeur			
3.4 – Opérateur de tronçonneuse		7 – Soutien général des travaux forestiers	
3.5 – Abatteur manuel		7.1 – Chef de camp	
3.6 – Autres. Précisez :		7.2 – Cuisinier	
		7.3 – Infirmier	
		7.4 – Autres. Précisez :	

* Si l'employé a occupé plus d'une fonction au cours de l'année 1999-2000, veuillez l'inscrire que dans sa principale fonction (celle à laquelle il a consacré le plus grand nombre de semaines de travail).

SECTION 3 : LES TRAVAUX DE RÉCOLTE

Si des employés salariés de votre entreprise (ou division) ont exécuté des travaux de récolte de bois en 1999-2000, veuillez répondre aux questions suivantes.

Si non, passez à la SECTION 4.

Q. 11 – Récolte de bois exécutée par les employés salariés

Veuillez remplir le tableau suivant en indiquant, selon le procédé de récolte en forêt publique et en forêt privée : les volumes de bois récoltés par les EMPLOYÉS SALARIÉS de votre entreprise (ou division) en 1999-2000, le nombre total de semaines pendant lesquelles ces employés ont travaillé ainsi que la durée moyenne de leurs semaines de travail.

	VOLUME (en mètres ³ solides)	NOMBRE TOTAL DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999-2000*	DURÉE MOYENNE DES SEMAINES TRAVAILLÉES (en heures)**
1 – Forêt publique			
1.1 – Coupe totale mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	m ³ sol.	sem.	h
1.2 – Coupe totale conventionnelle (avec scie à chaîne)	m ³ sol.	sem.	h
1.3 – Coupe partielle mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	m ³ sol.	sem.	h
1.4 – Coupe partielle conventionnelle (avec scie à chaîne)	m ³ sol.	sem.	h
2 – Forêt privée			
2.1 – Coupe totale mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	m ³ sol.	sem.	h
2.2 – Coupe totale conventionnelle (avec scie à chaîne)	m ³ sol.	sem.	h
2.3 – Coupe partielle mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	m ³ sol.	sem.	h
2.4 – Coupe partielle conventionnelle (avec scie à chaîne)	m ³ sol.	sem.	h

Q. 12 – Sous-traitance

1 – En 1999-2000, votre entreprise (ou division) a-t-elle confié une partie de l'exécution des travaux de récolte (abattage, ébranchage, débardage...) à une ou plusieurs autres entreprises ou travailleurs autonomes ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si oui, quelles étaient les activités réalisées par ces entreprises ou travailleurs autonomes ?

2.1 – En forêt publique : _____

2.2 – En forêt privée : _____

* Le nombre total de semaines travaillées pour une activité donnée est obtenu en additionnant le nombre de semaines travaillées par chacune des personnes qui ont travaillé à cette activité. Exemple : en 1999-2000, 4 personnes ont travaillé à une activité donnée : 2 d'entre elles ont travaillé pendant 40 semaines (pour 80 semaines) et les 2 autres ont travaillé pendant 20 semaines (pour 40 semaines) pour un total de 120 semaines en ce qui a trait à l'activité concernée.

** La durée moyenne des semaines travaillées pour une activité donnée est le nombre d'heures de travail normalement attendues de l'employé pour une semaine de travail. (Ne pas considérer le temps de transport pour se rendre et pour revenir du lieu de travail ainsi que le temps pour les repas.)

SECTION 4 : LES TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX

*Si des employés salariés de votre entreprise (ou division) ont exécuté des travaux sylvicoles non commerciaux en 1999-2000, veuillez répondre aux questions suivantes.
Si non, passez à la SECTION 5.*

Q. 13 – Travaux sylvicoles non commerciaux exécutés par les employés salariés

Veuillez remplir le tableau suivant en indiquant, selon le type de travaux sylvicoles non commerciaux en forêt publique et en forêt privée : les quantités de travaux exécutés par les EMPLOYÉS SALARIÉS de votre entreprise (ou division) en 1999-2000, le nombre total de semaines pendant lesquelles ces employés ont travaillé ainsi que la durée moyenne de leurs semaines de travail.

	QUANTITÉ	NOMBRE TOTAL DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999-2000*	DURÉE MOYENNE DES SEMAINES TRAVAILLÉES (en heures)**
1 – Forêt publique			
1.1 – Préparation de terrain (avec machinerie lourde)	ha	sem.	h
1.2 – Autre procédé de préparation. Précisez :		sem.	h
1.3 – Plantation manuelle : racines nues	plats	sem.	h
1.4 – Plantation manuelle : récipients	plats	sem.	h
1.5 – Regami de la régénération	plats	sem.	h
1.6 – Dégagement de plantation	ha	sem.	h
1.7 – Éclaircie précommerciale	ha	sem.	h
1.8 – Ensemencement	ha	sem.	h
1.9 – Drainage (en mètres linéaires)	mL	sem.	h
1.10 – Fertilisation (en hectares)	ha	sem.	h
1.11 – Autres :		sem.	h
2 – Forêt privée			
2.1 – Préparation de terrain (avec machinerie lourde)	ha	sem.	h
2.2 – Autre procédé de préparation. Précisez :		sem.	h
2.3 – Plantation manuelle : racines nues	plats	sem.	h
2.4 – Plantation manuelle : récipients	plats	sem.	h
2.5 – Regami de la régénération	plats	sem.	h
2.6 – Dégagement de plantation	ha	sem.	h
2.7 – Éclaircie précommerciale	ha	sem.	h
2.8 – Ensemencement	ha	sem.	h
2.9 – Drainage (en mètres linéaires)	mL	sem.	h
2.10 – Fertilisation (en hectares)	ha	sem.	h
2.11 – Autres :		sem.	h

* et ** Pour les définitions, voir l'encadré vert au bas de la page 7.

Q. 14 – *Sous-traitance - travaux sylvicoles non commerciaux*

1 – En 1999-2000, votre entreprise (ou division) a-t-elle confié une partie de l'exécution des travaux sylvicoles non commerciaux à une ou plusieurs autres entreprises ou travailleurs autonomes ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si oui, quelles étaient les activités réalisées par ces entreprises ou travailleurs autonomes ?

2.1 - En forêt publique : _____ 2.2 - En forêt privée : _____

SECTION 5 : LE TRANSPORT DU BOIS DE LA FORÊT À L'USINE

Si des employés salariés de votre entreprise (ou division) ont travaillé au transport du bois de la forêt à l'usine en 1999-2000, veuillez répondre aux questions suivantes.

Si non, passez à la SECTION 6.

Q. 15 – *Transport du bois par les employés salariés*

Veillez remplir le tableau suivant en indiquant, pour la forêt publique et la forêt privée : les volumes de bois transportés de la forêt à l'usine (incluant le chargement) par les EMPLOYÉS SALARIÉS de votre entreprise (ou division) en 1999-2000, le nombre total de semaines pendant lesquelles ces employés ont travaillé ainsi que la durée moyenne de leurs semaines de travail.

	VOLUME (en mètres ³ solides)	NOMBRE TOTAL DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999-2000*	DURÉE MOYENNE DES SEMAINES TRAVAILLÉES (en heures)**
1 – Forêt publique	m ³ sol.	sem.	h
2 – Forêt privée	m ³ sol.	sem.	h

* et ** Pour les définitions, voir l'encadré vert au bas de la page 7.

Q. 16 – *Moyen de transport*

1 – En 1999-2000, votre entreprise (ou division) a-t-elle utilisé un autre moyen que le camionnage pour le transport du bois de la forêt à l'usine ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si oui, veuillez mentionner de quel moyen il s'agissait.

Q. 17 – *Sous-traitance - transport*

1 – En 1999-2000, votre entreprise (ou division) a-t-elle confié une partie du transport du bois de la forêt à l'usine, incluant le chargement, à une ou plusieurs autres entreprises ou travailleurs autonomes ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si oui, quelles étaient les activités réalisées par ces entreprises ou travailleurs autonomes ?

