

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

CHAUDIÈRE-APPALACHES

RAPPORT FINAL



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

RAPPORT FINAL

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

Préparé par :



Del Degan, Massé
Experts-conseils

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

9 juin 2009

ÉQUIPE DE TRAVAIL

COORDINATION DE PROJET POUR LE CSMOITB

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

DIRECTEUR DE PROJET

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

ÉQUIPE DE RÉDACTION

Élisabeth Bussièrès, ing.f.	Isabelle Huard, M. ATDR
Gaëlle Damestoy, M. Sc.	Alain Jacques, ing.f.
Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc.	Nathalie Magnan, ing.f.
Anne-Marie Gauthier, ing.f.	

CARTOGRAPHIE

Denis Sundström, cartographe

PROGRAMMATION

Jean-François Drapeau, tech. en informatique

TRAITEMENT ET RÉVISION

Marie-Pierre Thibault, technicienne
Josée Trudel, technicienne

PROFESSIONNEL ET ASSISTANT DE RECHERCHE

Wallace farrell, ing. f.
Audrée Lamothe-Cloutier

MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR DU PROJET (PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE)

BOA-FRANC

Nicolas Jean, superviseur paie et relations de travail

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD)

Marc La Rue, conseiller syndical

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

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

CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

Paul Bureau, conseiller en développement régional

DEL DEGAN, MASSÉ ET ASSOCIÉS

Bruno Del Degan, président
Nathalie Magnan, chargée de projet

DIRECTION RÉGIONALE DE CHAUDIÈRE-APPALACHES D'EMPLOI-QUÉBEC

Yvan Nadeau, responsable des enquêtes régionales
Gaétan Eeckhoudt

FTPF –CSN

Michel Fortin, vice-président

MAIBEC INC.

Sylvain Naud, vice-président Culture et Capital humain

MÉTALLOS –FTQ

Pascal Loignon, conseiller syndical

REMERCIEMENTS

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

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

Merci aux dirigeants et aux représentants interrogés ainsi qu'aux 250 travailleurs qui ont accepté de répondre à nos nombreuses questions. La collaboration dont ils ont fait preuve a été indispensable à la réalisation du présent projet.

Nous tenons également à remercier les 35 personnes qui ont participé à l'atelier régional. La qualité des discussions et la transparence des échanges ont contribué à faire de cette journée un réel succès.

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

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

SOMMAIRE EXÉCUTIF

INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE

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

Le secteur à l'étude est composé des établissements qui répondaient aux conditions suivantes en 2007 : à but lucratif, du groupe du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 3211, 3212 ou 3219, situés dans la région administrative de la Chaudière-Appalaches, actifs ou en situation de fermeture temporaire. Le diagnostic sectoriel prend appui essentiellement sur une revue de littérature exhaustive, une enquête auprès de 63 employeurs du secteur à l'étude, une enquête auprès de 250 travailleurs et un atelier régional réunissant des représentants du milieu.

Dans le cadre de cette étude, la région de la Chaudière-Appalaches a été divisée en trois territoires délimités par les MRC : Centre (ville de Lévis, Lotbinière), Est (Bellechasse, Montmagny, L'Islet et Les Etchemins) et Sud (Nouvelle-Beauce, L'Amiante, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan).

MISE EN CONTEXTE

La crise qui affecte l'ensemble du secteur forestier québécois est le résultat d'une combinaison de facteurs conjoncturels et structurels, tels que le conflit canado-américain sur le bois d'œuvre, l'appréciation du dollar canadien, le ralentissement de la construction aux États-Unis, la réduction de la possibilité forestière, les coûts élevés d'approvisionnement en matière ligneuse et de carburant, les difficultés du secteur des pâtes et papiers et la concurrence internationale. Au cours de la dernière année, la conjoncture économique n'a pas été plus favorable à la reprise du secteur en raison de la crise financière et de la récession mondiale. Cette situation amplifie les difficultés des entreprises du secteur et les rend encore plus vulnérables en raison de l'effet combiné de la réduction des ventes et des difficultés d'accès au financement. Par ailleurs, la mondialisation et le développement technologique modifient en profondeur le mode de fonctionnement du commerce international, de sorte que les anciennes façons de faire ne permettent plus aux entreprises de rester concurrentielles. Or, ces transformations créent des possibilités pour le secteur forestier québécois sur les marchés internationaux. L'industrie de la transformation du bois et ses partenaires devront effectuer les changements nécessaires pour saisir les opportunités et assurer leur développement.

PORTRAIT RÉGIONAL

La région compte approximativement 400 000 habitants dont plus du tiers se concentrent dans la ville de Lévis. Saint-Georges, Thetford-Mines, Sainte-Marie et Montmagny sont les autres villes de la région à compter plus de 10 000 habitants. Depuis les dix dernières années, la population croît à un faible rythme, une augmentation qui repose essentiellement sur l'accroissement naturel. En effet, le solde migratoire total est positif, mais peu significatif. Les migrations à partir et vers la région administrative de la Capitale-Nationale sont importantes et Chaudière-Appalaches accueille peu d'immigrants internationaux ou d'individus provenant du reste du Canada. La population régionale est vieillissante et le remplacement de la main-d'œuvre qui approche la retraite de plus en plus compromis. Les projections démographiques indiquent un accroissement peu significatif de la population régionale pour les prochaines décennies. Cette croissance se fera au profit du territoire de Lévis alors que les autres territoires connaîtront un déclin de leur population, particulièrement celui de l'Est (territoire 2).

La scolarité de la population en emploi est plus faible que la moyenne québécoise. On y retrouve une proportion moindre de diplômés universitaires, mais davantage de diplômés des écoles de métiers que dans l'ensemble du Québec. Le nombre de travailleurs ne possédant aucun diplôme est toutefois susceptible de diminuer, puisque le taux de décrochage au secondaire est désormais inférieur à celui de l'ensemble du Québec. Le revenu personnel disponible par habitant de la région de la Chaudière-Appalaches est légèrement plus faible que celui de l'ensemble du Québec. Cet écart est plus prononcé pour l'Est et le Sud (territoires 2 et 3), alors que les résidents du Centre (territoire 1) possèdent un revenu plus élevé.

L'économie de la région, basée sur les secteurs primaires et secondaires, est relativement diversifiée. On y trouve des établissements de toutes tailles et une proportion considérable de microétablissements (moins de 5 employés). Le taux de chômage est historiquement parmi les plus bas du Québec. Dans les prochaines années, les acteurs de la région se mobiliseront afin de construire un système productif régional compétitif sur le plan nord-américain et mondial dans les domaines des matériaux composites et du plastique, les produits de revêtement et d'apparence de bois, les meubles, les textiles techniques et les technologies environnementales.

PORTRAIT DU SECTEUR FORESTIER RÉGIONAL

La forêt est un élément caractéristique du paysage de la Chaudière-Appalaches, puisqu'elle couvre près des trois quarts de la superficie totale de la région administrative. Elle est composée en majeure partie de petites propriétés privées. Le territoire se trouve presque entièrement dans la sous-zone de la forêt décidue (feuillue), dans les domaines de l'érablière à bouleau jaune et de l'érablière à tilleul. La composition forestière y est donc diversifiée.

La position géographique de la région, près de la frontière américaine et des principaux axes de transport, lui confère un avantage en matière d'accessibilité aux marchés. Le réseau routier y est bien développé, de sorte que la ressource forestière régionale est également facilement accessible pour la récolte et les travaux d'aménagement.

Au premier janvier 2009, 55 permis d'exploitation d'usine de transformation primaire du bois étaient octroyés par le MRNF dans la région. Au total, ces permis autorisaient la transformation de 4 450 250 m³ de bois résineux et de 513 575 m³ de bois feuillus.

Historiquement, près de 90 % de la consommation des usines de transformation primaire de bois est composée de résineux. L'approvisionnement de ces usines s'appuie en partie sur l'exploitation forestière régionale, mais compte également sur des apports extérieurs importants. En effet, les usines ne comblent qu'environ un tiers de leur approvisionnement en

bois rond résineux sur le territoire de la région¹. Cependant, la possibilité forestière en feuillus surpasse la consommation des usines de la région en bois rond. Globalement, 67 % des approvisionnements des usines proviennent de l'extérieur du Québec, 26 % de la forêt privée et 7 % de la forêt publique².

Par ailleurs, la région se démarque par son dynamisme en seconde et troisième transformation du bois. Une diversité de produits finis et structuraux en bois y est fabriquée et une partie importante des emplois du secteur est attribuable à ces activités.

À l'échelle régionale, on observe un faible niveau d'intégration verticale de la chaîne des valeurs entre la première, la seconde et la troisième transformation du bois. En effet, plusieurs établissements ont recours à des grossistes pour leur approvisionnement en bois usiné et bon nombre s'approvisionnent aux États-Unis.

DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

Le secteur de la transformation du bois de la région de la Chaudière-Appalaches se distingue par la diversité de ses entreprises et de leurs activités. En 2007, la région comptait 119 établissements, dont 66 fabricants de divers produits en bois (SCIAN 3219), 39 scieries ou établissements de préservation du bois (SCIAN 3211) et 14 fabricants de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212). Les activités qui ont contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements du secteur en 2007 sont la production d'autres menuiseries préfabriquées, le sciage, la fabrication de produits divers en bois, la production de portes et fenêtres.

Au total, le secteur de la transformation du bois dans la région de la Chaudière-Appalaches génère environ 7 022 emplois directs³. Près de la moitié des établissements (49 %) et travailleurs (53 %) du secteur se trouvent au Sud de la région (territoire 3) alors que le tiers (33 % des établissements, 34 % des travailleurs) se retrouve au Centre (territoire 1). Ainsi, l'Est de la région (territoire 2) ne compte qu'une faible part des activités de transformation du bois dans la région, avec 12 % des établissements et 9 % des travailleurs. Le secteur est largement composé de petites entreprises (moins de 50 employés), établies depuis 26 ans en moyenne. La plupart des travailleurs du secteur sont toutefois employés par des entreprises de taille moyenne (entre 50 et 499 employés).

La majorité des emplois sont occupés par des hommes (86 %), souvent peu scolarisés. En effet, 36 % d'entre eux n'ont jamais obtenu de diplôme. Sur ce point, les travailleurs de l'Est de la région (territoire 2) semblent encore plus nombreux (49 %) à ne pas détenir de diplôme. Les travailleurs ont une moyenne d'âge de 38 ans. Cependant, des variations géographiques importantes sont observées en ce qui concerne l'âge des travailleurs. En effet, ceux de l'Est de la région sont plus âgés et un vieillissement de la main-d'œuvre s'observe actuellement pour les établissements de ce territoire. Ce n'est pas le cas pour le territoire du Centre, où une grande proportion de jeunes travailleurs assure le remplacement de la main-d'œuvre vieillissante pour les prochaines années. Compte tenu de leur jeune âge, les travailleurs du secteur sont peu expérimentés. Effectivement, près de la moitié (48 %) ont moins de 10 années d'expérience dans le secteur de la transformation du bois. Peu d'entre eux (7 %) pensent donc prendre leur retraite d'ici les 5 prochaines années. De plus, ils sont généralement fidèles à leur employeur actuel, chez qui ils ont acquis en moyenne 83 % de l'expérience qu'ils possèdent dans le secteur (10 années sur 12).

¹ Arbour, 2003

² Conférence régionale des élus de la Chaudière-Appalaches, 2008. Mémoire présenté dans le cadre de la refonte du régime forestier proposée par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 6 p.

³ Estimation pour 2007. Sources : Enquête DDM, 2008; Emploi-Québec, 2008.

Les emplois types sont des postes de journaliers, manutentionnaires, expéditeurs et réceptionnaires ou encore d'opérateurs de machines. Les employés travaillent en moyenne 42 heures par semaine lorsque la production est à son maximum. Le travail de nuit est courant, mais touche moins de la moitié des travailleurs. En 2007, trois travailleurs sur quatre ont reçu un salaire variant entre 20 001 \$ et 50 000 \$, pour une moyenne de 41 semaines de travail. Au moins un syndicat est présent dans 30 % des établissements. La moitié des travailleurs sont syndiqués. Cette proportion de travailleurs syndiqués est toutefois moindre au Sud (territoire 3) et plus élevée dans le Centre de la région (territoire 1).

Dans l'ensemble, les travailleurs se disent satisfaits au travail (88 %), quoiqu'un certain nombre souhaiterait une plus grande sécurité d'emploi (15 %), une meilleure formation de la part de leur employeur (13 %) et de meilleurs avantages sociaux (13 %). Malgré le taux élevé de satisfaction au travail, les travailleurs semblent peu attachés au secteur de la transformation du bois. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 53 % d'entre eux quitteraient le secteur pour un autre domaine.

En ce qui a trait à la mobilité géographique, peu accepteraient de voyager plus de 30 minutes pour se rendre au travail et rares sont ceux qui voyageraient plus d'une heure. Cependant, la plupart des travailleurs accepteraient de déménager pour un emploi (70 %). Ceux qui ne déménageraient pas pour un emploi sont proportionnellement plus nombreux dans le Sud (territoire 3) (42 %) qu'ailleurs (22 % pour le territoire 1 et 25 % pour le territoire 2).

En ce qui a trait aux problématiques associées à la main-d'œuvre, certaines difficultés ont été éprouvées par la majorité des établissements en 2007. Par ordre décroissant, ces difficultés sont :

- le recrutement de personnel en région (67 %);
- le roulement du personnel (56 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève (52 %);
- la qualification du personnel (52 %).

Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre sont des problématiques particulièrement importantes pour la région. L'instabilité du secteur contribue au problème en amplifiant les difficultés préexistantes. Les difficultés de recrutement s'expliquent notamment par un taux de chômage historiquement parmi les plus bas et la concurrence des autres secteurs d'activités.

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

- Optimisation des procédés;
- Recherche et développement;
- Gestion et supervision du personnel;
- Contrôle de la qualité;
- Calcul du coût de revient;
- Vente et marketing.

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

- Opération du séchoir;
- Commercialisation internationale;

- Électricité/électronique;
- Confection de teinture;
- Affûtage.

Les trois quarts des établissements affirment que leurs équipements de production doivent être modernisés. Ils estiment que les investissements nécessaires, du moment de l'enquête au 31 décembre 2010, varient entre 10 000 \$ et 10 000 000 \$ par établissement.

Les employeurs ont exprimé leur avis sur les perspectives d'évolution du secteur d'ici 2010. L'augmentation de la demande et la reprise des opérations sont parmi les raisons mentionnées par les scieries et établissements de préservation du bois pour expliquer des perspectives plus favorables. Toutefois, au moment de l'enquête, plusieurs établissements s'inquiétaient des répercussions d'une crise économique à venir. Certains établissements estiment que la mise en marché de nouveaux produits permettra une croissance de revenus, alors que la diminution des mises en chantier indique à d'autres une période de ralentissement. Près du quart des établissements de fabrication d'autres produits en bois prévoient une diminution de leurs revenus. Une hausse anticipée du dollar américain, le développement de nouveaux produits, un marché bien établi ou en croissance et une mise en marché agressive sont des facteurs mentionnés par les établissements qui anticipent une croissance ou une stabilité de leurs revenus, alors que l'augmentation du coût du pétrole, l'arrêt des activités et le ralentissement économique aux États-Unis sont cités comme sources potentielles d'incertitude ou de diminution des revenus.

En grande majorité, les établissements (83 %) voient des possibilités d'augmenter leurs ventes à l'extérieur du Québec. Les marchés les plus fréquemment mentionnés comme prometteurs sont les États-Unis, l'Europe et, de façon secondaire, l'Asie. Près des deux tiers des établissements (60 %) ont l'intention de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2010. Selon les employeurs, les produits ou services qui se démarqueront en ce qui concerne la croissance des ventes dans leur marché sont principalement des produits à grande valeur ajoutée, des produits d'essences ou de finition particulière, des produits environnementaux, des produits haut de gamme ou spécialisés, du bois d'ingénierie et des produits pour la construction non résidentielle.

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

PISTES D'INTERVENTION ET PLAN D'ACTION

Le plan d'action propose une approche globale pour relever les défis du secteur de la transformation du bois de la Chaudière-Appalaches. À la suite de la consultation des divers acteurs régionaux, des pistes d'intervention concrètes ont été déterminées pour consolider et dynamiser le secteur. Les actions proposées ont des effets sur les paramètres de l'environnement interne et externe des entreprises en vue de créer les conditions propices à leur développement et à celui de leurs travailleurs. La réalisation s'échelonne sur trois ans et des actions concrètes seront entreprises au début de 2009.

Pour assurer la coordination de la mise en œuvre et le suivi du plan, il est proposé de former un comité ad hoc, appelé comité « Industrie bois ». Ce comité sera composé au départ du CSMOITB, d'Emploi-Québec, du MDEIE, de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Chaudière-Appalaches et de représentants d'entreprises et de travailleurs. Une mobilisation

régionale sera par la suite nécessaire afin d'obtenir l'adhésion et la collaboration de tous les acteurs interpellés.

Les actions prioritaires qui devraient découler du comité « Industrie du bois » sont les suivantes :

- Mobilisation régionale des acteurs du secteur de la transformation;
- Développement d'un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux;
- Poursuite et intensification des mesures de soutien des différents ministères (Emploi-Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, ministère des Ressources naturelles et de la Faune, etc.);
- Promotion du bois comme matériau d'avenir;
- Soutien au recrutement et au maintien de la main-d'œuvre;
- Développement d'une offre de formation ciblée;
- Soutien à la productivité des usines;
- Mise en place de mesures d'atténuation des coûts de production;
- Soutien à la diversification des produits et des marchés;
- Promotion et valorisation des métiers de la transformation du bois.

CONCLUSION

Le présent projet a permis une récolte d'informations importantes qui a mené à l'élaboration d'un plan d'action régional. La particularité et la force de la démarche résident dans le fait que les travailleurs, les entreprises et les autres acteurs régionaux du secteur ont participé aux diverses étapes du projet. Il en résulte un plan d'action ancré dans la réalité de la Chaudière-Appalaches, facilitant son appropriation par les acteurs interpellés. En effet, la réussite du plan d'action repose sur la force de la mobilisation régionale qui influera sur la capacité du comité « Industrie du bois » de le mettre en oeuvre.

En terminant, l'environnement dans lequel évoluent les industries de la transformation du bois de la Chaudière-Appalaches a été modifié de façon rapide et importante au cours de la dernière année en raison de la crise financière américaine et du ralentissement général de l'économie mondiale. Or, le diagnostic du secteur repose sur une enquête qui s'est déroulée au printemps et à l'été 2008, de sorte que le portrait de la situation n'est que partiellement teinté par ces événements. Ces changements de la conjoncture auront pour effet d'exacerber les difficultés vécues par les entreprises. Notamment, les problématiques de recrutement seront temporairement résolues, mais lorsque les activités reprendront, elles seront encore plus vives si des stratégies de rétention, de recrutement et de formation des travailleurs n'ont pas été mises de l'avant. Bref, les récents événements renforcent la nécessité pour les acteurs de concerter leurs efforts pour assurer le développement du secteur et de sa main-d'oeuvre.

LISTE DES ACRONYMES, ABRÉVIATIONS ET DÉFINITIONS

ACRONYMES

ACCORD	Action concertée de coopération régionale de développement
ADEC	Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
AEC	Attestation d'études collégiales
ATE	Alternance travail-études
CAAF	Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier
CIFQ	Conseil de l'industrie forestière
CNP	Classification nationale des professions
COMAQ	Corporation des officiers municipaux agréés du Québec
CRÉ	Conférence régionale des élus
CRPE	Comité régional du Pacte pour l'emploi
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
CRRNT	Commission régionale sur les ressources naturelles et le territoire
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSMOITB	Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CtAF	Contrat d'aménagement forestier
CvAF	Convention d'aménagement forestier
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
RHDCC	Ressources humaines et développement des compétences Canada
DIRDE	Dépenses intérieures de recherche et de développement des entreprises
EQ	Emploi-Québec
FIER	Fonds d'intervention économique régional
FSC	<i>Forest Stewardship Council</i>
FTPF	Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
MAMR	Ministère des Affaires municipales et des Régions
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MRC	Municipalité régionale de comté
MRNF	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PIB	Produit intérieur brut
PPMV	Plan de protection et de mise en valeur
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SEPM	Sapin, épinette, pin gris, mélèze
TE	Territoire équivalent à une municipalité régionale de comté

ABRÉVIATIONS

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

SCIAN : Le Système de classification des industries de l'Amérique-du-Nord (SCIAN) vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle du Canada, du Mexique et des États-Unis, ainsi qu'un cadre statistique commun pour faciliter l'analyse des trois économies. Les critères utilisés pour regrouper les établissements en classes dans le SCIAN sont la similitude de structures des facteurs de production, les qualifications de la main-d'œuvre et les processus de production. Sa structure hiérarchique comprend des secteurs (codes à deux chiffres), des sous-secteurs (codes à trois chiffres), des groupes (codes à quatre chiffres) et des classes (codes à cinq chiffres). Un code à six chiffres permet à chacun des pays de créer des classes nationales. Le SCIAN comprenant les classes canadiennes est appelé SCIAN Canada.⁴

⁴ D'après STATCAN http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2007/naics07-intro_f.htm, page consultée le 21 octobre 2008

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES ANNEXES	viii
PRÉAMBULE.....	1
INTRODUCTION.....	2
1. MÉTHODOLOGIE	3
1.1. REVUE DE LITTÉRATURE.....	3
1.2. ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS.....	3
1.3. ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS	5
1.4. ATELIER RÉGIONAL.....	7
2. MISE EN CONTEXTE.....	9
2.1. CRISE FORESTIÈRE.....	9
2.2. NOUVEAUX PARADIGMES DU COMMERCE INTERNATIONAL.....	12
2.3. FORCES À EXPLOITER ET OPPORTUNITÉS À SAISIR	13
2.4. RENOUVELLEMENT DU RÉGIME FORESTIER.....	14
2.5. AVENIR POUR LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS DU QUÉBEC.....	14
3. PORTRAIT RÉGIONAL	15
3.1. TERRITOIRE	15
3.2. DÉMOGRAPHIE	16
3.2.1 POPULATION ET OCCUPATION DU TERRITOIRE.....	16
3.2.2 STRUCTURE D'ÂGE	19
3.2.3 PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES	22
3.2.4 LANGUE	23
3.3. PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)	24
3.4. STRUCTURE INDUSTRIELLE	24
3.4.1 ÉTABLISSEMENTS	24
3.4.2 EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ.....	25
3.4.3 PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE RÉGIONAL.....	26
3.5. MARCHÉ DU TRAVAIL	26
3.5.1 INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	26
3.5.2 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	28
3.5.3 CARACTÈRE SAISONNIER DE L'ÉCONOMIE	28
3.5.4 DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL	28
3.6. REVENU PAR HABITANT	29
3.7. SCOLARITÉ	30
3.8. EXPORTATIONS	31

3.9. INVESTISSEMENTS.....	32
3.10. SYSTÈME RÉGIONAL D'INNOVATION.....	33
3.11. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE	33
4. PORTRAIT DU SECTEUR FORESTIER RÉGIONAL	34
4.1. CONTEXTE FORESTIER RÉGIONAL.....	35
4.2. CONTRIBUTION À L'ÉCONOMIE RÉGIONALE.....	37
5. DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS	39
5.1. DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR À L'ÉTUDE.....	39
5.2. PORTRAIT DU SECTEUR	42
5.2.1 ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS.....	44
5.2.1.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE DU SCIAN	44
5.2.1.2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CLASSE DU SCIAN	44
5.2.1.3 ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2007	46
5.2.1.4 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT	48
5.2.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS	48
5.2.2.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE DE TRAVAILLEURS	48
5.2.2.2 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT	49
5.2.3 CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE	50
5.2.3.1 CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2007.....	50
5.2.3.2 MASSE SALARIALE EN 2007	50
5.2.4 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS	51
5.2.5 ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS.....	51
5.2.6 EMPLOI	52
5.2.6.1 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR GROUPE DU SCIAN ET CLASSES DU SCIAN	52
5.2.6.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE	54
5.2.6.3 DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI.....	56
5.2.7 PROFIL DES TRAVAILLEURS	58
5.2.7.1 NIVEAU DE SCOLARITÉ	58
5.2.7.2 ÂGE DES TRAVAILLEURS	60
5.2.7.3 INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER.....	62
5.2.7.4 SEXE.....	63
5.2.7.5 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS.....	64
5.2.7.6 FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR.....	65
5.2.7.7 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR	65
5.2.8 CONDITIONS DE TRAVAIL	67
5.2.8.1 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN	67
5.2.8.2 TRAVAIL DE NUIT	67
5.2.8.3 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	68
5.2.8.4 NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE.....	69
5.2.8.5 SALAIRE ANNUEL	70
5.2.8.6 MODE DE RÉMUNÉRATION.....	71

5.2.8.7	SYNDICALISATION	72
5.2.8.8	SATISFACTION AU TRAVAIL.....	73
5.2.9	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE	75
5.2.9.1	DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE	75
5.2.9.2	ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI	76
5.2.10	MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS.....	77
5.2.10.1	ATTACHEMENT AU SECTEUR	77
5.2.10.2	INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI	78
5.2.10.3	INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS	78
5.2.10.4	ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT	79
5.2.11	PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE	79
5.2.11.1	PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS	79
5.2.11.2	POSTES DIFFICILES À COMBLER	81
5.2.12	SOUS-TRAITANCE.....	82
5.2.13	BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES	82
5.2.14	TENDANCES DES REVENUS	83
5.2.14.1	TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 ^{ER} JANVIER 2002 AU 31 DÉCEMBRE 2007	83
5.2.14.2	TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1 ^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010	83
5.2.14.3	VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2007 ET 2008	84
5.2.14.4	TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS POUR LES DEUX PÉRIODES	84
5.2.15	TENDANCES DES EMPLOIS	85
5.2.15.1	VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2007 ET 2008	85
5.2.15.2	TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS ANTICIPÉ DU 1 ^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010	86
5.2.16	PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT.....	86
5.2.17	POSTES À COMBLER ET CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS	87
5.2.18	EXIGENCES D'EMBAUCHE.....	89
5.2.19	DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE	89
5.2.20	BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS	89
5.2.21	REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES	93
5.2.22	ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION	94
5.2.23	PARTICULARITÉS DU DIAGNOSTIC SELON LES TERRITOIRES D'ANALYSE.....	95
5.3.	ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/ OPPORTUNITÉS ET MENACES	95
5.3.1	PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS	95
5.3.2	FORCES ET FAIBLESSES/ OPPORTUNITÉS ET MENACES.....	97
5.3.3	OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE.....	98
5.4.	PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER	99
6.	PISTES D'INTERVENTION	102
6.1.	PISTES D'INTERVENTION GÉNÉRALES	102
6.2.	PISTES D'INTERVENTION DÉTAILLÉES	103

6.2.1	RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	103
6.2.2	COMPÉTENCE ET FORMATION	105
6.2.3	PRODUCTIVITÉ ET RENTABILITÉ	106
6.2.4	DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS	107
6.2.5	COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ	107
6.3.	SYNTHÈSE DES PISTES D'INTERVENTION	108
7.	PLAN D'ACTION.....	109
7.1.	PREMIÈRE PARTIE – STRUCTURE DE RÉALISATION	109
7.2.	SECONDE PARTIE – CONDITIONS DE SUCCÈS.....	111
7.3.	FINANCEMENT DU PLAN D'ACTION	111
7.4.	CALENDRIER DE RÉALISATION	112
7.5.	PARTENAIRES INTERPELLÉS	113
8.	CONCLUSION.....	116
9.	BIBLIOGRAPHIE.....	119
10.	WEBOGRAPHIE.....	120