2.1 - En forêt publique : _____ 2.2 - En forêt privée : _____

SECTION 6 : LA VOIRIE FORESTIÈRE

Si des employés salariés de votre entreprise (ou division) ont travaillé à la voirie forestière en 1999-2000, veuillez répondre aux questions suivantes.

Si non, passez à la SECTION 7.

Q. 18 – Travaux de voirie forestière réalisés par les employés salariés

Veuillez remplir le tableau suivant en indiquant, selon les types de travaux de voirie en forêt publique et en forêt privée : les quantités de travaux réalisés par les EMPLOYÉS SALARIÉS de votre entreprise (ou division) en 1999-2000, le nombre total de semaines pendant lesquelles ces employés ont travaillé ainsi que la durée moyenne de leurs semaines de travail.

	QUANTITÉ	NOMBRE TOTAL DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999-2000*	DURÉE MOYENNE DES SEMAINES TRAVAILLÉES (en heures)**
1 – Forêt publique			
1.1 – Construction de chemins d'accès (chemins permanents)	km	sem.	h
1.2 – Construction de chemins d'exploitation (chemins temporaires)	km	sem.	h
1.3 – Entretien des chemins	km	sem.	h
2 – Forêt privée	QUANTITÉ	NOMBRE TOTAL DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999-2000*	DURÉE MOYENNE DES SEMAINES TRAVAILLÉES (en heures)**
2.1 – Construction de chemins d'accès (chemins permanents)	km	sem.	h
2.2 – Construction de chemins d'exploitation (chemins temporaires)	km	sem.	h
2.3 – Entretien des chemins	km	sem.	h

Q. 19 – Sous-traitance

1 – En 1999-2000, votre entreprise (ou division) a-t-elle confié une partie de l'exécution des travaux de voirie forestière à une ou plusieurs autres entreprises ou travailleurs autonomes ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si oui, quelles étaient les activités réalisées par ces entreprises ou travailleurs autonomes ?

2.1 – En forêt publique : _____

2.2 – En forêt privée : _____

* Le nombre total de semaines travaillées pour une activité donnée est obtenu en additionnant le nombre de semaines travaillées par chacune des personnes qui ont travaillé à cette activité. Exemple : en 1999-2000, 4 personnes ont travaillé à une activité donnée : 2 d'entre elles ont travaillé pendant 40 semaines (pour 80 semaines) et les 2 autres ont travaillé pendant 20 semaines (pour 40 semaines) pour un total de 120 semaines en ce qui a trait à l'activité concernée.

** La durée moyenne des semaines travaillées pour une activité donnée est le nombre d'heures de travail normalement attendues de l'employé pour une semaine de travail. (Ne pas considérer le temps de transport pour se rendre et pour revenir du lieu de travail ainsi que le temps pour les repas.)

SECTION 7 : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA FORMATION EN ENTREPRISE

Q. 20 – Difficultés en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines

- 1 – Veuillez remplir le tableau suivant en cochant (✓) les aspects de la gestion des ressources humaines pour lesquels votre entreprise (ou division) éprouve des difficultés significatives (difficultés assez importantes ou très importantes) selon chacune des grandes activités mentionnées (administration, planification...).

	ADMINIS- TRATION	PLANIFICATION, GESTION, SUPERVISION ET SOUTIEN TECHNIQUE	EXÉCUTION DES TRAVAUX DE RÉCOLTE	EXÉCUTION DES TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX	TRANSPORT DU BOIS DE LA FORÊT À L'USINE	VOIRIE FORESTIÈRE	SOUTIEN GÉNÉRAL DES TRAVAUX FORESTIERS
1.1 - Recrutement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 - Vieillesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 - Roulement du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4 - Accidents de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5 - Adaptation aux normes environnementales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6 - Adaptation aux nouvelles technologies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7 - Adaptation aux changements organisationnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 2 – Veuillez préciser les emplois particulièrement concernés par les difficultés de gestion que vous venez de mentionner. Ajoutez des commentaires au besoin.

(Référez-vous aux titres d'emplois mentionnés à la question 10, page 6)

- | | |
|---|---|
| <p>2.1 - Recrutement
Titres d'emplois : _____

_____</p> | <p>2.6 - Adaptation aux nouvelles technologies
Titres d'emplois : _____

_____</p> |
| <p>2.2 - Vieillesse
Titres d'emplois : _____

_____</p> | <p>2.7 - Adaptation aux changements organisationnels
Titres d'emplois : _____

_____</p> |
| <p>2.3 - Roulement du personnel
Titres d'emplois : _____

_____</p> | <p>2.8 - Commentaires : _____

_____</p> |
| <p>2.4 - Accidents de travail
Titres d'emplois : _____

_____</p> | |
| <p>2.5 - Adaptation aux normes environnementales
Titres d'emplois : _____

_____</p> | |

Q.24 – Participation à des activités de formation

- 1 – Si votre entreprise s'est engagée dans la formation de ses employés en 1999-2000, veuillez remplir le tableau suivant en indiquant le NOMBRE D'EMPLOYÉS qui ont participé à des activités de formation dans les domaines mentionnés selon chacune des grandes activités (administration, planification...).

NOMBRE D'EMPLOYÉS ayant participé à des activités de formation en...	ADMINIS- TRATION	PLANIFICATION, GESTION, SUPERVISION ET SOUTIEN TECHNIQUE	EXÉCUTION DES TRAVAUX DE RÉCOLTE	EXÉCUTION DES TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX	TRANSPORT DU BOIS DE LA FORÊT À L'USINE	VOIRIE FORESTIÈRE	SOUTIEN GÉNÉRAL DES TRAVAUX FORESTIERS
1.1 -...santé et sécurité au travail (prévention des accidents)							
1.2 -... premiers secours et premiers soins							
1.3 -... environnement							
1.4 -... gestion du personnel							
1.5 -... technologies ou techniques de travail							
1.6 -... administration							

- 2 – Veuillez spécifier quels sont les emplois particulièrement concernés par les activités de formation. Ajoutez des commentaires au besoin.
(Référez-vous aux titres d'emplois mentionnés à la question 10, page 6)

SECTION 8 : LES LOIS ET LES RÈGLEMENTS

Veillez prendre note que la présente section ne vise nullement à évaluer les entreprises. Elle vise plutôt à connaître quels sont les meilleurs moyens d'informer les entreprises au sujet des lois et règlements qui régissent leurs activités et de les soutenir dans l'application de ces lois et règlements.

Q. 25 – Responsables de la santé et la sécurité dans l'entreprise

En 1999-2000, parmi les employés de votre entreprise (ou division), qui était responsable de la santé et la sécurité au travail (identification des activités à risque, interventions auprès des travailleurs, inspection des lieux de travail...)? Répondez en mentionnant le titre d'emploi de la personne concernée ou des personnes concernées.

Q. 26 – Comité de santé et sécurité au travail dans l'entreprise

En 1999-2000, y avait-il un comité de santé et sécurité au travail au sein de votre entreprise (ou division)?

01 -Oui

02 -Non

Q. 27 – Association d'employeurs dédiée à la santé et la sécurité au travail

En 1999-2000, votre entreprise (ou division) était-elle membre de l'Association de santé et sécurité des industries de la forêt du Québec (ASSIFQ) ou d'une autre association d'employeurs dédiée à la santé et à la sécurité au travail?

1- ASSIFQ 01 -Oui

02 -Non

2- Autre association 01 -Oui

02 -Non

Si oui, laquelle? _____

Q. 28 – Mutuelle de prévention

En 1999-2000, votre entreprise (ou division) était-elle membre d'une mutuelle de prévention*?

01 -Oui

02 -Non

**Mutuelle : regroupement d'entreprises qui partagent les risques associés à leurs activités (cotisation CSST).*

Q. 29 – Clauses relatives à la santé et la sécurité au travail - contrats

En 1999-2000, dans les contrats que votre entreprise (ou division) a signés avec d'autres entreprises, soit à titre de donneur d'ordres, soit à titre de sous-traitant, y avait-il des clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail?