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	CRITÈRES D'ÉCHANTILLONNAGE	4
TABLEAU 2	PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE.....	5
TABLEAU 3	DISTRIBUTION DES APPELS TÉLÉPHONIQUES.....	6
TABLEAU 4	RAPPORT DE TERRAIN	6
TABLEAU 5	PRÉCISION STATISTIQUE	7
TABLEAU 6	PARADIGMES	12
TABLEAU 7	POPULATION SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2007	16
TABLEAU 8	VARIATION DE LA POPULATION SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 1997 ET 2007	17
TABLEAU 9	DENSITÉ DE POPULATION SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2007	18
TABLEAU 10	OCCUPATION DU TERRITOIRE – 2006	19
TABLEAU 11	RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2007.....	20
TABLEAU 12	INDICE DE REMPLACEMENT DES TERRITOIRES D'ENQUÊTE – 2007	21
TABLEAU 13	PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2001-2026	22
TABLEAU 14	PROPORTION DE POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE ET INDICE DE REMPLACEMENT – 2001 ET 2026	23
TABLEAU 15	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ – 2007	24
TABLEAU 16	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE – 2007	25
TABLEAU 17	RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ – 2007	26
TABLEAU 18	PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL – 2005-2007.....	27
TABLEAU 19	LIEU DE TRAVAIL SELON LE LIEU DE DOMICILE DE LA POPULATION OCCUPÉE – 2006	29
TABLEAU 20	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LA POPULATION RÉGIONALE – 2006	29

TABEAU 21	REVENU PERSONNEL DISPONIBLE PAR HABITANT – 2003-2007	30
TABEAU 22	PLUS HAUT CERTIFICAT, DIPLOME OU GRADE OBTENU – 2006	31
TABEAU 23	DÉPENSES EN IMMOBILISATION DES SECTEURS PRIVÉS ET PUBLICS – 2005-2008	32
TABEAU 24	PERMIS D'EXPLOITATION D'USINE DE TRANSFORMATION PRIMAIRE DU BOIS DANS LA RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES	35
TABEAU 25	CONSOMMATION DES USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE DE BOIS DE LA RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES SELON L'ESSENCE (M ³).....	36
TABEAU 26	POSSIBILITÉ FORESTIÈRE AU 31 MARS 2007	36
TABEAU 27	CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %)	40
TABEAU 28	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR GROUPE DU SCIAN, PAR STRATE TERRITORIALE (% DES ÉTABLISSEMENTS)	44
TABEAU 29	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2007, PAR GROUPE DU SCIAN (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)	48
TABEAU 30	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LEQUEL ILS ÉTAIENT À L'EMPLOI EN 2007 (% DES TRAVAILLEURS).....	49
TABEAU 31	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2007 (% DES ÉTABLISSEMENTS).....	50
TABEAU 32	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2007 (% DES ÉTABLISSEMENTS).....	50
TABEAU 33	LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE (NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)	51
TABEAU 34	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES ÉTABLISSEMENTS).....	52
TABEAU 35	ÂGE MOYEN, PAR GROUPE DU SCIAN	52
TABEAU 36	RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS PAR CLASSE DU SCIAN (NOMBRE D'EMPLOIS ET %).....	53
TABEAU 37	RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2007 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE	55
TABEAU 38	RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2007 PAR CATÉGORIE DE POSTE.....	55
TABEAU 39	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS)	58
TABEAU 40	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS).....	59
TABEAU 41	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU (% DES TRAVAILLEURS).....	60
TABEAU 42	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR GROUPE D'ÂGE, SELON LE GROUPE DU SCIAN	61
TABEAU 43	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR GROUPE D'ÂGE, SELON LE TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS).....	61
TABEAU 44	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS)	62
TABEAU 45	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTENTION DE SE RETIRER D'ICI 5 ANS, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS)	62
TABEAU 46	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS)	63

TABEAU 47	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS).....	63
TABEAU 48	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS (% DES TRAVAILLEURS).....	64
TABEAU 49	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN TRANSFORMATION DU BOIS ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS)..	64
TABEAU 50	COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR ET DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS, PAR GROUPE DU SCIAN (NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE)	65
TABEAU 51	PROFIL DU TRAVAILLEUR EN TRANSFORMATION DU BOIS EN 2007, PAR GROUPE DU SCIAN	66
TABEAU 52	TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2007) PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS)	67
TABEAU 53	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2007, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS).....	68
TABEAU 54	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2007, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS)	69
TABEAU 55	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2007 DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS).....	69
TABEAU 56	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2007 DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS)	70
TABEAU 57	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2007 (% DES TRAVAILLEURS).....	70
TABEAU 58	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2007 PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE (% DES TRAVAILLEURS)	71
TABEAU 59	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION (% DES TRAVAILLEURS).....	72
TABEAU 60	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS).....	72
TABEAU 61	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS, PAR GROUPE DU SCIAN (% DES TRAVAILLEURS)	73
TABEAU 62	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS)	73
TABEAU 63	DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (% DES TRAVAILLEURS)	75
TABEAU 64	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI (% DES TRAVAILLEURS)	76
TABEAU 65	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE (% DES TRAVAILLEURS)	76
TABEAU 66	ATTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS, PAR GROUPE DU SCIAN (%) DES TRAVAILLEURS	77
TABEAU 67	INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE (% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE)	78
TABEAU 68	INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS (% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLAIENT PLUS DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE).....	79

TABEAU 69	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 ^{ER} JANVIER 2002 AU 31 DÉCEMBRE 2007 (%) DES ÉTABLISSEMENTS	83
TABEAU 70	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS REVENUS DU 1 ^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010 (%) DES ÉTABLISSEMENTS	84
TABEAU 71	VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2007 ET 2008 (% DES ÉTABLISSEMENTS).....	85
TABEAU 72	TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS ANTICIPÉ DU 1 ^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010 (% DES ÉTABLISSEMENTS)	86
TABEAU 73	POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 (% DES ÉTABLISSEMENTS)	88
TABEAU 74	CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION.....	112

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	INDICE PRIBEC DU CIFQ	10
FIGURE 2	DÉLIMITATION DES TERRITOIRES D'ENQUÊTE	15
FIGURE 3	INDICE DE REMPLACEMENT SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES, 1997 ET 2007	21
FIGURE 4	PYRAMIDE DES ÂGES 2001 ET 2026, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE.....	23
FIGURE 5	DES FORÊTS AUX MARCHÉS	34
FIGURE 6	ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES.....	43
FIGURE 7	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR CLASSE DU SCIAN – GROUPE 3211 SCIERIE ET PRÉSERVATION DU BOIS	45
FIGURE 8	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR CLASSE DU SCIAN – GROUPE 3212 FABRICATION DE PLACAGES, DE CONTREPLAQUÉS ET DE PRODUITS EN BOIS RECONSTITUÉ.....	45
FIGURE 9	RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LEUR CLASSE DE SCIAN PRINCIPAL – GROUPE 3219 FABRICATION D'AUTRES PRODUITS EN BOIS.....	46
FIGURE 10	ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2007 (% DES ÉTABLISSEMENTS)	47
FIGURE 11	PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS)	60
FIGURE 12	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2007 (% DES TRAVAILLEURS)	68
FIGURE 13	DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL (% DES TRAVAILLEURS)	74
FIGURE 14	PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2007 (POURCENTAGE DES ÉTABLISSEMENTS)	80
FIGURE 15	BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 SELON LES EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS POUR QUI LE DOMAINE EST APPLICABLE)	90
FIGURE 16	BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS (% DES TRAVAILLEURS POUR QUI LE DOMAINE EST APPLICABLE)	92
FIGURE 17	STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS (% DES ÉTABLISSEMENTS).....	98
FIGURE 18	STRUCTURE SUGGÉRÉE	109

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1	COMPTE RENDU DES ATELIERS
ANNEXE 2	QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTES
ANNEXE 3	LISTE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS UTILISÉES ET CORRESPONDANCE AVEC LES CODES DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

PRÉAMBULE

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

Le projet a vu le jour grâce à une collaboration entre le CSMOITB et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Chaudière-Appalaches et à l'implication de nombreux partenaires réunis au sein d'un comité directeur formé de représentants de la région. Ce comité avait pour rôle de commenter le travail réalisé à chacune des grandes étapes du projet et de s'assurer que les préoccupations régionales étaient prises en compte. Cette approche partenariale a été privilégiée, afin d'instaurer des synergies et d'amener une cohérence de l'action relativement au développement de la main-d'œuvre et des entreprises du secteur de la transformation du bois. La réalisation du diagnostic a été confiée à Del Degan, Massé (DDM). Les travaux se sont déroulés entre les mois de décembre 2007 et décembre 2008.

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

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

1. MÉTHODOLOGIE

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

1.1. REVUE DE LITTÉRATURE

Une bibliographie complète apparaît en annexe.

1.2. ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

TERRITOIRES

Dans le cadre de cette enquête, la région de la Chaudière-Appalaches a été divisée en trois territoires délimités par les MRC, comme illustré à la figure 1 du chapitre « Portrait régional ». Ces territoires sont : Centre (ville de Lévis, Lotbinière), Est (Bellechasse, Montmagny, L'Islet et Les Etchemins) et Sud (Nouvelle-Beauce, L'Amiante, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan).

BASE DE L'ENQUÊTE

La liste initiale a été fournie par Emploi-Québec. Au total, 119 établissements composent l'univers d'enquête.

POPULATION CIBLE

La population cible est composée des établissements qui répondaient aux conditions suivantes en 2007 :

- à but lucratif;
- du groupe du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 3211, 3212 et 3219;
- situés dans la région administrative de la Chaudière-Appalaches;
- actifs ou en situation de fermeture pour une durée temporaire ou indéfinie;
- de cinq employés ou plus.

PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE

L'échantillonnage a été réparti selon trois critères. Le tableau 1 présente le détail de ces critères et les objectifs pour chacun d'eux.

TABLEAU 1
CRITÈRES D'ÉCHANTILLONNAGE

	CRITÈRE 1 : Établissement de 100 emplois et plus	CRITÈRE 2 : Scierie (groupe du SCIAN 3211) de 5 à 99 emplois	CRITÈRE 3 : Autres établissements de 5 à 99 emplois			TOTAL
			Territoires¹			
			1	2	3	
Objectif de réalisation	20	10	10	10	10	60
Entrevues réalisées	14	15	4	11	19	63
% de réalisation	70	150	40	110	190	105

¹ 1 : Centre (ville de Lévis, Lotbinière)

2 : Est (Bellechasse, Montmagny, L'Islet, Les Etchemins)

3 : Sud (Nouvelle-Beauce, L'Amiante, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan)

SÉLECTION DU RÉPONDANT DANS L'ENTREPRISE

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

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été validé par les membres du comité directeur à partir des objectifs du diagnostic. Les entrevues ont été conduites uniquement en français. Leur durée moyenne était de deux heures.

PROCÉDURE DE LA COLLECTE DES DONNÉES

- Une lettre présentant le projet, à l'attention du directeur général, a été expédiée aux entreprises de la population cible, le 29 février 2008 (premier envoi pour 90 entreprises) et le 9 avril 2008 (deuxième envoi pour 63 entreprises).
- La prise de rendez-vous et la réalisation des entrevues ont commencé dans la semaine du 31 mars 2008 et se sont terminées à la fin août 2008.

RÉSULTATS

L'objectif de réalisation de 60 entrevues a été atteint puisque 63 ont été réalisées, ce qui correspond à un taux de réponse de 53 % des établissements de l'univers d'enquête et de 70 % de ceux de 50 employés et plus.

1.3. ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

POPULATION CIBLE

La population cible regroupe les personnes ayant travaillé en 2007 pour les établissements compris dans l'univers d'enquête auprès des employeurs.

BASE DE SONDAGE

La base de sondage est une liste de travailleurs ayant travaillé en 2007 pour un des établissements participant à l'enquête auprès des employeurs.

PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE

Le plan utilisé est un échantillonnage aléatoire simple stratifié. La population a été divisée en trois strates territoriales qui correspondent à des regroupements de MRC (voir figure 2, chapitre 3).

TABLEAU 2
PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE

	Territoires			TOTAL
	1	2	3	
Objectif de réalisation	80	80	90	250
Entrevues réalisées	80	80	90	250
% de réalisation	100	100	100	100

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été validé par les membres du comité directeur à partir des objectifs du diagnostic. Il a été testé auprès de 10 répondants. Les 250 entrevues ont été conduites en français. La version définitive du questionnaire est présentée à l'annexe 2.

COLLECTE DES DONNÉES

La collecte des données s'est échelonnée du 21 juin et le 19 août 2008. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées par la firme ÉchoSondage. Le tableau 3 présente la distribution des appels téléphoniques.

TABLEAU 3
DISTRIBUTION DES APPELS TÉLÉPHONIQUES

SEMAINE	NOMBRE	%
Semaine du 16 juin 2008	4	1,6
Semaine du 23 juin 2008	35	14,0
Semaine du 30 juin 2008	79	31,6
Semaine du 7 juillet 2008	75	30,0
Semaine du 14 juillet 2008	43	17,2
Semaine du 11 août 2008	3	1,2
Semaine du 18 août 2008	11	4,4
TOTAL	250	100,0

En moyenne l'entrevue a nécessité 13 minutes.

TAUX DE RÉPONSE

Diverses méthodes peuvent être utilisées afin de calculer un taux de réponse. Celle de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing⁵ a été employée comme base de référence. Selon ce calcul, le taux de réponse est de 50,4 %.

TABLEAU 4
RAPPORT DE TERRAIN

DISPOSITION FINALE	TOTAUX	NOMBRE D'APPELS	NOMBRE D'APPELS PAR NUMÉRO
Numéros invalides (A)	79	302	3,8
Non résolus (B)	165	1 273	7,7
Sans réponse, admissibilité inconnue (C)	24	158	6,6
Inadmissibles (D)	63	271	4,3
Sans réponse, admissibles (E)	119	590	5,0
Entrevues complétées (F)	250	1 031	4,1
TOTAL	700	3 625	5,2
TAUX DE RÉPONSE ¹			%
Selon l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing			50,4

¹ Équation : $((F + D) \div (700 - A)) \times 100$

PRÉCISION STATISTIQUE

La marge d'erreur d'échantillonnage maximale⁶ pour la taille de l'échantillon total (n = 250) est présentée au tableau 5. Cette marge d'erreur a été calculée en supposant que la population

⁵ Pour plus d'information, consulter le site suivant : www.mriportal-arimportail.ca

ayant été utilisée comme base du sondage est représentative de la population totale de l'univers d'enquête.

TABLEAU 5
PRÉCISION STATISTIQUE

POURCENTAGE MESURÉ	MARGE D'ERREUR
5 % et 95 %	± 2,7 %
10 % et 90 %	± 3,7 %
15 % et 85 %	± 4,4 %
20 % et 80 %	± 4,9 %
25 % et 75 %	± 5,3 %
30 % et 70 %	± 5,6 %
35 % et 65 %	± 5,8 %
40 % et 60 %	± 6,0 %
45 % et 55 %	± 6,1 %
50 %	± 6,1 %

¹ La marge d'erreur à appliquer dépend des résultats obtenus lors de l'enquête. Exemple, si, selon les résultats de l'enquête, 95 % des travailleurs sont des hommes, la marge d'erreur à appliquer est de ± 2,7 %.

1.4. ATELIER RÉGIONAL

La revue de littérature de même que la réalisation d'enquêtes auprès d'employeurs et de travailleurs ont permis de déterminer l'état de la situation des entreprises et de la main-d'œuvre de l'industrie dans la région. Les grandes lignes ont été présentées à 35 personnes d'organismes régionaux dans le cadre d'un atelier, qui s'est tenu le mardi 23 septembre 2008 à l'auberge La cache à Maxime située à Scott.

OBJECTIFS DE L'ATELIER RÉGIONAL

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

POPULATION CIBLE

Des représentants d'entreprises, de travailleurs, de ministères, d'organismes de développement économique et d'établissements d'enseignement.

⁶ Les paramètres pour calculer la précision statistique sont : un niveau de confiance à 95 % avec un effet de plan de « 1 » et une population estimée aux fins de calcul de 7 026.

SÉLECTION DES PARTICIPANTS

Sur invitation.

DÉROULEMENT DE L'ATELIER RÉGIONAL

- Présentation des grandes lignes de l'état de la situation des entreprises et de la main-d'œuvre de l'industrie dans la région et des résultats-clés des enquêtes.
- Formation de trois groupes de discussion avec animateur.
- Thèmes abordés afin de dégager des pistes d'intervention :
 - Recrutement de la main-d'œuvre
 - Rétention de la main-d'œuvre
 - Compétences et formation des travailleurs
 - Productivité des entreprises
 - Diversification des activités du secteur
 - Commercialisation et mise en marché

PARTICIPATION À L'ATELIER RÉGIONAL

Au total, 35 personnes ont participé à l'activité.

PONDÉRATION ET TRAITEMENT

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

2. MISE EN CONTEXTE

2.1. CRISE FORESTIÈRE

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

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

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

L'appréciation du dollar canadien par rapport à la devise américaine a eu pour effet de réduire la compétitivité du secteur forestier. Au Québec, les répercussions sont importantes puisque 75 % de la production est exportée aux États-Unis et que les prix sont fixés en dollar américain.⁷ À titre indicatif, chaque augmentation d'un cent représente des pertes nettes annuelles de plus de 1,5 M\$⁸ pour une scierie moyenne d'environ 60 millions de pmp⁹. De plus, depuis le début de l'année 2007, le ralentissement de la construction aux États-Unis a un effet direct sur les exportations et le prix du bois d'œuvre. Ce ralentissement s'est accentué avec la crise immobilière des hypothèques à risque.

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

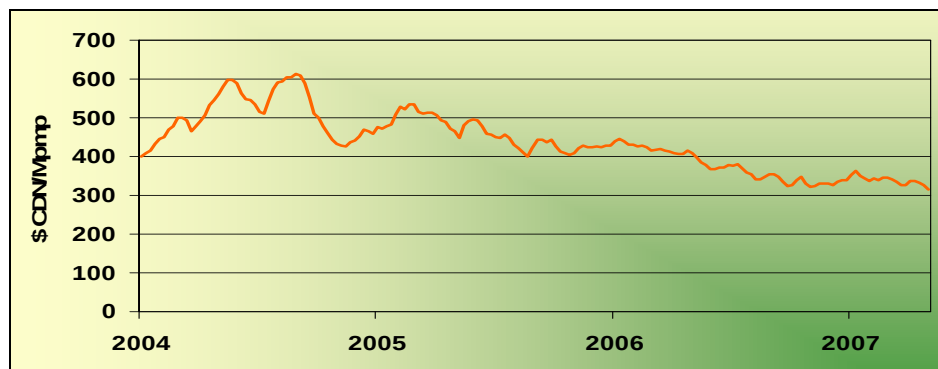
⁷ Institut économique de Montréal, 2007

⁸ CIFIQ, communiqué du 5 juin 2007

⁹ pmp = pied mesure de planche (1" x 12" x 12")

En raison de cette conjoncture, les exportations ont considérablement baissé et le prix du bois d'œuvre a chuté. Ce dernier se rapprochait de la barre des 300 \$/Mpmp en 2007, comparativement à 385 \$/Mpmp en 2006 et 473 \$/Mpmp en 2005³, entraînant une baisse importante des revenus des entreprises. L'indice Pribec¹⁰ indique clairement cette chute des prix depuis 2004.

FIGURE 1
INDICE PRIBEC DU CIFQ



Source : présentation de M. Guy Chevette, Congrès du CIFQ 2007¹¹

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

Les coûts d'approvisionnement de la matière ligneuse au Québec sont parmi les plus élevés en Amérique du Nord¹³. La redevance, les coûts de transport, la construction des chemins et les frais de récolte contribuent à hausser de façon importante le prix de la fibre⁵. La diminution des approvisionnements de matière ligneuse augmente la surcapacité de production des usines de sciage et contribue également à la hausse des coûts de production en ramenant les frais fixes sur moins d'unités. À cet effet, « Rappelons que chaque baisse de 5 % dans les approvisionnements de l'industrie fait augmenter les coûts totaux de production de cette dernière de 1 %. »¹⁴

¹⁰ Indice Pribec : indice élaboré par le CIFQ, à partir d'enquêtes auprès des producteurs et courtiers, qui donne une appréciation des prix du marché.

¹¹ [En ligne] [http://www.cifq.qc.ca/imports/ewe/graphiques%20Discours%20Guy%20Chevette%2010%20mai%202007.ppt#527, 1](http://www.cifq.qc.ca/imports/ewe/graphiques%20Discours%20Guy%20Chevette%2010%20mai%202007.ppt#527,1), Indice Pribec du CIFQ

¹² Association des produits forestiers du Canada, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*, mai 2007. p.10 http://www.fpac.ca/fr/qui_nous_sommes/pdfs/Publications/task_force_FR.pdf

¹³ [En ligne] [http://www.cifq.qc.ca/imports/ewe/graphiques%20Discours%20Guy%20Chevette%2010%20mai%202007.ppt#527, 1](http://www.cifq.qc.ca/imports/ewe/graphiques%20Discours%20Guy%20Chevette%2010%20mai%202007.ppt#527,1), Indice Pribec du CIFQ

¹⁴ Source : Discours de M. Guy Chevette, Congrès du CIFQ 2007, consulté en ligne : http://www.cifq.qc.ca/html/francais/centre_mediatique/communiqués_details.php?%20com_id=216

Ces facteurs combinés ont contribué à réduire les liquidités disponibles des entreprises pour réaliser des investissements visant l'augmentation de la productivité. À cet effet : « ... l'année 2006-2007 fut encore une année très difficile. Difficile en ce sens que les conditions actuelles du marché, sans précédent dans notre histoire, ont mis en lumière les grandes faiblesses structurelles qui affectent notre industrie. C'est la raison pour laquelle, sur toutes les tribunes, vous m'avez entendu parler à la fois de crise conjoncturelle et de crise structurelle. En effet, la combinaison « prix de vente, dollar canadien fort et coûts d'opération » fait en sorte que chaque mille pmp produit dans nos usines engendre des pertes moyennes de 70 \$. »¹⁵

La plupart des établissements n'ont d'autre choix que de ralentir ou d'arrêter la production, ce qui se traduit par des fermetures temporaires et définitives, par l'élimination de quarts de travail ou par le transfert de la production vers d'autres usines.

Au cours de l'année 2008-2009, l'environnement économique n'a pas été plus favorable à la reprise du secteur en raison de la crise financière qui ébranle les marchés mondiaux. Cette situation amplifie les difficultés des entreprises du secteur et les rend encore plus vulnérables en raison de l'effet combiné de la réduction des ventes et des difficultés d'accès au financement.

MONDIALISATION

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

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

Depuis quelque temps, la production de bois rond industriel des forêts naturelles connaît un ralentissement causé par l'épuisement des ressources pour certains pays, et plus généralement, par la multiplication des réglementations pour d'autres. Cette situation a pour effet de déplacer l'avantage naturel¹⁶ vers les pays producteurs de plantations, où les arbres poussent plus rapidement. Désormais, l'avantage est de moins en moins une question d'abondance des ressources forestières et de plus en plus une question de productivité élevée.¹⁷ Le Canada et le Québec sont riches en forêts naturelles, mais devront mettre de l'avant des mesures pour améliorer leur productivité.

¹⁵ Discours de M. Guy Chevrete, Congrès du CIFQ 2007, consulté en ligne : http://www.cifq.qc.ca/html/francais/centre_mediatique/communiqués_details.php?com_id=216

¹⁶ L'avantage naturel est un des facteurs qui sous-tend la réussite d'un pays dans un secteur donné. « Cet avantage apparaît lorsque certains éléments du stock des ressources naturelles d'un pays, de son emplacement ou de sa capacité de production font qu'il est plus facile de produire un bien ou un service particulier à cet endroit-là plutôt qu'ailleurs. » (Brown, 2002, p. 47)

¹⁷ Brown, C., 2002

2.2. NOUVEAUX PARADIGMES DU COMMERCE INTERNATIONAL

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

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

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

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

Ce nouveau modèle de production signifie que les entreprises n'utilisent plus le commerce juste comme outil de vente, mais aussi comme outil de production pour relier les maillons de la chaîne. Voilà le nouveau paradigme commercial – le commerce d'intégration – et il semble bien que les entreprises s'y adaptent. »¹⁸

TABLEAU 6
PARADIGMES

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

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

¹⁸ Stephen S. Poloz, 25 avril 2007
http://www.edc.ca/french/docs/ereports/commentary/publications_12677.htm

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

2.3. FORCES À EXPLOITER ET OPPORTUNITÉS À SAISIR

Malgré le sombre portrait que nous venons de brosser, le déclin de l'industrie canadienne et québécoise des produits forestiers est sûrement évitable. « Des facteurs, tels que la croissance économique mondiale, les technologies innovatrices dans le secteur, les préoccupations croissantes de la population envers l'environnement et le développement durable, ont créé des possibilités sans précédent pour le secteur forestier canadien sur les marchés internationaux. Si l'industrie des produits forestiers et les groupes partenaires sont disposés à effectuer les changements nécessaires pour profiter de ces opportunités, une industrie des produits forestiers canadienne renouvelée pourra être l'élément essentiel et durable du tissu économique et social du Canada pendant les prochaines décennies »¹⁹.

De plus, la concurrence internationale présente quelques faiblesses. En effet, les nouveaux concurrents qui offrent des tarifs bas sur les marchés forestiers et papetiers mondiaux profitent généralement d'avantages énormes sur le plan des prix des facteurs de production, ce qui peut sembler présenter un redoutable, voire insurmontable, obstacle à la compétitivité des coûts des produits forestiers canadiens. Or, d'importants producteurs étrangers font eux aussi face à des défis et des contraintes, que ce soit des problèmes d'infrastructures, des questions se rapportant au climat d'investissement en Russie, des incertitudes en matière d'approvisionnement énergétique en eau et en fibre en Chine, ou encore des conflits sociaux ou des différends sur l'utilisation des terres en Amérique latine. En outre, un grand nombre de nouveaux concurrents sur les marchés mondiaux éprouvent de sérieux problèmes sur le plan de la performance environnementale, des coupes illégales et du déboisement²⁰.

À l'inverse, les entreprises d'ici bénéficient de plusieurs avantages. Elles connaissent mieux les besoins des marchés locaux et les marchés régionaux (nord des États-Unis) que leurs concurrents étrangers. Elles sont bien positionnées pour offrir un produit et des services orientés vers les besoins du client. La flexibilité des petites entreprises leur procure un avantage concurrentiel dans la nouvelle économie. Le nouveau modèle de production ouvre de nombreux points d'accès aux petites entreprises spécialisées, qui peuvent désormais se disputer des maillons individuels des chaînes d'approvisionnement mondiales de grandes entreprises et se mondialiser avec elles.²¹

En outre, l'avantage naturel dont bénéficient certains concurrents internationaux, notamment en ce qui concerne la productivité forestière et l'abondance de main-d'œuvre peu coûteuse, n'est qu'un des nombreux facteurs qui déterminent l'avantage national compétitif dans un secteur donné. Selon Porter, « l'avantage compétitif à long terme dépend des capacités des pays (et des entreprises qui y sont implantées) à innover et à améliorer. Ces capacités sont stimulées par la concurrence, les pressions et les défis. L'innovation interagit avec les autres facteurs de compétitivité importants pour déterminer l'avantage global. Ces autres facteurs-clés sont les suivants : marché intérieur fortement compétitif, infrastructures bien développées, réseau

¹⁹ Association des produits forestiers du Canada, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*, mai 2007.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Exportation et développement Canada, 2007. *S'adapter au nouveau paradigme du commerce international – Le 25 avril 2007*, par Stephen S. Poloz, premier vice-président et économiste en chef.

d'industries de soutien et un certain degré d'avantage, ou de compétitivité, en ce qui concerne les facteurs de production (ex. : main-d'œuvre qualifiée). » Cependant, Porter insiste aussi en particulier sur le rôle des gouvernements et du hasard, qui sont également des facteurs de réussite clés.²²

2.4. RENOUVELLEMENT DU RÉGIME FORESTIER

Le régime forestier actuel fait l'objet de vives critiques. La sortie du film de Richard Desjardins (Erreur boréale) en 1999, qui a brossé un portrait négatif du mode de gestion forestière, a conduit à la commission Coulombe. Cette dernière a tenu une consultation élargie et a conclu à la nécessité de revoir l'ensemble du régime. Réduction de la possibilité forestière, création d'une fonction de forestier en chef, besoin de hausser nos connaissances sont quelques-unes des propositions qui ont découlé de cette consultation. À la suite du Sommet sur la forêt à l'hiver 2008, le gouvernement du Québec a dévoilé son Livre vert « La forêt pour construire le Québec de demain », qui propose une réforme en profondeur du régime forestier actuel se traduisant notamment par la fin des CAAF, la dissociation de la fonction d'aménagement de celle de l'approvisionnement des usines et l'établissement d'un marché libre pour une proportion des bois de la forêt publique. De plus, il met de l'avant une stratégie de développement industriel basée sur les produits à valeur ajoutée. Cette approche se veut une réponse positive au contexte de l'industrie de la transformation du bois. Le Livre vert propose la dissociation de l'industrie des activités d'aménagement forestier afin que cette dernière puisse se concentrer sur ses activités de transformation et de mise en valeur. Par ailleurs, il préconise également la mise à l'enchère des bois publics.