01 -Toujours

02 -À l'occasion

03 -Rarement

04 -Jamais

05 -Ne s'applique pas (l'entreprise n'a pas signé de contrat avec d'autres en 1999-2000)

Q. 30 – *Contacts avec des organismes extérieurs*

En 1999-2000, votre entreprise (ou division) a-t-elle eu des contacts professionnels avec des représentants de l'un ou de plusieurs des organismes suivants ? Pour chacun des organismes ou des types d'organismes mentionnés, cochez (✓) la case qui s'applique à la situation de votre entreprise.

	AUCUN CONTACT	RAREMENT (1 CONTACT)	QUELQUES FOIS (DE 2 À 5 CONTACTS)	FRÉQUEMMENT (PLUS DE 5 CONTACTS)
1- CLSC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- CSST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Organismes de formation en santé et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Ministère des Ressources naturelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Direction de la santé publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Ministère de l'Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Emploi-Québec	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Autre(s). Spécifiez :		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q. 31 – *Équipements de sécurité*

En 1999-2000, votre entreprise (ou division) a-t-elle fourni ou remboursé des équipements de sécurité à ses employés ?

01 -Oui

02 -Non

Si oui, veuillez cocher (✓) les équipements de sécurité fournis ou remboursés par votre entreprise.

	ÉQUIPEMENT FOURNI	ÉQUIPEMENT REMBOURSÉ
1- Bottes de sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Casque de sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Équipement de protection auditive (coquilles, bouchons)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Gants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Pantalons de sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Autres. Spécifiez :		<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q.32 – Documentation

Voici une liste de documents mis à la disposition des employeurs relativement à l'application de lois et de règlements qui ont trait à la santé et à la sécurité au travail, à l'environnement et aux relations de travail. Pour chacun des documents mentionnés, veuillez cocher (✓) les cases qui correspondent à la situation de votre entreprise (ou division).

Vous pouvez cocher (✓) plus d'une case pour un même document.

	L'ENTREPRISE POSSÈDE LE DOCUMENT	L'ENTREPRISE DISPOSE DE DOCUMENTS EXPLICATIFS	DES CADRES OU DES EMPLOYÉS CONNAISSENT LE SUJET	LE SUJET NE S'APPLIQUE PAS AUX ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE
1- Loi sur la santé et la sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Règlement sur les travaux forestiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Règlement sur les établissements industriels et commerciaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Règlement sur la qualité du milieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Règlement sur le programme de prévention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Guide sur les campements temporaires en forêt (CSST)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Guide sur les réparations mécaniques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11- Guide sur l'abattage manuel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12- Guide sur les chicots de feuillus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13- Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Merci de votre collaboration.



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

3405C, boul. Wilfrid-Hamel, bureau 330, Québec (Québec) G1P 2J3

ENQUÊTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE FORESTIÈRE AU QUÉBEC 1999-2000

Questionnaire aux employés
salariés d'entreprises forestières

DIRECTIVES GÉNÉRALES ET DÉFINITIONS

Créé en 1996, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) est un organisme de concertation dont la mission est de concevoir et de réaliser des stratégies de mise en valeur et de développement de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier.

Le présent questionnaire s'inscrit dans le cadre de l'enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000, menée par le CSMOAF, de concert avec le ministère des Ressources naturelles du Québec (MRN), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), l'Institut canadien de recherche en génie forestier (FERIC) et le Service canadien des forêts (SCF).

Les questions s'adressent aux personnes qui ont travaillé à titre d'EMPLOYÉ SALARIÉ pour au moins une entreprise forestière au cours de l'année 1999. Par «entreprise forestière», nous entendons ici les entreprises qui ont réalisé une ou plusieurs des activités suivantes :

- la récolte de bois (incluant l'abattage, l'ébranchage, le tronçonnage et le débardage);
- les travaux sylvicoles non commerciaux, c'est-à-dire les travaux ne comportant pas de récolte de bois marchand (éclaircie précommerciale, reboisement...);
- le transport de bois de la forêt à l'usine;
- la voirie forestière (construction et entretien des chemins d'été ou d'hiver, installation de ponts et pontons...);
- le soutien technique (inventaire avant et après travaux, martelage, mesurage...);
- le soutien général des travaux forestiers (mécanique, entretien de camps forestiers, cuisine...).

Les employés dits salariés sont ceux qui reçoivent des relevés d'emploi pour fins d'impôts.

Si, en 1999, vous avez travaillé à titre d'employé salarié pour une entreprise forestière, veuillez, s.v.p., remplir le présent questionnaire et le retourner d'ici deux semaines au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, à l'aide de l'enveloppe préaffranchie.

Si en 1999, vous n'avez pas travaillé à titre d'employé salarié pour une entreprise forestière, veuillez, s.v.p., retourner le questionnaire non rempli le plus tôt possible au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, à l'aide de l'enveloppe préaffranchie.

SI VOUS DÉSIREZ...

...avoir des renseignements supplémentaires concernant la présente enquête, répondre au questionnaire par téléphone plutôt que par écrit, ou ajouter des commentaires : téléphonez sans frais au bureau du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier et demandez Christine Bouliane ou Claude Beauchesne.

Numéro : 1-877-864-7126

La réalisation de l'enquête a été rendue possible
grâce à la collaboration d'Emploi-Québec.

Québec 
Emploi-Québec

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Nous vous demandons de répondre aux questions en vous référant à la période comprise entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 1999.

PRÉCISION DES RENSEIGNEMENTS

S'il ne vous est pas possible d'indiquer les chiffres exacts pour l'un ou l'autre des renseignements demandés – nombre de semaines travaillées, nombre moyen d'heures travaillées par semaine, etc. – veuillez fournir une estimation aussi précise que possible.

TITRE D'EMPLOI

Nous vous demandons de mentionner l'emploi ou les emplois que vous avez occupés au cours de l'année 1999. Il est possible que les titres d'emplois suggérés dans le questionnaire ne correspondent pas à ceux utilisés dans votre milieu. Exemple : l'emploi appelé ici «opérateur de scie à chaîne» est souvent appelé «abatteur manuel» ou «bûcheron» dans le milieu forestier. Si vous n'arrivez pas à vous situer à partir des titres d'emploi suggérés ici, veuillez indiquer les titres qui correspondent à votre réalité.

NOTEZ BIEN

Les sections 1, 7 et 8 s'adressent à tous les répondants, même si certaines questions concernent particulièrement ceux qui ont travaillé en forêt au cours de l'année 1999.

Les sections 2 à 6 ne s'adressent qu'aux répondants concernés par les différents emplois mentionnés au début de ces sections.

Conformément aux stipulations de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier s'engage à respecter le caractère confidentiel des renseignements personnels qui lui seront transmis, et à ne les utiliser qu'à des fins de connaissance de la main-d'œuvre forestière au Québec, et du milieu dans lequel elle évolue.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Q. 1 - Sexe

Quel est votre sexe ?

01 -Masculin

02 -Féminin

Q. 2 - Âge

Quel est votre âge ?

ans

Q. 3 - Études à temps complet

Étiez-vous aux études à temps complet à l'automne 1999 ?

01 -Oui

02 -Non

Q. 4 - Niveau de scolarisation - spécialisation

1 - Veuillez indiquer le plus haut niveau de scolarisation que vous avez atteint.

01 -Primaire

04 -Collégial sans diplôme

02 -Secondaire sans diplôme

05 -Collégial avec diplôme

03 -Secondaire avec diplôme

06 -Universitaire sans diplôme

07 -Universitaire avec diplôme

2 - Si vous avez fait des études professionnelles au secondaire, des études techniques au collégial, ou des études universitaires, veuillez indiquer dans quel domaine ou spécialisation.

01 -Secondaire _____

02 -Collégial _____

03 -Universitaire _____

Q. 5 - Situation de vie

Veuillez cocher (✓) la case qui correspond à votre situation de vie en 1999.