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

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

Les partenaires de l'industrie au Canada, notamment les employeurs, les syndicats, les collectivités et les gouvernements, devront faire un choix déterminant pour l'avenir : accepter la réalité d'un environnement mondial en pleine évolution et saisir les opportunités qui s'offrent ou ignorer cette réalité et envisager l'avenir avec de moins en moins de possibilités²³.

À moyen et long terme, les marchés mondiaux des produits forestiers continuent de croître, et les analyses réalisées laissent croire que la demande nord-américaine et mondiale sera amplement suffisante pour soutenir une industrie canadienne de produits forestiers renouvelée²⁴.

²² Brown, C., 2002

²³ Association des produits forestiers du Canada, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*, mai 2007.

²⁴ *Ibid.*

3. PORTRAIT RÉGIONAL

3.1. TERRITOIRE

La région administrative de la Chaudière-Appalaches est située sur la rive sud du Saint-Laurent et couvre une superficie en terre ferme de 15 070,9 km² ²⁵. Elle est bordée au nord par le fleuve Saint-Laurent, au sud par la frontière américaine, à l'est par la région du Bas-Saint-Laurent et à l'ouest par les régions de l'Estrie et du Centre-du-Québec. Chaudière-Appalaches est une région centrale (économie relativement diversifiée entre les secteurs primaire et manufacturier).

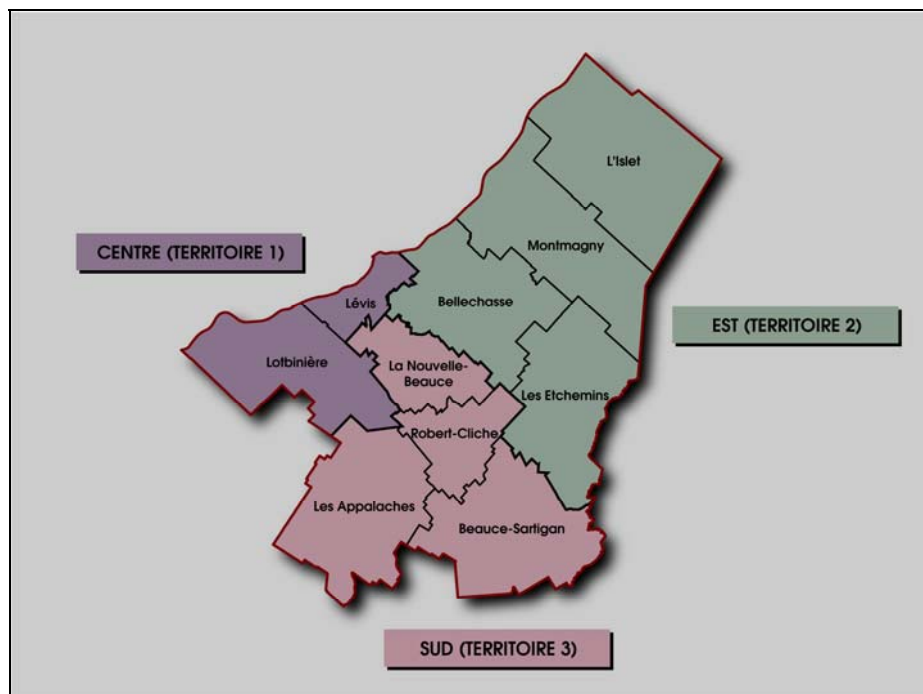
Sa situation géographique comporte certains avantages : des échanges commerciaux facilités par sa proximité de la frontière américaine et un accès rapide aux services aux entreprises offerts dans la région de la Capitale-Nationale, sa voisine.

Chaudière-Appalaches se divise en 136 municipalités locales, regroupées en 9 municipalités régionales de comté (MRC) et 1 territoire équivalent (TE), qui agit à titre de MRC (Lévis).

Aux fins de la présente étude, la région a été scindée en trois territoires d'enquête :

- Centre (territoire 1) : Lévis et Lotbinière
- Est (territoire 2) : L'Islet, Montmagny, Bellechasse et Les Etchemins
- Sud (territoire 3) : La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Les Appalaches, Beauce-Sartigan

FIGURE 2
DÉLIMITATION DES TERRITOIRES D'ENQUÊTE



²⁵ Institut de la statistique du Québec, *Profil des régions et des MRC*.

3.2. DÉMOGRAPHIE

3.2.1 POPULATION ET OCCUPATION DU TERRITOIRE

NOMBRE D'HABITANTS

La région administrative de la Chaudière-Appalaches compte près de 400 000 habitants²⁶. Elle représente 5,2 % de la population totale du Québec et se classe au 6^e rang en ce qui concerne le nombre d'habitants.

Lévis fait partie des 10 principales villes de la province sur le plan du nombre d'habitants et représente plus de 33 % de la population de la Chaudière-Appalaches²⁷. Les MRC de L'Amiante et de Beauce-Sartigan (territoire 3) constituent aussi des axes démographiques importants avec respectivement 11 % et 12 % de la population régionale²⁸.

Les villes de Lévis (territoire 1), Saint-Georges (territoire 3) et Thetford-Mines (territoire 3) regroupent 47,1 % de la population régionale²⁹.

TABLEAU 7
POPULATION SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2007

TERRITOIRE	NOMBRE D'HABITANTS	% DE LA POPULATION
Centre (territoire 1)	161 112	40
Est (territoire 2)	93 724	24
Sud (territoire 3)	144 727	36
TOTAL	399 563	100

Source : Institut de la statistique du Québec

Compilation : CSMOITB et DDM, données provisoires

POPULATION AUTOCHTONE

Les autochtones composent 0,2 % de l'ensemble de la population régionale, comparativement à 1,1 % pour le Québec (données de 2001)³⁰.

²⁶ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des régions administratives, 1^{er} juillet des années 1986 à 2007*.

²⁷ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des municipalités de 15 000 habitants et plus au 1^{er} juillet des années 1996, 2001, 2006 et 2007*.

²⁸ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007*.

²⁹ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des municipalités du Québec au 1^{er} juillet des années 1996 à 2007, selon le découpage géographique au 1^{er} janvier 2008*.

³⁰ Développement économique Canada pour les régions du Québec, *Profil socioéconomique de la région de Chaudière-Appalaches*.

VARIATION DE LA POPULATION

La population de la région a cru de 3,2 % entre 1997 et 2007, comparativement à 5,9 % pour l'ensemble du Québec pour la même période³¹. L'augmentation de la population a été particulièrement importante dans le TE de Lévis (10,2 %).

Durant la période 1997-2007, l'Est (territoire 2) a connu une évolution négative de sa population (- 3 %), comparativement à une évolution positive pour le Centre et le Sud (territoires 1 et 3)³².

Notons que la région de la Chaudière-Appalaches se classe au 3^e rang au Québec en ce qui concerne le nombre d'enfants par femme en âge de procréer (15 à 49 ans) pour l'année 2007, avec une moyenne de 1,81 enfant par femme comparativement à 1,65 pour l'ensemble du Québec³³.

TABLEAU 8
VARIATION DE LA POPULATION SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE –
1997 ET 2007

	1997 (NB)	2007 (NB)	VARIATION (%)
Centre (territoire 1)	148 135	161 112	8,8
Est (territoire 2)	96 633	93 724	-3,0
Sud (territoire 3)	142 247	144 727	1,7
Chaudière-Appalaches	387 015	399 563	3,2
Ensemble du Québec	7 274 630	7 700 807	5,9

Source : Institut de la statistique du Québec

Compilation : CSMOITB, données 2007 provisoires

MIGRATION INTERRÉGIONALE

Au cours de l'année 2006-2007, la région de la Chaudière-Appalaches a connu un taux net de migration interrégionale de 0,14 % (ajout de 537 individus provenant d'une autre région du Québec). Ce taux, qui a subi une légère hausse comparativement à 2005-2006 (0,10 %), est le 9^e en importance parmi les régions du Québec³⁴.

Les trois principales régions d'origine des entrants dans la région de la Chaudière-Appalaches pour 2006-2007 sont la Capitale-Nationale (4 594, soit 48 % des entrants interrégionaux totaux), la Montérégie (847, soit 9 %) et le Bas-Saint-Laurent (686, soit 7 %)³⁵.

³¹ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des régions administratives par groupe d'âge et sexe, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007 (découpage géographique au 1^{er} janvier 2008)*.

³² Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007*.

³³ Institut de la statistique du Québec, *Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à la maternité, par région administrative, Québec, 1986-2007*.

³⁴ Institut de la statistique du Québec, *Solde migratoire et taux net de migration interrégionale des MRC et territoires équivalents du Québec, de 2001-2002 à 2006-2007*.

³⁵ Institut de la statistique du Québec, *Nombre d'entrants et de sortants selon les trois principales régions d'origine et de destination, Chaudière-Appalaches, 2006-2007*.

Les trois principales régions de destination des sortants de la région de la Chaudière-Appalaches sont la Capitale-Nationale (4 575, soit 50 % des sortants interrégionaux totaux), Montréal (782, soit 9 %) et la Montérégie (722, soit 8 %)³⁶.

Dans la région, le solde migratoire interrégional est particulièrement important chez les 25 à 44 ans (+ 547 individus). À l'inverse, une perte nette de 495 individus est enregistrée pour le groupe des 20 à 24 ans³⁷.

À l'échelle des territoires d'enquête, le Centre (Lévis, Lotbinière) de même que les MRC de La Nouvelle-Beauce (Sud) et de Bellechasse (Est) affichent des taux migratoires interrégionaux positifs, ce qui n'est pas le cas pour toutes les autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches³⁸.

MIGRATION INTERNATIONALE ET INTERPROVINCIALE

Le solde migratoire international est faiblement positif dans la région depuis 2003-2004. En 2006-2007 (données provisoires), la région a accueilli 182 immigrants, tandis que 99 individus émigraient. De plus, le solde migratoire interprovincial de la région est généralement négatif. Ainsi, en 2006-2007 (données provisoires), 464 individus provenant d'une autre province se sont installés dans la région, pendant que 801 habitants de la région de la Chaudière-Appalaches sont partis pour une autre province.³⁹

DENSITÉ DE POPULATION

La région de la Chaudière-Appalaches compte 26,5 habitants par kilomètre carré comparativement à 5,9 pour l'ensemble du Québec. Le Centre possède la plus forte densité avec 76,3 hab./km², comparativement à 12,7 pour l'Est et 25,8 pour le Sud. Pour Lévis seulement (Centre), la densité de population s'élève à 297,6 hab./km², alors que les MRC de L'Islet et Les Etchemins (Est) ne comptent respectivement que 9 et 9,7 hab./km² ⁴⁰.

TABLEAU 9
DENSITÉ DE POPULATION SELON LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2007

	DENSITÉ DE POPULATION (HAB./KM ²)
Centre (territoire 1)	76,3
Est (territoire 2)	12,7
Sud (territoire 3)	25,8
Chaudière-Appalaches	56,5
Ensemble du Québec	5,9

Source : Institut de la statistique du Québec
Compilation : DDM

³⁶ Ibid.

³⁷ Institut de la statistique du Québec, *Migration interrégionale annuelle par groupe d'âge, Chaudière-Appalaches, 2006-2007*.

³⁸ Institut de la statistique du Québec, *Solde migratoire et taux net de migration interrégionale des MRC et territoires équivalents du Québec, de 2001-2002 à 2006-2007*.

³⁹ Institut de la statistique du Québec, *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales, Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec, 1991-1992, 1996-1997, 2001-2002, 2006-2007*.

⁴⁰ Institut de la statistique du Québec, *Profil des régions et des MRC*.

POPULATION URBAINE ET RURALE

Selon le recensement de 2006 dans la région, 58 % de la population vivait en milieu urbain et 42 % en milieu rural. Au Québec, ces proportions étaient respectivement de 80 % et 20 % pour la même année⁴¹. L'Est (territoire 2) affichait le plus haut taux de population rurale (73 %).

TABLEAU 10
OCCUPATION DU TERRITOIRE – 2006

	POPULATION RURALE (%)
Centre (territoire 1)	18
Est (territoire 2)	73
Sud (territoire 3)	48
Chaudière-Appalaches	42
Ensemble du Québec	20

Source : Statistique Canada, recensement de la population 2006
Compilation : DDM

3.2.2 STRUCTURE D'ÂGE

Le vieillissement de la population et le renversement de la pyramide des âges se perçoivent comme partout ailleurs au Québec et au Canada. En effet, les proportions de population par groupe d'âge pour la région de la Chaudière-Appalaches et ses territoires sont comparables à l'ensemble du Québec.

Le Centre de la région (Lévis, Lotbinière) affiche les plus fortes proportions pour les groupes de 0-14 ans et 15-64 ans (17 % et 71 % respectivement) ainsi que la plus faible proportion des 65 ans et plus (12 %)⁴².

En 2007, l'âge moyen de la population de la région de la Chaudière-Appalaches se situait à 40,5 ans⁴³ comparativement à 40,1 ans pour l'ensemble du Québec⁴⁴. C'est à Lévis (territoire 1) et dans la MRC de La Nouvelle-Beauce (territoire 3) que l'âge moyen est le plus bas (37,8 ans). La MRC de L'Amiante (territoire 3) présente l'âge moyen le plus élevé (44,5 ans)⁴⁵.

⁴¹ Statistique Canada, *Chiffres de population, Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement (municipalités), selon les régions urbaines et rurales, Recensement de 2006 – Données intégrales*.

⁴² Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents par groupe d'âge et sexe, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007, découpage géographique au 1^{er} janvier 2008*.

⁴³ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des régions administratives par groupe d'âge et sexe, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007, découpage géographique au 1^{er} janvier 2008*.

⁴⁴ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population du Québec par âge et sexe, au 1^{er} juillet, 2001 à 2007*.