01 -Je vivais seul(e) sans enfant

02 -Je vivais seul(e) avec enfant(s)

03 -Je vivais avec un conjoint ou une conjointe (avec ou sans enfant)

04 -Je vivais chez mes parents, ou avec un ou plusieurs membres de ma famille

05 -Autre situation (partage de logement avec un co-locataire, chambre...)

SECTION 1

Q. 6 – *Situation familiale*

1 – En 1999, aviez-vous des enfants ?

01 -Oui

02 -Non

2 – SI OUI, combien aviez-vous d'enfants...

01 - ...âgés de moins de 18 ans ? enfant(s)

02 - ...âgés de 18 ans ou plus ? enfant(s)

3 – Si vous aviez un ou des enfants âgés de 18 ANS OU PLUS en 1999, combien d'entre eux étaient à votre charge ?

enfant(s)

Q. 7 – *Revenus personnels en 1999*

Veillez indiquer dans laquelle des catégories suivantes se situaient vos revenus PERSONNELS en 1999 (incluant : salaire, honoraires, revenus de placement, prestations d'assurance-emploi, etc.).

01 -Moins de 10 000 \$

06 -De 30 000 à 34 999 \$

02 -De 10 000 à 14 999 \$

07 -De 35 000 à 39 999 \$

03 -De 15 000 à 19 999 \$

08 -De 40 000 à 44 999 \$

04 -De 20 000 à 24 999 \$

09 -De 45 000 à 49 999 \$

05 -De 25 000 à 29 999 \$

10 -50 000 \$ et plus

Q. 8 – *Revenus du ménage en 1999*

Si vous viviez avec un conjoint ou une conjointe en 1999, veuillez indiquer dans laquelle des catégories suivantes se situaient les revenus globaux de votre ménage (c'est-à-dire incluant vos revenus personnels et ceux de votre conjoint ou conjointe).

01 -Moins de 20 000 \$

06 -De 60 000 à 69 999 \$

02 -De 20 000 à 29 999 \$

07 -De 70 000 à 79 999 \$

03 -De 30 000 à 39 999 \$

08 -De 80 000 à 89 999 \$

04 -De 40 000 à 49 999 \$

09 -De 90 000 à 99 999 \$

05 -De 50 000 à 59 999 \$

10 -100 000 \$ et plus

Q. 9 – *Lots boisés*

1 – En 1999, étiez-vous propriétaire d'un ou plusieurs lots boisés ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si OUI, quelle était la superficie totale de votre lot ou de vos lots boisés ? Répondez à la question en spécifiant l'unité de mesure que vous utilisez : hectares, acres, arpents...

SECTION 1

Q. 10 – Informatique

1 – En 1999, aviez-vous un ordinateur personnel à la maison ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si OUI, étiez-vous branché sur Internet ?

01 -Oui

02 -Non

Q. 11 – Lieu d'origine

1 – Veuillez inscrire le nom de la municipalité ou de la ville dans laquelle vous avez vécu la majeure partie de votre vie, de la naissance jusqu'à l'âge de 18 ans.

2 – Indiquez dans quelle région se situe cette municipalité ou cette ville.

01 -Bas-Saint-Laurent (région 01)

11 -Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (région 11)

02 -Saguenay - Lac-Saint-Jean (région 02)

12 -Chaudière-Appalaches (région 12)

03 -Québec (région 03)

13 -Laval (région 13)

04 -Mauricie (région 04)

14 -Lanaudière (région 14)

05 -Estrie (région 05)

15 -Laurentides (région 15)

06 -Montréal (région 06)

16 -Montérégie (région 16)

07 -Outaouais (région 07)

17 -Centre-du-Québec (région 17)

08 -Abitibi-Témiscamingue (région 08)

18 -Région hors Québec. Précisez :

09 -Côte-Nord (région 09)

10 -Nord-du-Québec (région 10)

Q. 12 – Lieu de la résidence principale

1 – Veuillez inscrire le nom de la municipalité ou de la ville dans laquelle se situait votre résidence principale en 1999.

2 – Indiquez dans quelle région se situe cette municipalité ou cette ville.

01 -Bas-Saint-Laurent (région 01)

11 -Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (région 11)

02 -Saguenay - Lac-Saint-Jean (région 02)

12 -Chaudière-Appalaches (région 12)

03 -Québec (région 03)

13 -Laval (région 13)

04 -Mauricie (région 04)

14 -Lanaudière (région 14)

05 -Estrie (région 05)

15 -Laurentides (région 15)

06 -Montréal (région 06)

16 -Montérégie (région 16)

07 -Outaouais (région 07)

17 -Centre-du-Québec (région 17)

08 -Abitibi-Témiscamingue (région 08)

18 -Région hors Québec. Précisez :

09 -Côte-Nord (région 09)

10 -Nord-du-Québec (région 10)

SECTION 1

Q. 13 – *Expérience dans le domaine forestier*

En incluant 1999, combien d'années (ou saisons) d'expérience avez-vous accumulées dans le DOMAINE FORESTIER ?

années (ou saisons)

Q. 14 – *Nombre d'employeurs*

1 – En 1999, pour combien d'entreprises forestières avez-vous travaillé à titre d'employé salarié ?

- 01 -1 entreprise
 02 -2 entreprises
 03 -3 entreprises
 04 -Plus de 3 entreprises

2 – En 1999, avez-vous aussi travaillé à titre d'ENTREPRENEUR ou de TRAVAILLEUR AUTONOME pour une ou plusieurs entreprises forestières, incluant l'entreprise ou les entreprises pour lesquelles vous avez travaillé à titre de salarié ?

- 01 -Oui 02 -Non

Q. 15 – *Catégorie de l'entreprise forestière*

Dans quelle catégorie situez-vous l'entreprise ou les entreprises forestières pour lesquelles vous avez travaillé à titre de salarié en 1999 ?

(La PRINCIPALE ENTREPRISE est celle pour laquelle vous avez travaillé le plus grand nombre de semaines au cours de l'année 1999.)

	PRINCIPALE ENTREPRISE	2 ^e ENTREPRISE	3 ^e ENTREPRISE
1- Usine de sciage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Usine de déroulage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Usine de panneaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Usine de pâtes et papiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Coopérative forestière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Groupement forestier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Organisme autochtone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Entrepreneur spécialisé en...			
8.1 -... récolte de bois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2 -... transport de bois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3 -... travaux sylvicoles non commerciaux (éclaircie précommerciale, reboisement...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4 -... voirie forestière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5 -... mesurage du bois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Consultant en foresterie (planification, inventaire avant et après travaux, martelage...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Autre. Précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>			

SECTION 1

Q. 16 – Taille de l'entreprise forestière

En ce qui a trait au nombre TOTAL d'employés (incluant ceux qui travaillent aux activités non forestières), dans quelle catégorie situez-vous l'entreprise ou les entreprises forestières pour lesquelles vous avez travaillé en 1999 ?

(La PRINCIPALE ENTREPRISE est celle pour laquelle vous avez travaillé le plus grand nombre de semaines au cours de l'année 1999.)

	PRINCIPALE ENTREPRISE	2 ^e ENTREPRISE	3 ^e ENTREPRISE
- Moins de 5 employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- De 5 à 10 employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- De 11 à 20 employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- De 21 à 50 employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Plus de 50 employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q. 17 – Semaines travaillées en 1999

Veillez cocher (✓) les cases qui correspondent aux semaines de l'année 1999 pendant lesquelles vous avez occupé un emploi salarié dans une entreprise forestière.

SEMAINES						SEMAINES					
1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e		1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	
01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Janvier 1999	07	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Juillet 1999
02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Février 1999	08	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Août 1999
03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Mars 1999	09	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Septembre 1999
04	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Avril 1999	10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Octobre 1999
05	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Mai 1999	11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Novembre 1999
06	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Juin 1999	12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Décembre 1999

Q. 18 – Région(s) de travail

Veillez indiquer dans quelle(s) région(s) vous avez travaillé à titre d'employé salarié d'une entreprise forestière en 1999. Si vous avez travaillé en forêt, indiquez la ou les régions où vous avez exécuté des travaux.