⁴⁵ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents par groupe d'âge et sexe, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007, découpage géographique au 1^{er} janvier 2008*.

TABLEAU 11
RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE SELON
LES TERRITOIRES DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2007

	0-14 ANS	15-64 ANS	65 ANS ET +	TOTAL
Centre (territoire 1)	27 182 17 %	114 952 71 %	18 978 12 %	161 112 100 %
Est (territoire 2)	14 172 15 %	62 925 67 %	16 627 18 %	93 724 100 %
Sud (territoire 3)	22 974 16 %	99 096 68 %	22 657 16 %	144 727 100 %
Chaudière-Appalaches	64 328 16 %	276 973 69 %	58 262 15 %	399 563 100 %
Ensemble du Québec	1 230 944 16 %	5 364 346 70 %	1 105 517 14 %	7 700 807 100 %

Source : Institut de la statistique du Québec

Compilation : CSMOITB et DDM, données provisoires

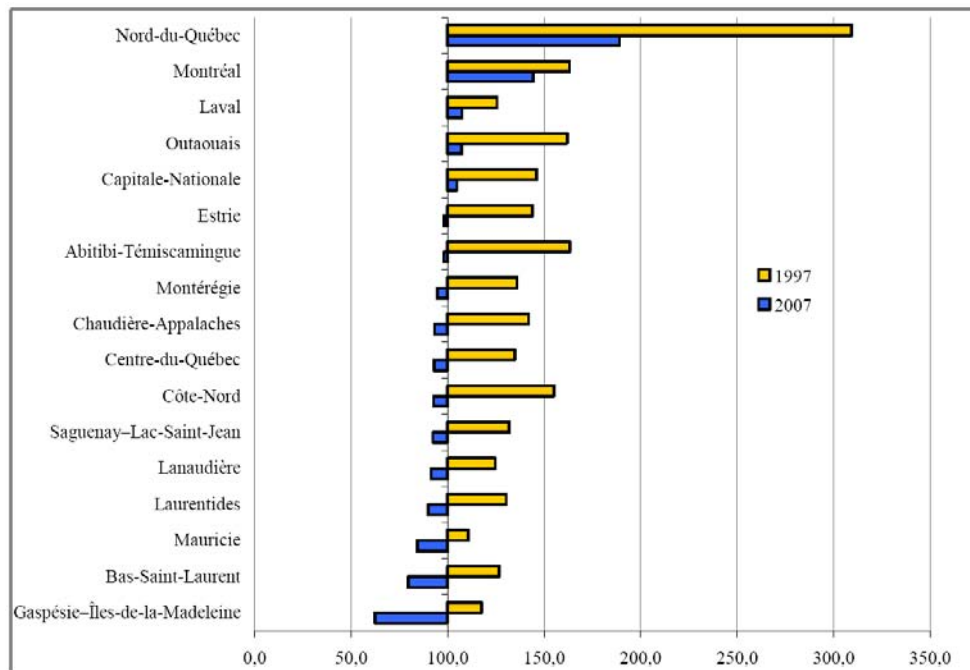
Les totaux peuvent ne pas correspondre du fait des arrondis.

INDICE DE REMPLACEMENT

L'indice de remplacement, qui correspond au renouvellement des personnes qui approchent la retraite (55-64 ans) par celles qui intègrent le marché du travail (20-29 ans), n'est pas suffisant. En 2007, le taux de remplacement de la main-d'œuvre qui approche la retraite était de 93,3 % pour Chaudière-Appalaches, comparativement à 105,7 % pour l'ensemble du Québec. Cette situation suggère une sérieuse érosion de la main-d'œuvre qui n'était pas visible il y a 10 ans⁴⁶.

⁴⁶ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008.

FIGURE 3
INDICE DE REMPLACEMENT SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES, 1997 ET 2007



Données 2007 provisoires

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

Les indices de remplacements calculés pour les différents territoires d'enquêtes démontrent une différence marquée d'un territoire à l'autre. Bien qu'ils affichent des indices un peu en dessous du seuil de remplacement, le Centre et le Sud (territoires 1 et 3) possèdent une capacité de remplacement de la main-d'œuvre approchant la retraite supérieure à celle de l'Est (territoire 2).⁴⁷

TABLEAU 12
INDICE DE REMPLACEMENT DES TERRITOIRES D'ENQUÊTE – 2007

	INDICE DE REPLACEMENT
Centre (territoire 1)	99,5
Est (territoire 2)	77,2
Sud (territoire 3)	97,6
Chaudière-Appalaches	93,3
Ensemble du Québec	105,7

Source : Institut de la statistique du Québec

Compilation : DDM

⁴⁷ Institut de la statistique du Québec, *Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents par groupe d'âge et sexe, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007 (découpage géographique au 1^{er} janvier 2008)*.

3.2.3 PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES

Les effectifs de population de la Chaudière-Appalaches devraient sensiblement demeurer les mêmes pour les deux prochaines décennies. Effectivement, selon les perspectives démographiques établies pour la période de 2001 à 2026, seul un léger accroissement de population de 0,5 % (1 812 habitants) est prévu pour la région de la Chaudière-Appalaches comparativement à 9,3 % pour le Québec⁴⁸.

Si une stabilité est anticipée pour la région dans son ensemble, les perspectives diffèrent d'un territoire à l'autre. Le Centre de la région (territoire 1) profite de la présence de Lévis (accroissement de 10,3 %, soit 12 852 habitants) et pourrait voir sa population augmenter de 8,0 % pendant la période de référence. L'Est et le Sud (territoires 2 et 3) connaîtront vraisemblablement un déclin de population de 8,1 % et 1,9 % respectivement. Notons que Les Etchemins, Montmagny et L'Islet (territoire 2) de même que L'Amiante (territoire 3) pourraient voir leur population décroître de plus de 10 %, alors qu'une croissance de 6,8 % est prévue pour La Nouvelle-Beauce (territoire 3).

TABLEAU 13
PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES SELON LES TERRITOIRES
DÉLIMITÉS POUR L'ÉTUDE – 2001-2026

	VARIATION 2001-2026 (Nb)	VARIATION 2001-2026 (%)
Centre (territoire 1)	12 201	8,0
Est (territoire 2)	- 7 726	- 8,1
Sud (territoire 3)	- 2 663	- 1,9
Chaudière-Appalaches	1 812	0,5
Ensemble du Québec	688 861	9,3

Source : Institut de la statistique du Québec

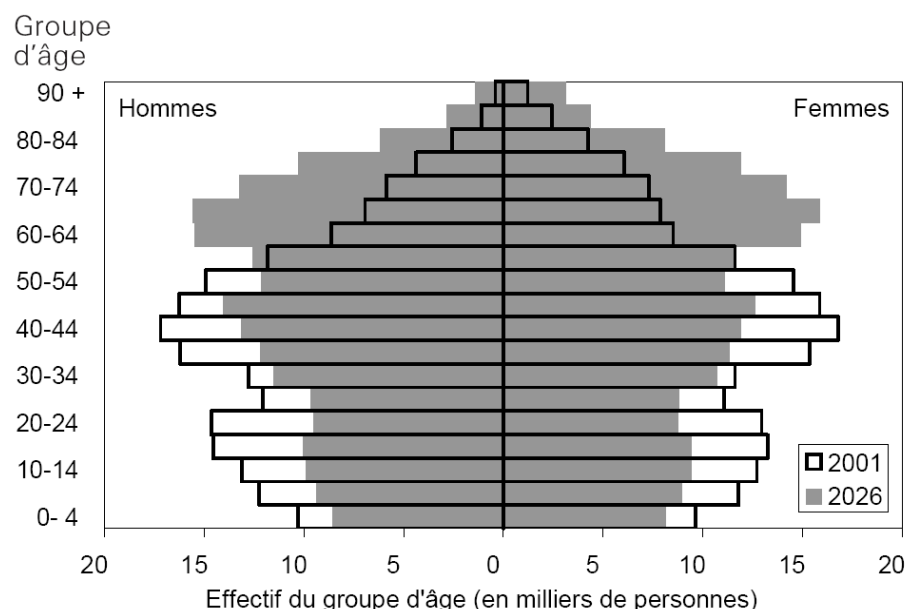
Compilation : DDM

En matière de structure d'âge, en 2026, le processus de vieillissement de la population, déjà amorcé, devrait s'intensifier. Ainsi, la plus large partie de la pyramide des âges se trouvera à la hauteur du groupe des 60 à 74 ans. Selon ces perspectives établies en 2003, il était prévu de voir la population en âge de prendre sa retraite (55-64 ans) surpasser celle en âge d'entrer sur le marché du travail (20-29 ans) en 2007, ce qui s'est produit en 2006. En 2026, on ne prévoit que 0,67 personne de 20-29 ans pour chaque personne de 55 à 64 ans (comparativement à 0,77 au Québec)⁴⁹.

⁴⁸ Institut de la statistique du Québec, *Municipalités régionales de comté (MRC) et territoires équivalents classés par région et triés selon le taux de variation 2001-2026, scénario A de référence, Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2026, édition 2003.*

⁴⁹ Institut de la statistique du Québec, 2004. *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051.*

FIGURE 4
PYRAMIDE DES ÂGES 2001 ET 2026, SCÉNARIO A DE RÉFÉRENCE



Source : Institut de la statistique du Québec, 2004. *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051.*

TABLEAU 14
PROPORTION DE POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE ET INDICE DE REMPLACEMENT
– 2001 ET 2026

	PART DES 0-19 ANS (%)		PART DES 20-64 ANS (%)		PART DES 65 ANS ET PLUS (%)		INDICE DE REMPLACEMENT 2026
	2001	2026	2001	2026	2001	2026	
Chaudière-Appalaches	25,0	18,8	62,1	54,0	12,9	27,2	67
Ensemble du Québec	24,0	19,1	63,0	56,5	13,0	24,4	77

Source : Institut de la statistique du Québec
Compilation : DDM

3.2.4 LANGUE

En 2006, lors du recensement, 99,9 % de la population de la Chaudière-Appalaches connaissait le français comparativement à 94,5 % pour l'ensemble du Québec. Le 0,1 % de la population restant ne connaissait que l'anglais⁵⁰. De plus, la proportion d'individus bilingues se chiffrait à 20,9 %.

⁵⁰ Institut de la statistique du Québec, *Population selon la connaissance des langues officielles, régions administratives, Québec, 2006.*

3.3. PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)

Le PIB de la région de la Chaudière-Appalaches s'élevait à 12,6 G\$ pour l'année 2007 (données provisoires)⁵¹, soit 4,5 % du PIB québécois. À ce titre, la région se classe au 8^e rang provincial pour le PIB par habitant (31 454 \$ pour Chaudière-Appalaches comparativement à 36 242 \$ pour l'ensemble du Québec)⁵².

Le taux de croissance annuel moyen a été de 3,7 % entre 2003 et 2007, un taux comparable à celui du Québec (3,9 %). Alors que la croissance du PIB a été de 7,8 % pour 2003, un ralentissement économique est observé depuis. La croissance était de 4,0 % et 4,1 % en 2004 et 2005, puis de 3,3 % en 2006, pour connaître un regain en 2007 avec une croissance de 5,3 %⁵³.

3.4. STRUCTURE INDUSTRIELLE

3.4.1 ÉTABLISSEMENTS

ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Chaudière-Appalaches se classe parmi les cinq régions comptant le plus d'établissements (13 693, soit 5,8 % des établissements du Québec). En 2007, 13,4 % des établissements provenaient du secteur primaire, 21,2 % du secteur secondaire et 65,4 % du secteur tertiaire contre respectivement 5,6 %, 17,4 %, et 77 % pour l'ensemble du Québec⁵⁴.

TABLEAU 15
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ – 2007

	CHAUDIÈRE- APPALACHES (%)	ENSEMBLE DU QUÉBEC (%)
Primaire	13,4	5,6
Secondaire	21,2	17,4
Construction	12,6	10,7
Fabrication	8,6	6,7
Tertiaire	65,4	77,0

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

La région administrative de la Chaudière-Appalaches est reconnue pour son dynamisme et sa diversité économiques. Elle se distingue par la tertiarisation de son économie relativement faible (16^e rang des régions administratives), par l'importance relative du secteur secondaire (2^e rang des régions administratives) et du secteur primaire (4^e rang des régions administratives).

⁵¹ Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base par région administrative du Québec, 2003-2007*.

⁵² Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut et revenu personnel par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008.

L'économie de la Chaudière-Appalaches est solidement représentée dans la transformation des ressources naturelles et l'agriculture.

TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

La région compte une proportion de microétablissements (moins de 5 employés) qui dépasse légèrement celle de l'ensemble du Québec (54,9 % comparativement à 52 %). À l'inverse, les établissements de plus de 5 employés occupent une place moins importante que la proportion québécoise⁵⁵.

TABLEAU 16
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE – 2007

	1 À 4 EMPLOYÉS (%)	5 À 49 EMPLOYÉS (%)	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET + (%)
Chaudière-Appalaches	54,9	40,9	3,5	0,6
Ensemble du Québec	52,0	43,1	4	0,9

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

3.4.2 EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'étude de la répartition des emplois par secteur révèle une forte présence des secteurs primaire et secondaire dans la région de la Chaudière-Appalaches. En effet, elle possède une part élevée d'emplois provenant du secteur primaire et du sous-secteur de la fabrication comparativement à l'ensemble du Québec. Conséquemment, en 2007, bien que la majorité des emplois provienne du secteur tertiaire, leur part relative est considérablement plus faible que pour l'ensemble du Québec (66,5 % contre 78,8 %)⁵⁶.

De plus, Chaudière-Appalaches détient une proportion considérable des emplois du Québec pour chaque secteur. Dans le secteur primaire, la région se situe au 2^e rang, après la Montérégie (18,3 % des emplois québécois du secteur). En ce qui concerne le secteur secondaire, Chaudière-Appalaches occupe le 6^e rang pour le sous-secteur de la construction et le 3^e rang pour celui de la fabrication (après l'Estrie et la Montérégie, avec respectivement 21,9 % et 21,4 % des emplois québécois du secteur). Notons que les emplois dans le secteur de la fabrication proviennent davantage du domaine traditionnel lié aux produits de consommation. Enfin, la région de la Chaudière-Appalaches possède 4,6 % des emplois du secteur tertiaire québécois, ce qui la place au 7^e rang.