- | | | | | | |
|----|--------------------------|--|----|--------------------------|--|
| 01 | <input type="checkbox"/> | -Bas-Saint-Laurent (région 01) | 11 | <input type="checkbox"/> | -Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (région 11) |
| 02 | <input type="checkbox"/> | -Saguenay - Lac-Saint-Jean (région 02) | 12 | <input type="checkbox"/> | -Chaudière-Appalaches (région 12) |
| 03 | <input type="checkbox"/> | -Québec (région 03) | 13 | <input type="checkbox"/> | -Laval (région 13) |
| 04 | <input type="checkbox"/> | -Mauricie (région 04) | 14 | <input type="checkbox"/> | -Lanaudière (région 14) |
| 05 | <input type="checkbox"/> | -Estrie (région 05) | 15 | <input type="checkbox"/> | -Laurentides (région 15) |
| 06 | <input type="checkbox"/> | -Montréal (région 06) | 16 | <input type="checkbox"/> | -Montérégie (région 16) |
| 07 | <input type="checkbox"/> | -Outaouais (région 07) | 17 | <input type="checkbox"/> | -Centre-du-Québec (région 17) |
| 08 | <input type="checkbox"/> | -Abitibi-Témiscamingue (région 08) | 18 | <input type="checkbox"/> | -Région hors Québec. Précisez : |
| 09 | <input type="checkbox"/> | -Côte-Nord (région 09) | | | _____ |
| 10 | <input type="checkbox"/> | -Nord-du-Québec (région 10) | | | _____ |

SECTION 1

Q. 19 – Type d'emploi occupé en 1999

Quel(s) type(s) d'emploi avez-vous occupé(s) dans l'entreprise ou les entreprises forestières pour lesquelles vous avez travaillé à titre de salarié en 1999 ?

(Cochez (✓) plus d'une case si vous êtes concerné par plus d'un type d'emploi.)

- | | | |
|-----------------------------|---|---|
| 01 <input type="checkbox"/> | -EMPLOIS LIÉS À L'EXÉCUTION DE TRAVAUX DE RÉCOLTE :
- Opérateur de scie à chaîne (abatteur manuel)
- Opérateur de débardeur ou de porteur
- Opérateur d'ébrancheuse ou de tronçonneuse
- Opérateur d'abatteuse (conventionnelle ou multifonctionnelle)
- Autre(s) | VEUILLEZ REMPLIR :
Sections 2, 7 et 8
(p. 9 et p. 15 à 24) |
| 02 <input type="checkbox"/> | -EMPLOIS LIÉS À L'EXÉCUTION DE TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX (sans récolte de bois marchand) :
- Opérateur de débroussailluse
- Planteur
- Opérateur de scie à chaîne (abatteur manuel)
- Opérateur de machinerie lourde utilisée pour la préparation de terrain (tracteur...)
- Autre(s) | VEUILLEZ REMPLIR :
Sections 3, 7 et 8
(p. 10 et p. 15 à 24) |
| 03 <input type="checkbox"/> | -EMPLOIS LIÉS AU TRANSPORT DE BOIS DE LA FORÊT À L'USINE :
- Opérateur de chargeuse
- Camionneur
- Autre(s) | VEUILLEZ REMPLIR :
Sections 4, 7 et 8
(p. 11 et p. 15 à 24) |
| 04 <input type="checkbox"/> | -EMPLOIS LIÉS À LA VOIRIE FORESTIÈRE (construction et entretien des chemins d'été ou d'hiver, installation de ponts et ponceaux...)
- Opérateur de bulldozer
- Opérateur d'excavatrice
- Opérateur de niveleuse
- Autre(s) | VEUILLEZ REMPLIR :
Sections 5, 7 et 8
(p. 12 et p. 15 à 24) |
| 05 <input type="checkbox"/> | -EMPLOIS LIÉS À LA PLANIFICATION, LA GESTION OU LA SUPERVISION D'ACTIVITÉS FORESTIÈRES, INCLUANT LE SOUTIEN TECHNIQUE :
- Directeur des opérations
- Assistant, superviseur, contremaître
- Autre(s) | VEUILLEZ REMPLIR :
Sections 6, 7 et 8
(p. 13 à 24) |
| 06 <input type="checkbox"/> | -EMPLOIS LIÉS À L'ADMINISTRATION DE L'ENTREPRISE :
- Directeur
- Comptable
- Secrétaire
- Autre(s) | VEUILLEZ REMPLIR :
Sections 6, 7 et 8
(p. 13 à 24) |
| 07 <input type="checkbox"/> | -EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN GÉNÉRAL DE TRAVAUX FORESTIERS :
- Responsable de camp
- Cuisinier
- Infirmier
- Autre(s) | VEUILLEZ REMPLIR :
Sections 6, 7 et 8
(p. 13 à 24) |

EMPLOIS LIÉS À L'EXÉCUTION DE TRAVAUX DE RÉCOLTE

Q. 20 – *Emploi(s) occupé(s) en 1999*

Si vous avez occupé un ou plusieurs emplois liés à l'EXÉCUTION DES TRAVAUX DE RÉCOLTE au cours de l'année 1999, veuillez remplir le tableau suivant en indiquant : le nombre de semaines travaillées, le nombre moyen d'heures de travail par semaine et votre salaire brut moyen par semaine.

EMPLOIS*	NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE
1- Opérateur d'abatteuse conventionnelle	sem.	h./sem.	\$/sem.
2- Opérateur d'abatteuse multifonctionnelle	sem.	h./sem.	\$/sem.
3- Opérateur de débardeur ou de porteur	sem.	h./sem.	\$/sem.
4- Opérateur de tronçonneuse ou d'ébrancheuse	sem.	h./sem.	\$/sem.
5- Opérateur de scie à chaîne (abatteur manuel)	sem.	h./sem.	\$/sem.
6- Autre. Précisez : _____	sem.	h./sem.	\$/sem.

* Il est possible que les titres d'emplois mentionnés dans le tableau ne correspondent pas à ceux utilisés dans votre entreprise. Si vous n'arrivez pas à situer votre emploi à partir de ces titres, veuillez mentionner le titre qui correspond le mieux à votre réalité.

Q. 21 – *Tenure (forêt publique, forêt privée)*

1 - Veuillez indiquer dans quelle tenure (ou combinaison de tenures) vous avez exécuté des travaux de récolte à titre d'employé salarié en 1999.

- 01 -En forêt publique uniquement
 02 -En forêt publique et en forêt privée
 03 -En forêt privée uniquement
 04 -Je l'ignore

2 - Si vous avez exécuté des travaux de récolte en forêt publique ET en forêt privée, veuillez indiquer combien de semaines vous avez travaillé dans chacune des tenures.

- 01 semaines en forêt publique
 02 semaines en forêt privée
 03 -Je l'ignore

Q. 22 – *Expérience en récolte*

En incluant 1999, combien d'années (saisons) d'expérience avez-vous accumulées dans l'exécution de travaux de récolte ?

années (saisons)

Si, à titre de salarié, vous n'avez pas occupé un autre type d'emploi dans une entreprise forestière en 1999, passez tout de suite aux Sections 7 et 8.

SECTION 3

EMPLOIS LIÉS À L'EXÉCUTION DE TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX

Q. 23 – *Emploi(s) occupé(s) en 1999*

Si vous avez occupé un ou plusieurs emplois liés à l'exécution de TRAVAUX SYLVICOLES NON COMMERCIAUX au cours de l'année 1999, veuillez remplir le tableau suivant en indiquant : le nombre de semaines travaillées, le nombre moyen d'heures de travail par semaine et votre salaire brut moyen par semaine.