⁵⁵ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008.

⁵⁶ *Ibid.*

TABLEAU 17
RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ – 2007

	CHAUDIÈRE- APPALACHES (% RÉGIONAL)	CHAUDIÈRE- APPALACHES (% QUÉBÉCOIS)	ENSEMBLE DU QUÉBEC (%)
Primaire	6,0	12,3	2,6
Secondaire	27,5	n. d.	18,6
Construction	5,6	5,9	5,1
Fabrication	22,0	8,4	14,1
Tertiaire	66,5	4,6	78,8

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

3.4.3 PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

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

- Matériaux composites et du plastique (chef de file québécois, nord-américain et mondial)
- Produits de revêtement et d'apparence en bois (chef de file québécois, nord-américain et mondial)
- Meuble (association avec d'autres régions pour un positionnement nord-américain et mondial)
- Textiles techniques (association avec d'autres régions pour un positionnement nord-américain et mondial)
- Technologies environnementales reliées à la production et à la transformation animales (émergent)

3.5. MARCHÉ DU TRAVAIL

3.5.1 INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Malgré un ralentissement, la performance globale des trois dernières années (2005-2007) est supérieure à la période précédente. Pour 2002-2004, la population en emploi de la région comptait en moyenne 202 400 personnes, alors qu'une moyenne annuelle de 206 633 personnes ont travaillé durant la période 2005-2007. Toutefois, une moyenne annuelle de 5 367 personnes en emploi additionnelles est observée pour 2002-2004, comparativement à 367 pour 2005-2007. La région a même connu une perte de 300 personnes en emploi en 2007 par rapport à l'année précédente⁵⁷.

⁵⁷ Institut de la statistique du Québec, *Nombre d'emplois, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007*.

TABLEAU 18
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL – 2005-2007

	2005	2006	2007	QUÉBEC 2007
Population de 15 ans et plus ('000)	330,0	332,9	335,0	6 469,9
Population active ('000)	220,4	219,8	219,8	4 150,1
Personnes occupées ('000)	206,2	207,0	206,7	3 851,7
Chômeurs ('000)	14,2	12,8	13,1	298,4
Taux de chômage (%)	6,4	5,8	6,0	7,2
Taux d'activité (%)	68,4	67,7	67,1	65,7
Taux d'emploi (%)	64,0	63,7	63,1	61,0

Source : Institut de la statistique du Québec

Le taux d'activité en 2007 (67,1 %) est supérieur à celui de l'ensemble du Québec (65,7 %)⁵⁸. Ce taux correspond à la population de 15 ans et plus en emploi ou en chômage.

Le taux de chômage de la Chaudière-Appalaches, soit le nombre de personnes sans emploi et prêtes à travailler exprimé en pourcentage de la population active, oscille autour de 6,5 % depuis les 10 dernières années, et demeure inférieur à celui de l'ensemble du Québec (6 % en 2007 comparativement à 7,2 %). La région affichait d'ailleurs le plus faible taux de chômage au Québec entre 1997 et 2003, malgré un rétrécissement de l'écart, attribuable à l'amélioration du taux moyen québécois. Elle se classe parmi les trois régions avec le plus bas taux de chômage depuis 2003⁵⁹. Pour le groupe des jeunes de 15 à 29 ans, le taux de chômage est le 2^e plus faible au Québec (7,9 % comparativement à 10,5 % pour le Québec)⁶⁰.

Le taux d'emploi régional, qui correspond au nombre de personnes occupées sur la population de plus de 15 ans, est par conséquent parmi les plus élevés (63,1 %) et dépasse par 2 points de pourcentage celui de l'ensemble du Québec (61 %)⁶¹.

Tout comme pour l'ensemble du Québec, les femmes sont moins présentes au sein de la population active ainsi que sur le marché du travail et occupent une plus grande part des emplois à temps partiel⁶².

⁵⁸ Institut de la statistique du Québec, *Taux d'activité, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007*.

⁵⁹ Institut de la statistique du Québec, *Taux de chômage, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007*.

⁶⁰ Institut de la statistique du Québec, *Caractéristiques du marché du travail, selon l'âge, par région administrative, Québec, 2007*.

⁶¹ Institut de la statistique du Québec, *Taux d'emploi, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007*.

⁶² Institut de la statistique du Québec, *Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, population de 15 ans et plus, Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec, 2003-2007*.

3.5.2 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

En 2007, 14 % des emplois de la région étaient occupés par des travailleurs indépendants, une proportion similaire à l'ensemble du Québec (14,3 %). Les travailleurs indépendants oeuvrant dans la région de la Chaudière-Appalaches représentent 5,3 % des travailleurs indépendants du Québec⁶³.

3.5.3 CARACTÈRE SAISONNIER DE L'ÉCONOMIE

L'enquête sur les besoins de la main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la Chaudière-Appalaches, effectuée par Emploi-Québec et la Conférence régionale des élus de la Chaudière-Appalaches, souligne l'aspect saisonnier de l'économie régionale. Selon cette enquête, près de 30,7 % des entreprises mentionnent des variations d'emplois selon les saisons (taux de variation de 16 %). Parmi les entreprises ayant signalé des variations d'emplois saisonnières, 78,1 % indiquent une baisse pendant l'hiver⁶⁴.

3.5.4 DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL

En 2006, 90,9 % des emplois de la région de la Chaudière-Appalaches étaient occupés par résidents de la région. La population en emploi travaille en majorité dans la région même (80,4 %) et une part importante se déplace dans le territoire équivalent (TE) de Québec, situé dans la région de la Capitale-Nationale (16,3 %)⁶⁵.

Pour tous les territoires d'enquête, la majorité de la population en emploi travaille dans le même territoire que leur domicile. Ce pourcentage est plus élevé dans le Sud (territoire 3), suivi de l'Est et du Centre (territoires 2 et 1) (89,3 %, 78,2 % et 59,1 %, respectivement). Les personnes en emploi qui résident au Centre, mais n'y travaillent pas, se déplacent majoritairement dans le TE de Québec. Cette proportion est considérablement plus élevée chez les résidents de Lévis que de Lotbinière (36,3 % de la population occupée de Lévis comparativement à 15 % dans Lotbinière). Quant aux résidents en emploi de l'Est (territoire 2) qui ne travaillent pas dans ce même territoire, ils travaillent davantage dans les autres territoires de la région (7,2 % dans le territoire 1 et 5,6 % dans le territoire 3). Des déplacements domicile-travail importants sont également remarqués chez les résidents de la MRC de L'Islet (territoire 3) qui travaillent dans la MRC de Kamouraska située dans la région du Bas-Saint-Laurent (6,5 %).

⁶³ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008.

⁶⁴ Conférence régionale des élus de la Chaudière-Appalaches et Emploi-Québec Chaudière-Appalaches, 2008.

⁶⁵ Institut de la statistique du Québec, *Déplacements entre le domicile et le lieu de travail des personnes occupées dans les MRC et le territoire équivalent de la Chaudière-Appalaches*, 2006.

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

LIEU DE DOMICILE	LIEU DE TRAVAIL				
	CENTRE (TERRITOIRE 1)	EST (TERRITOIRE 2)	SUD (TERRITOIRE 3)	TE QUÉBEC	AUTRE
Centre (territoire 1)	47 670 59,1 %	2 325 2,9 %	2 000 2,5 %	26 525 32,9 %	2 095 2,6 %
Est (territoire 2)	2 860 7,2 %	31 055 78,2 %	2 220 5,6 %	1 795 4,5 %	1 785 4,5 %
Sud (territoire 3)	1 480 2,2 %	1 075 1,6 %	60 775 89,3 %	2 370 3,5 %	2 325 3,4 %
Chaudière-Appalaches	151 460 80,4 %			30 690 16,3 %	6 205 3,3 %

Source : Institut de la statistique du Québec
Compilation : DDM

La part des emplois du Centre qui sont comblés par des travailleurs venant de l'extérieur de la région s'élève à 16,5 %. Les données sur la provenance des travailleurs ne sont pas disponibles, mais le déplacement de plusieurs résidents de Québec vers un lieu de travail à Lévis est l'explication la plus probable. La proportion des emplois comblés par des travailleurs de l'extérieur se situe à 5,5 % et 4,1 % pour l'Est et le Sud respectivement.

TABLEAU 20
EMPLOIS OCCUPÉS PAR LA POPULATION RÉGIONALE – 2006

	EMPLOIS COMBLÉS PAR LA POPULATION DU MÊME TERRITOIRE (%)	EMPLOIS COMBLÉS PAR LA POPULATION RÉGIONALE (%)	EMPLOIS COMBLÉS PAR DES PERSONNES DE L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION (%)
Centre (territoire 1)	76,5	83,5	16,5
Est (territoire 2)	85,2	94,5	5,5
Sud (territoire 3)	89,6	95,9	4,1
Chaudière-Appalaches	90,9		9,1

Source : Institut de la statistique du Québec
Compilation : DDM

3.6. REVENU PAR HABITANT

REVENU PERSONNEL DISPONIBLE PAR HABITANT

En 2007, la région se classe au 8^e rang avec un revenu personnel disponible par habitant de 23 603 \$ comparativement à 24 386 \$ pour l'ensemble du Québec⁶⁶. Bien qu'inférieur à celui du Québec, le revenu personnel disponible par habitant de la région montre un accroissement supérieur à celui du Québec entre 2003 et 2007.

⁶⁶ Institut de la statistique du Québec, *Indicateurs du revenu par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007*.

Le Centre de la région affiche un revenu personnel disponible par habitant plus élevé de même qu'une augmentation plus prononcée depuis 2003 que la région et l'ensemble du Québec⁶⁷. Cette observation est principalement attribuable à la présence de Lévis, dont le revenu personnel disponible par habitant est de 26 620 \$ comparativement à 22 625 \$ pour Lotbinière.

TABLEAU 21
REVENU PERSONNEL DISPONIBLE PAR HABITANT – 2003-2007

	2003 (\$)	2007 (\$)	VARIATION 2003-2007 (%)
Centre (territoire 1)	21 705	25 925	19,4
Est (territoire 2)	17 976	21 170	17,8
Sud (territoire 3)	19 592	22 596	15,3
Chaudière-Appalaches	20 027	23 603	17,9
Ensemble du Québec	21 191	24 386	15,1

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

REVENU D'EMPLOI MOYEN

En 2005, le revenu d'emploi moyen des travailleurs de 25 à 64 ans de la région de la Chaudière-Appalaches (35 415 \$) était inférieur à celui du Québec (40 086 \$). Toutefois, Lévis (territoire 1) affichait un revenu d'emploi moyen supérieur (41 707 \$) à la moyenne régionale et québécoise. Entre 2004-2005, seule L'Amiante (territoire 3) connaissait une augmentation du revenu d'emploi moyen supérieure à celle observée pour l'ensemble du Québec. Par ailleurs, les MRC Les Etchemins et L'Islet (territoire 3) présentent les revenus moyens d'emplois les plus faibles de la région (29 269 \$ et 29 861 \$ respectivement)⁶⁸.

3.7. SCOLARITÉ

La scolarité de la population en emploi est plus faible que la moyenne québécoise et on y retrouve une proportion moindre de diplômés universitaires, mais davantage de diplômés des écoles de métiers que dans l'ensemble du Québec.

En 2006, la proportion de la population en emploi possédant au moins un diplôme d'études secondaires était de 83,1 % comparativement à 91,6 % pour l'ensemble du Québec. À l'inverse, la proportion de travailleurs qui n'ont aucun diplôme dépassait celle du Québec de près de 10 %⁶⁹.

Dans la région, 30,5 % de la population en chômage ne possédait aucun diplôme en 2006 et près du quart (24,1 %) avait au moins un diplôme d'une école de métiers. De manière générale,

⁶⁷ Institut de la statistique du Québec, *Revenu personnel et ses principales composantes, MRC et territoires équivalents de Chaudière-Appalaches, 2003-2007*.

⁶⁸ Institut de la statistique du Québec, 2008. *Bulletin statistique régional, Chaudière-Appalaches*.

⁶⁹ Statistique Canada, *Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillons (20 %)*.

le niveau de scolarité des chômeurs était inférieur à l'ensemble du Québec (69,4 % possédant au moins un diplôme d'études secondaires comparativement à 78,6 %) ⁷⁰.

TABLEAU 22
PLUS HAUT CERTIFICAT, DIPLÔME OU GRADE OBTENU – 2006

	PERSONNES OCCUPÉES (%)		CHÔMEURS (%)	
	CHAUDIÈRE-APPALACHES	ENSEMBLE DU QUÉBEC	CHAUDIÈRE-APPALACHES	ENSEMBLE DU QUÉBEC
Aucun certificat, diplôme ou grade	17,9	8,4	30,5	21,4
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	21,6	20,9	23,8	22,0
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	22,9	16,4	24,1	16,9
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	21,1	23,2	13,8	18,0
Certificat, diplôme ou grade universitaire	17,5	31,2	7,7	21,7
TOTAL (AVEC CERTIFICAT, DIPLÔME OU GRADE)	83,1	91,6	69,4	78,6

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2006
Compilation : DDM

Pour la période 2005-2006, la région arrivait au 4^e rang au Québec, avec un taux de décrochage scolaire au secondaire en deçà de la moyenne québécoise (20,9 % comparativement à 24,2 %) ⁷¹.

3.8. EXPORTATIONS

Le nombre d'établissements exportateurs dans la région est passé de 512 en 2003 à 489 en 2005 ⁷². La part relative de la région dans les exportations totales du Québec a fléchi entre 2002 et 2005, passant de 4,1 % à 3,7 %. En 2005, les exportations de biens de la région subissaient un léger recul de 1,8 % ⁷³.

La principale destination des exportations de la région était les États-Unis, avec 91,7 % de la valeur totale des biens exportés en 2005 (2,4 G\$) ⁷⁴.

⁷⁰ Statistique Canada, *Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de 2006 – Données-échantillons (20 %)*.

⁷¹ Institut de la statistique du Québec, *Taux de décrochage (sorties sans qualification ni diplôme) du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, régions administratives et ensemble du Québec, 2001-2002 à 2005-2006*.

⁷² Institut de la statistique du Québec, *Exportateurs de marchandises et valeur des exportations, par région administrative et ensemble du Québec, 2001-2005*.