EMPLOIS*	NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE
1- Opérateur de débroussailluse (ouvrier sylvicole-débroussaillier)	sem.	h./sem.	\$/sem.
2- Opérateur de scie à chaîne (abatteur manuel)	sem.	h./sem.	\$/sem.
3- Opérateur de machinerie lourde (tracteur... pour scarifiage, mise en arbâns...)	sem.	h./sem.	\$/sem.
4- Planteur	sem.	h./sem.	\$/sem.
5- Autre. Précisez : _____	sem.	h./sem.	\$/sem.

* Il est possible que les titres d'emplois mentionnés dans le tableau ne correspondent pas à ceux utilisés dans votre entreprise. Si vous n'arrivez pas à situer votre emploi à partir de ces titres, veuillez mentionner le titre qui correspond le mieux à votre réalité.

Q. 24 – *Tenure (forêt publique, forêt privée)*

1 - Veuillez indiquer dans quelle tenure (ou combinaison de tenures) vous avez exécuté des travaux sylvicoles non commerciaux à titre d'employé salarié en 1999.

- 01 -En forêt publique uniquement
 02 -En forêt publique et en forêt privée
 03 -En forêt privée uniquement
 04 -Je l'ignore

2 - Si vous avez exécuté des travaux sylvicoles non commerciaux en forêt publique ET en forêt privée, veuillez indiquer combien de semaines vous avez travaillé dans chacune des tenures.

- 01 semaines en forêt publique
 02 semaines en forêt privée
 03 -Je l'ignore

Q. 25 – *Expérience en travaux sylvicoles non commerciaux*

En 1999, combien d'années (saisons) d'expérience aviez-vous accumulées dans l'exécution de travaux sylvicoles non commerciaux ?

années (saisons)

Si, à titre de salarié, vous n'avez pas occupé un autre type d'emploi dans une entreprise forestière en 1999, passez tout de suite aux Sections 7 et 8.

**EMPLOIS LIÉS AU TRANSPORT DE BOIS
DE LA FORÊT À L'USINE**

Q. 26 – *Emploi(s) occupé(s) en 1999*

Si vous avez occupé un ou plusieurs emplois liés au TRANSPORT DE BOIS de la forêt à l'usine au cours de l'année 1999, veuillez remplir le tableau suivant en indiquant : le nombre de semaines travaillées, le nombre moyen d'heures de travail par semaine et votre salaire brut moyen par semaine.

EMPLOIS*	NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE
1- Opérateur de chargeuse	sem.	h./sem.	\$/sem.
2- Camionneur	sem.	h./sem.	\$/sem.
3- Autre. Précisez : _____	sem.	h./sem.	\$/sem.

* Il est possible que les titres d'emplois mentionnés dans le tableau ne correspondent pas à ceux utilisés dans votre entreprise. Si vous n'arrivez pas à situer votre emploi à partir de ces titres, veuillez mentionner le titre qui correspond le mieux à votre réalité.

Q. 27 – *Tenure (forêt publique, forêt privée)*

1 - Veuillez indiquer dans quelle tenure (ou combinaison de tenures) vous avez travaillé au transport de bois à titre d'employé salarié en 1999.

- 01 -En forêt publique uniquement
 02 -En forêt publique et en forêt privée
 03 -En forêt privée uniquement
 04 -Je l'ignore

2 - Si vous avez travaillé au transport de bois de la forêt à l'usine en forêt publique ET en forêt privée, veuillez indiquer combien de semaines vous avez travaillé dans chacune des tenures.

- 01 semaines en forêt publique
 02 semaines en forêt privée
 03 -Je l'ignore

Q. 28 – *Expérience en transport de bois*

En 1999, combien d'années (saisons) d'expérience aviez-vous accumulées en transport de bois ?

années (saisons)

Si, à titre de salarié, vous n'avez pas occupé un autre type d'emploi dans une entreprise forestière en 1999, passez tout de suite aux Sections 7 et 8.

SECTION 5

EMPLOIS LIÉS À LA VOIRIE FORESTIÈRE

Q. 29 – *Emploi(s) occupé(s) en 1999*

Si vous avez occupé un ou plusieurs emplois liés à la VOIRIE FORESTIÈRE au cours de l'année 1999, veuillez remplir le tableau suivant en indiquant : le nombre de semaines travaillées, le nombre moyen d'heures de travail par semaine et votre salaire brut moyen par semaine.

EMPLOIS*	NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE
1- Opérateur de bulldozer	sem.	h./sem.	\$/sem.
2- Opérateur d'excavatrice (pelle)	sem.	h./sem.	\$/sem.
3- Opérateur de niveleuse	sem.	h./sem.	\$/sem.
4- Opérateur de sableuse	sem.	h./sem.	\$/sem.
5- Opérateur de chasse-neige	sem.	h./sem.	\$/sem.
6- Opérateur de fardier	sem.	h./sem.	\$/sem.
7- Opérateur de chargeuse à gravier	sem.	h./sem.	\$/sem.
8- Camionneur (10 roues)	sem.	h./sem.	\$/sem.
9- Autre. Précisez : _____	sem.	h./sem.	\$/sem.

* Il est possible que les titres d'emplois mentionnés dans le tableau ne correspondent pas à ceux utilisés dans votre entreprise. Si vous n'arrivez pas à situer votre emploi à partir de ces titres, veuillez mentionner le titre qui correspond le mieux à votre réalité.

Q. 30 – *Tenure (forêt publique, forêt privée)*

1 - Veuillez indiquer dans quelle tenure (ou combinaison de tenures) vous avez exécuté des travaux de voirie à titre d'employé salarié en 1999.

- 01 -En forêt publique uniquement
 02 -En forêt publique et en forêt privée
 03 -En forêt privée uniquement
 04 -Je l'ignore

2 - Si vous avez exécuté des travaux de voirie en forêt publique ET en forêt privée, veuillez indiquer combien de semaines vous avez travaillé dans chacune des tenures.

- 01 semaines en forêt publique
 02 semaines en forêt privée
 03 -Je l'ignore

Q. 31 – *Expérience en voirie forestière*

En 1999, combien d'années (saisons) d'expérience avez-vous accumulées en voirie forestière ?

années (saisons)

Si, à titre de salarié, vous n'avez pas occupé un autre type d'emploi dans une entreprise forestière en 1999, passez tout de suite aux Sections 7 et 8.

SECTION 6

**PLANIFICATION, GESTION ET SUPERVISION D'ACTIVITÉS FORESTIÈRES;
ADMINISTRATION D'UNE ENTREPRISE FORESTIÈRE;
SOUTIEN GÉNÉRAL D'ACTIVITÉS FORESTIÈRES**

Q. 32 – *Emploi(s) occupé(s) en 1999*

Si, au cours de l'année 1999, vous avez occupé un ou plusieurs emplois liés à LA PLANIFICATION, LA GESTION OU LA SUPERVISION D'ACTIVITÉS FORESTIÈRES, INCLUANT LE SOUTIEN TECHNIQUE, L'ADMINISTRATION D'UNE ENTREPRISE FORESTIÈRE, OU LE SOUTIEN GÉNÉRAL D'ACTIVITÉS FORESTIÈRES, veuillez remplir le tableau suivant en indiquant : le nombre de semaines travaillées, le nombre moyen d'heures de travail par semaine et votre salaire brut moyen par semaine.

PLANIFICATION, GESTION OU SUPERVISION D'ACTIVITÉS FORESTIÈRES, INCLUANT LE SOUTIEN TECHNIQUE *	NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE
1- Directeur des opérations	sem.	h./sem.	\$/sem.
2- Assisant	sem.	h./sem.	\$/sem.
3- Superviseur (contremaître, chef d'équipe)	sem.	h./sem.	\$/sem.
4- Préposé au suivi et au contrôle des travaux	sem.	h./sem.	\$/sem.
5- Autre. Précisez : _____	sem.	h./sem.	\$/sem.
ADMINISTRATION D'UNE ENTREPRISE FORESTIÈRE *	NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE
6- Directeur général	sem.	h./sem.	\$/sem.
7- Comptable	sem.	h./sem.	\$/sem.
8- Secrétaire	sem.	h./sem.	\$/sem.
9- Autre. Précisez : _____	sem.	h./sem.	\$/sem.
SOUTIEN GÉNÉRAL D'ACTIVITÉS FORESTIÈRES *	NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 1999	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	SALAIRE BRUT MOYEN PAR SEMAINE
10- Responsable de camp (gestion, entretien...)	sem.	h./sem.	\$/sem.
11- Gardien de camp	sem.	h./sem.	\$/sem.
12- Cuisinier	sem.	h./sem.	\$/sem.
13- Mécanicien	sem.	h./sem.	\$/sem.
14- Infirmier	sem.	h./sem.	\$/sem.
15- Autre. Précisez : _____	sem.	h./sem.	\$/sem.

* Il est possible que les titres d'emplois mentionnés dans le tableau ne correspondent pas à ceux utilisés dans votre entreprise. Si vous n'arrivez pas à situer votre emploi à partir de ces titres, veuillez mentionner le titre qui correspond le mieux à votre réalité.

SECTION 6

Q. 33 – Tenure (forêt publique, forêt privée)

1 – Veuillez indiquer dans quelle tenure (ou combinaison de tenures) vous avez travaillé à la planification, à l'administration ou au soutien général d'activités forestières.

- 01 -En forêt publique uniquement
02 -En forêt publique et en forêt privée
03 -En forêt privée uniquement
04 -Je l'ignore
05 -Ne s'applique pas

2 – Si vous avez travaillé à la planification, à l'administration ou au soutien général d'activités forestières en forêt publique ET en forêt privée, veuillez indiquer combien de semaines vous avez travaillé dans chacune des tenures.

- 01 semaines en forêt publique
02 semaines en forêt privée
03 -Je l'ignore

Q. 34 – Expérience en planification, administration ou soutien général d'activités forestières

En 1999, combien d'années (saisons) d'expérience avez-vous accumulées en planification, administration ou soutien général d'activités forestières ?

années

Passez maintenant aux Sections 7 et 8.

MILIEU DE TRAVAIL
- PRINCIPAL EMPLOI -

Veillez répondre aux questions de la présente section en vous référant au PRINCIPAL EMPLOI SALARIÉ que vous avez occupé en 1999, c'est-à-dire l'emploi que vous avez occupé pendant le plus grand nombre de semaines.

Q. 35 - *Horaire : semaines de travail*

Pendant la période de l'année 1999 où vous occupiez votre principal emploi dans une entreprise forestière, votre horaire habituel comprenait...

(Cochez (✓) l'élément qui correspond à votre situation)

- 01 -...uniquement des journées de semaine (du lundi au vendredi)
- 02 -...régulièrement des journées de semaine et, à l'occasion, des journées de fin de semaine
- 03 -...régulièrement des journées de semaine et des journées de fin de semaine
(par exemple, l'horaire «10-4», soit 10 jours de travail suivis de 4 jours de congés)

Q. 36 - *Horaire : quarts de travail*

Pendant la période de l'année 1999 où vous occupiez votre principal emploi dans une entreprise forestière, votre horaire habituel comprenait...

(Cochez (✓) l'élément qui correspond à votre situation)

- 01 -...uniquement des quarts de jour
- 02 -...uniquement des quarts de soir ou de nuit
- 03 -...des quarts de jours ET des quarts de soir ou de nuit

Q. 37 - *Base de calcul du salaire*

Pendant la période de l'année 1999 où vous occupiez votre principal emploi dans une entreprise forestière, sur quelle base était calculé votre salaire ?

- 01 -Vous étiez payé à l'heure
- 02 -Vous étiez payé à la semaine
- 03 -Vous étiez payé à forfait (ou à la production)
- 04 -Autre. Précisez :

Q. 38 - *Syndicalisation*

En 1999, pendant la période où vous occupiez votre principal emploi dans une entreprise forestière, étiez-vous syndiqué ?

- 01 -Oui
- 02 -Non

Q. 42 – Outils, machinerie, équipements et véhicules

Veillez remplir le tableau suivant en indiquant les outils, la machinerie, les équipements ou les véhicules que vous utilisiez pour occuper votre emploi dans une entreprise forestière en 1999. Pour chacun d'eux, indiquez d'abord si vous en étiez le propriétaire; inscrivez ensuite le temps que vous avez consacré (en moyenne) chaque semaine, à l'entretien et à la réparation.

OUTILS, MACHINERIE, ÉQUIPEMENTS ET VÉHICULES	COCHEZ SI UTILISÉ	COCHEZ SI VOUS ÉTIEZ PROPRIÉTAIRE	ENTRETIEN ET À LA RÉPARATION	
			PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL EN FORÊT	EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL EN FORÊT
1- Scie à chaîne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
2- Débroussailleuse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
3- Flautoir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
4- Harmais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
5- Abatteuse conventionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
6- Abatteuse multifonctionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
7- Débardeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
8- Ébrancheuse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
9- Tronçonneuse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
10- Porteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
11- Scarificateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
12- Tracteur de ferme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
13- Camion de transport de bois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
14- Chargeuse pour le transport du bois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
15- Bulldozer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
16- Excavatrice, pelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
17- Niveleuse (<i>grader</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
18- Sableuse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
19- Chasse-neige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
20- Fardier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
21- Chargeuse à gravier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
22- Camion léger (4x4, pick-up...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
23- Motoneige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
24- Véhicule tout terrain (VTT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
25- Autre(s) (cheval, boussole...).				
Précisez :				
_____		<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.
_____		<input type="checkbox"/>	h./sem.	h./sem.

SECTION 7

Q. 43 – Résidence temporaire

- 1 – En 1999, êtes-vous demeuré temporairement à l'extérieur de votre lieu de résidence permanent pour occuper votre principal emploi dans une entreprise forestière ?

01 -Oui

02 -Non

- 2 – Si OUI, veuillez indiquer dans quel(s) type(s) d'habitation(s) et pendant combien de semaines vous y êtes demeuré. Inscrivez le montant que vous deviez déboursier à chaque semaine pour vos frais d'hébergement; indiquez «0» si ces frais étaient assumés par l'employeur.

TYPE D'HABITATION	NOMBRE DE SEMAINES	COÛT D'HÉBERGEMENT PAR SEMAINE	NOMBRE DE REPAS COMPRIS PAR JOUR *
1- Grand camp forestier	sem.	\$	repas
2- Roulotte, autobus aménagé en petit camp	sem.	\$	repas
3- Tente ou carré de tente	sem.	\$	repas
4- Chambre, hôtel, chalet loué, logement	sem.	\$	repas
5- Autre. Préciser : _____	sem.	\$	repas

* Repas compris dans le coût d'hébergement.

- 3 – Quelle était la distance approximative entre votre lieu de résidence permanent et le lieu où vous êtes demeuré temporairement pour occuper votre emploi ? *CONSIDÉREZ LE TRAJET ALLER SEULEMENT.*

kilomètres

Q. 44 – Transport quotidien

- 1 – En 1999, quelle était la distance moyenne (sur chemin asphalté et sur chemin forestier) que vous deviez parcourir chaque jour entre votre lieu de résidence permanent ou temporaire, et votre lieu de travail en forêt ? *CONSIDÉREZ LE TRAJET ALLER SEULEMENT.*

kilomètres sur chemin asphalté

kilomètres sur chemin non asphalté

- 2 – Quelle était la durée moyenne de transport par jour ? *CONSIDÉREZ LE TRAJET ALLER SEULEMENT.*

heure(s) minutes

Q. 45 – Activités de formation continue en entreprise

- 1 – Pendant la période de l'année 1999 où vous occupiez votre principal emploi, avez-vous participé à des activités de formation continue organisées ou payées par votre employeur ?

01 -Oui

02 -Non

- 2 – Si OUI, indiquez dans quel(s) domaine(s).

01 -Santé et sécurité au travail (prévention des accidents)

05 -Technologies ou techniques de travail

02 -Environnement

06 -Administration

03 -Gestion du personnel

07 -Autre. Précisez : _____

04 -Premiers secours et premiers soins

Q. 46 – Besoins de formation continue en entreprise

1 – Considérez-vous avoir des besoins de formation liés au principal emploi que vous avez occupé en 1999 ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si OUI, indiquez dans quel(s) domaine(s).

01 -Santé et sécurité au travail (prévention des accidents)

05 -Technologies ou techniques de travail

02 -Environnement

06 -Administration

03 -Gestion du personnel

07 -Autre. Précisez :

04 -Premiers secours et premiers soins

3 – Commentaires

Q. 47 – Santé et sécurité au travail

1 – En 1999, pendant que vous occupiez un emploi dans une entreprise forestière, avez-vous dû vous absenter de votre travail en raison de blessures ou de malaises survenus sur les lieux de travail ?

01 -Oui

02 -Non

SI OUI, RÉPONDEZ AUX QUESTIONS SUIVANTES.

SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 48.

2 – À combien de reprises avez-vous dû vous absenter (1 fois, 2 fois, 3 fois...)?

fois

3 – En termes d'heures ou de jours, à quelle durée estimez-vous le temps de travail que vous avez perdu en raison de blessures ou de malaises survenus sur les lieux de travail en 1999 ?

heures ou jours

4 – En 1999, avez-vous perçu des indemnités de la CSST pour des jours de travail perdus en raison de BLESSURES (accident de travail) ?

01 -Oui

02 -Non

5 – Si OUI, pour combien de jours de travail avez-vous perçu ces indemnités ?

jours

6 – En 1999, avez-vous perçu des indemnités de la CSST pour des jours de travail perdus en raison d'une MALADIE PROFESSIONNELLE ?

01 -Oui

02 -Non

7 – Si OUI, pour combien de jours de travail avez-vous perçu ces indemnités ?

jours

SECTION 7

Q. 48 – Responsabilité et reconnaissance

1 – Toujours en vous référant au principal emploi que vous avez occupé en 1999, veuillez donner votre opinion en ce qui a trait aux énoncés suivants, qui portent sur le sens des responsabilités et la reconnaissance professionnelle en milieu de travail.

	TOUT À FAIT D'ACCORD	PLUTÔT D'ACCORD	PLUTÔT EN DÉSACCORD	TOUT À FAIT EN DÉSAACCORD	SANS OPINION
1- Mon employeur assume ses responsabilités relativement à...					
1.1 -... la prévention des accidents de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 -... la prévention des maladies liées au travail (maladies professionnelles)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 -... la protection de l'environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- En tant qu'employé, j'assume mes responsabilités relativement à...					
2.1 -... la prévention des accidents de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 -... la prévention des maladies liées au travail (maladies professionnelles)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 -... la protection de l'environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- J'ai le sentiment que la valeur du travail en forêt est reconnue par...					
3.1 -... mes supérieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 -... mes collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 -... les personnes de mon entourage (mes parents, mes enfants, mes amis...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 -... la société en général (les gouvernements, les médias, l'école, les citoyens...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 – Commentaires

Q. 49 – *Satisfaction au travail*

1 – Toujours en vous référant à la principale entreprise forestière dans laquelle vous avez occupé un emploi en 1999, veuillez indiquer votre niveau de satisfaction quant à différents aspects de la vie au travail.

	TRÈS SATISFAIT	PLUTÔT SATISFAIT	PLUTÔT INSATISFAIT	TRÈS INSATISFAIT	NE S'APPLIQUE PAS
1- Salaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Mode de rémunération (à l'heure, à forfait...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Bénéfices marginaux (autres que l'assurance-emploi et le régime des rentes du Québec - référez-vous à la question 38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Relations avec les supérieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Relations avec les collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Votre métier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Horaire de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Niveau d'effort physique exigé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Santé et sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Affectation (traitement équitable de chacun des employés relativement à la difficulté des terrains)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11- Nombre de semaines de travail par année (durée de l'emploi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12- Distance entre le lieu de travail et la résidence permanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13- État des chemins forestiers (conditions de déplacement vers les lieux de travail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14- Temps de déplacement vers les lieux de travail en forêt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15- Conditions d'hébergement en ce qui a trait au confort des lieux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16- Conditions d'hébergement en ce qui a trait à la qualité de la nourriture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17- Possibilités d'avancement dans votre entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18- Possibilités de participer à des activités de formation offertes par votre employeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19- Appréciation globale. En tenant compte de l'ensemble des aspects mentionnés ici (et d'autres aspects non mentionnés), quel était, globalement, votre niveau de satisfaction au travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 – Commentaires

AUTRES ACTIVITÉS EN 1999

Nous vous rappelons que le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier s'engage à respecter le caractère confidentiel de vos réponses et à ne les utiliser qu'à des fins de connaissance de la main-d'œuvre forestière au Québec.

Q. 50 – *Autres activités de travail*

- 1 – En 1999, avez-vous aussi travaillé dans un autre domaine que celui des activités forestières mentionnées dans les sections précédentes ?

01 -Oui

02 -Non

- 2 – Si OUI, veuillez indiquer si vous avez travaillé à titre de salarié, d'entrepreneur ou de travailleur autonome. Veuillez ensuite préciser dans quel(s) domaine(s).

(Cochez (✓) plus d'une case s'il y a lieu.)

01 -Salarié

02 -Entrepreneur ou travailleur autonome

03 -Domaine(s) :

- 3 – Quels revenus ou bénéfices bruts (après dépenses mais avant impôts) avez-vous tirés de ces activités ?

\$

Q. 51 – *Chômage*

En 1999, avez-vous été sans emploi pendant une certaine période de l'année, excluant les jours de vacances payés par l'employeur (le "4%") ?

01 -Oui

02 -Non

Si OUI, répondez aux questions suivantes.

*Si NON, vous avez terminé de remplir le questionnaire.
Nous vous remercions pour votre collaboration !*

Q. 52 – *Période sans emploi*

Pendant combien de semaines avez-vous été sans emploi en 1999 ?

semaines

Q. 53 – *Assurance-emploi*

1 – Durant la période où vous avez été sans emploi en 1999, avez-vous retiré des prestations d'assurance-emploi ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si OUI, veuillez inscrire le NOMBRE DE SEMAINES pendant lesquelles vous avez reçu ces prestations, et le montant brut de vos PRESTATIONS PAR PÉRIODE DE DEUX SEMAINES.

semaines

\$ par période de 2 semaines

Q. 54 – *Sécurité du revenu*

1 – Avez-vous retiré des prestations de la sécurité du revenu (aide sociale) en 1999 ?

01 -Oui

02 -Non

2 – Si OUI, veuillez inscrire le NOMBRE DE MOIS pendant lesquels vous avez reçu ces prestations, et le montant de vos PRESTATIONS MENSUELLES.

mois

\$ par mois

Q. 55 – *Activités durant la période sans emploi*

Veillez indiquer l'importance, en termes d'INTÉRÊT et de MOTIVATION, qu'ont eu les activités suivantes durant la période où vous étiez sans emploi. Si certaines activités importantes ou très importantes ne sont pas mentionnées ici, veuillez les ajouter.

	TRÈS IMPORTANTE	IMPORTANTE	PEU IMPORTANTE	SANS IMPORTANCE	NE ME CONCERNE PAS
1-Recherche d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2-Entretien de lots boisés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3-Entretien ou réparation d'outils, de machinerie ou de véhicules en vue du retour au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4-Formation : secourisme, éducation des adultes, formation professionnelle...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5-Planification ou réalisation de projets : développement d'une entreprise, construction ou rénovation d'une maison...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6-Participation aux activités d'organismes sociaux ou politiques : association de travailleurs, comité de citoyens, comité d'école, parti politique...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7-Participation aux activités d'organismes de loisirs ou d'organismes culturels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8-Bénévolat dans des organisations charitables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9-Loisirs personnels : sport (chasse, pêche, motoneige...), hobby, lecture...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- <u>Autre(s) activité(s) :</u>					
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Merci beaucoup pour votre collaboration !