⁷³ Institut de la statistique du Québec, 2008. *Bulletin statistique régional, Chaudière-Appalaches*.

⁷⁴ *Ibid.*

3.9. INVESTISSEMENTS

Selon les perspectives établies pour l'année 2008, la région de la Chaudière-Appalaches connaîtrait un regain d'investissements publics et privés. La région se classe au 8^e rang des régions du Québec, avec 2,7 G\$ de dépenses en immobilisation (perspectives pour 2008), un gain de 11 % par rapport aux dépenses réelles provisoires de 2007 (2,4 G\$). Notons que l'accroissement des dépenses en immobilisation au Québec a été de 8,8 % entre 2006 et 2007 et que les perspectives sont de 7,1 % pour 2007-2008. La part de la Chaudière-Appalaches dans les dépenses en immobilisation de l'ensemble du Québec est de 4,4 % (perspectives 2008)⁷⁵.

TABLEAU 23
DÉPENSES EN IMMOBILISATION DES SECTEURS PRIVÉS ET PUBLICS – 2005-2008

ANNÉE	CHAUDIÈRE-APPALACHES		TOTAL (QUÉBEC)	
	('000\$)	VARIATION (%)	('000\$)	VARIATION (%)
2005	2 716 544	-	49 469 500	-
2006	2 358 174	- 13,2	51 809 400	4,7
2007	2 411 323	2,3	56 355 000	8,8
2008	2 676 855	11,0	60 381 500	7,1

Dépenses réelles 2005-2006, dépenses réelles provisoires 2007 et perspectives 2008
Source : Institut de la statistique du Québec

La part des dépenses en immobilisation provenant du secteur public est de 16,8 % (448,6 M\$) pour la région de la Chaudière-Appalaches comparativement à 28 % au Québec (perspectives 2008). Les dépenses du secteur public dans la région représentent 2,7 % des dépenses de l'ensemble du secteur public du Québec. Ces dépenses sont en baisse de 2,4 % par rapport à 2007, mais ont connu une augmentation de 12,4 % entre 2006 et 2007.⁷⁶

Le secteur privé est responsable de 83,2 % des dépenses en immobilisation de la région (2,2 G\$) comparativement à 72 % pour l'ensemble du Québec. Ces dépenses comptent pour 5,1 % des dépenses en immobilisation de l'ensemble du secteur privé au Québec et ont augmenté de 14,2 % entre 2007 et 2008, et de 0,1 % entre 2006 et 2007.⁷⁷

Les investissements non résidentiels s'élèvent à 1 517 M\$, dont 486 M\$ dans le secteur secondaire (perspectives 2007). La région compte la deuxième plus forte proportion d'investissements non résidentiels dans le secteur secondaire avec 30,9 % comparativement à 16,6 % en moyenne pour l'ensemble du Québec⁷⁸.

Le sous-secteur de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321) connaîtrait quant à lui une augmentation des dépenses totales en immobilisation de 4,6 % selon les perspectives pour 2008 (47,7 M\$) comparativement à 6,2 % selon les données réelles provisoires de 2007

⁷⁵ Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisation et en réparation de l'ensemble des secteurs du SCIAN, par région administrative, Québec, 1998-2008*.

⁷⁶ Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur public, par région administrative, Québec, 1998-2008*.

⁷⁷ Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur privé, par région administrative, Québec, 1998-2008*.

⁷⁸ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008.

(45,6 M\$). Les investissements enregistrés pour ce sous-secteur représentent 1,8 % des dépenses en immobilisation régionales⁷⁹.

3.10. SYSTÈME RÉGIONAL D'INNOVATION

Le nombre d'établissements ayant des activités de recherche et de développement dans la région a augmenté, passant de 239 entreprises en 1999 à 385 en 2004. Cette hausse de 10 % classe la région au 2^e rang en ce qui a trait à la hausse du nombre d'établissements effectuant de la recherche et du développement entre 1999 et 2004⁸⁰.

Entre 1999 et 2004, Chaudière-Appalaches a connu un accroissement de son personnel affecté aux activités de recherche et de développement. En 2004, le personnel affecté à la recherche et au développement s'élevait à 4,1 années-personnes par 1 000 personnes actives dans la région, alors que l'on retrouvait une moyenne de 10,8 années-personnes pour l'ensemble du Québec⁸¹.

Les dépenses intérieures de recherche et de développement des entreprises (DIRDE) pour la région se sont élevées à 125 000 \$ par établissement en 2004 (données provisoires), une faible augmentation de 0,1 % depuis 1999 (124 000 \$). La région se classait ainsi à l'avant-dernier rang quant au DIRDE par établissement. Notons que la moyenne québécoise pour 2004 était de 732 000 \$ par établissement⁸².

3.11. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Le rapport de dépendance économique permet de mesurer l'importance des transferts gouvernementaux par tranche de 100 \$ du revenu total d'emploi. La région de la Chaudière-Appalaches possède un rapport de dépendance économique supérieur à la moyenne québécoise (21,91 \$ contre 20,88 \$). À l'instar de toutes les régions du Québec, la dépendance économique de la population de la Chaudière-Appalaches est à la hausse depuis 2002⁸³.

L'indice de dépendance économique, qui situe le niveau de dépendance économique d'une région par rapport à celui de l'ensemble du Québec, est passé de 100,9 à 104,9 entre 2002 et 2006 (Québec = 100). Cela signifie que la population de la Chaudière-Appalaches dépend davantage des paiements de transferts gouvernementaux que l'ensemble du Québec⁸⁴.

⁷⁹ Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisation et en réparation par secteur et sous-secteur du SCIAN, Chaudière-Appalaches, 2004-2008*.

⁸⁰ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

⁸³ Institut de la statistique du Québec, *Rapport de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*.

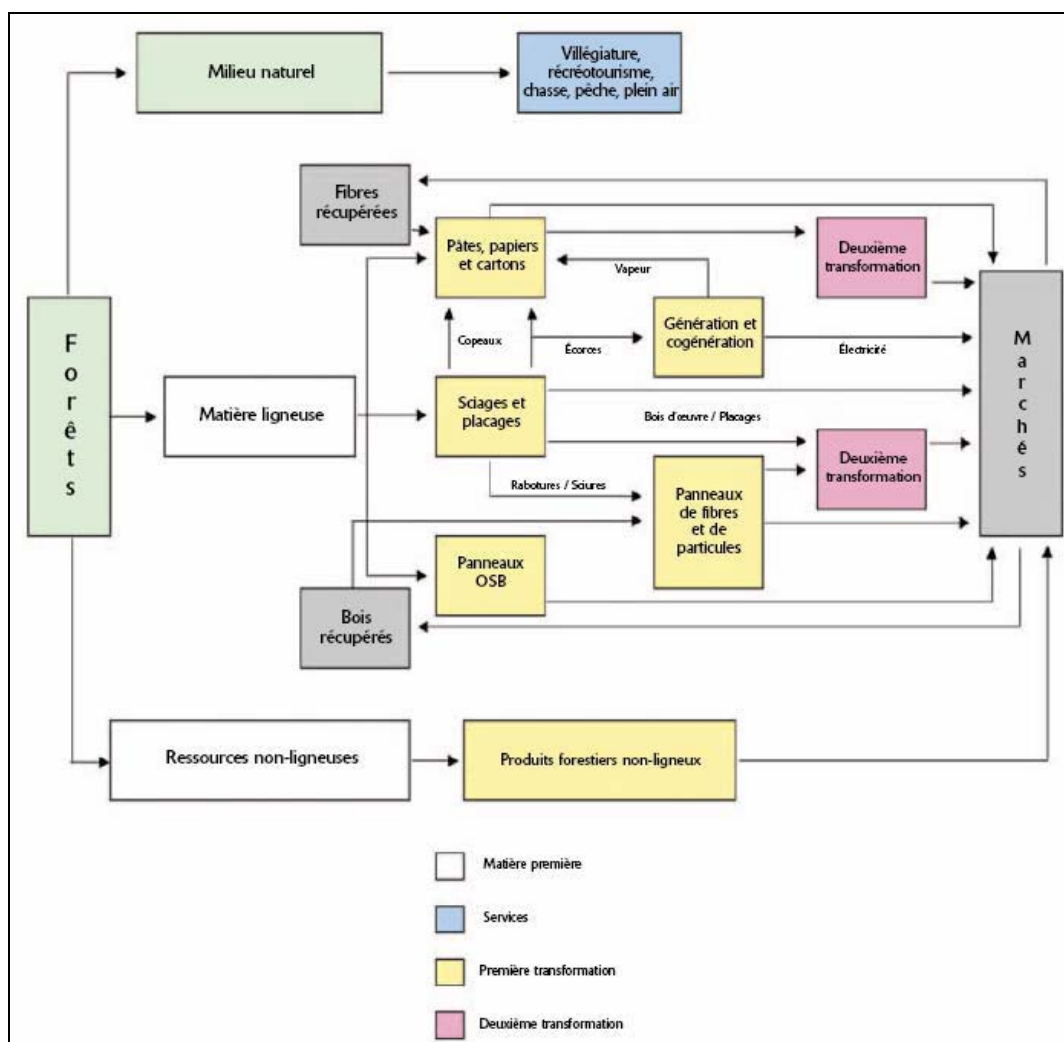
⁸⁴ Institut de la statistique du Québec, *Indices de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006*.

4. PORTRAIT DU SECTEUR FORESTIER RÉGIONAL

Le présent chapitre offre une vue d'ensemble du secteur forestier régional. Il présente brièvement les particularités liées au contexte forestier régional dans une perspective d'approvisionnement en matière ligneuse et traite de la contribution des industries de la transformation du bois à l'économie de la région.

La figure suivante nous permet de situer le secteur de la transformation du bois dans l'ensemble de la filière forestière. Elle présente de manière schématique la façon dont s'intègrent les divers éléments des chaînes de valeurs des industries des produits forestiers.

FIGURE 5
DES FORÊTS AUX MARCHÉS



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

4.1. CONTEXTE FORESTIER RÉGIONAL

La forêt est un élément caractéristique du paysage de la Chaudière-Appalaches, puisqu'elle couvre près des trois quarts de la superficie totale de la région administrative (73 %). Les terrains forestiers productifs représentent près de 97 % de la superficie forestière. Le territoire se trouve en grande partie (98 %) dans la sous-zone de la forêt décidue (feuillue), dans les domaines de l'érablière à bouleau jaune et de l'érablière à tilleul. Le reste appartient au domaine de la sapinière à bouleau jaune, dans la sous-zone de la forêt mélangée. La composition forestière y est donc diversifiée.

Les forêts privées revêtent une importance particulière en Chaudière-Appalaches, puisque 80 % des terrains forestiers productifs accessibles sont détenus par environ 24 300 propriétaires forestiers. La majorité d'entre eux sont actifs, et 40 % détiennent des plans d'aménagement forestier. Il s'agit principalement de petites propriétés de moins de 800 ha d'un seul tenant, mais les grandes propriétés y sont également présentes et couvrent environ 5 % de la superficie totale de la région⁸⁵. La récolte moyenne annuelle dépasse les 1,2 million de mètres cubes, ce qui représente plus de 85 % du bois récolté dans la région.

Environ 14 % des terrains forestiers productifs accessibles sont situés sur le territoire public de juridiction provinciale⁸⁶. Ces terrains sont morcelés et dispersés sur le territoire de la région administrative. Aux fins de gestion forestière, ce territoire est subdivisé en trois UAF qui relèvent de deux unités de gestion. Il est à noter qu'une portion seulement du territoire de l'UAF 34-52 est située dans la région administrative de la Chaudière-Appalaches, le reste étant en Estrie.

La position géographique de la région, près de la frontière américaine et des principaux axes de transport, lui confère un avantage en matière d'accessibilité aux marchés. Le réseau routier y est bien développé, de sorte que la ressource forestière régionale est également facilement accessible pour la récolte et les travaux d'aménagement.

Comme on le constate à la lecture du tableau ci-dessous, au premier janvier 2009, 55 permis d'exploitation d'usine de transformation primaire du bois étaient octroyés par le MRNF dans la région, dont 17 de 10 000 m³ ou moins, 26 de 10 001 à 100 000 m³ et 12 de plus de 100 000 m³. Au total, ces permis autorisent la transformation de 4 450 250 m³ de bois résineux et de 513 575 m³ de bois feuillus.

TABLEAU 24
PERMIS D'EXPLOITATION D'USINE DE TRANSFORMATION PRIMAIRE
DU BOIS DANS LA RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

CATÉGORIE	NOMBRE
10 000 m ³ et moins	17
10 001 à 100 000 m ³	26
Plus de 100 000 m ³	12
TOTAL	55

⁸⁵ Arbour, 2003

⁸⁶ Ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, 2004, *Portrait forestier de la région de Chaudière-Appalaches*, document d'information sur la gestion de la forêt publique, 63 p.

De 2001 à 2006, la consommation de bois des usines de la région a varié de 3 782 663 à 3 933 934 m³/an, pour une moyenne de 3 868 496 m³. Près de 90 % de ce volume était composé de résineux.

TABLEAU 25
CONSOMMATION DES USINES DE TRANSFORMATION PRIMAIRE DE BOIS DE LA RÉGION DE LA
CHAUDIÈRE-APPALACHES SELON L'ESSENCE (m³)

ESSENCES	2001	2002	2003	2004	2005	2006	MOYENNE	%
1 SEPM	2 900 014	2 840 205	2 834 286	2 834 693	2 866 283	2 812 084	2 847 928	74
2 Autres résineux	608 222	664 391	582 945	582 900	648 868	618 119	617 574	16
3 Peupliers	149 688	142 608	149 012	149 948	132 418	102 385	137 677	4
4 Feuillus durs	276 010	233 569	296 573	253 116	282 566	250 075	265 318	7
TOTAL	3 933 934	3 880 773	3 862 816	3 820 657	3 930 135	3 782 663	3 868 496	100

La possibilité forestière totale pour la région de la Chaudière-Appalaches est évaluée à près de 2,2 millions de mètres cubes, et ce, pour toutes les essences. Environ 10 % de la possibilité forestière totale se trouve en forêt publique.

TABLEAU 26
POSSIBILITÉ FORESTIÈRE AU 31 MARS 2007⁸⁷

	FORÊT PUBLIQUE (m ³)	FORÊT PRIVÉE (m ³)
Groupe SEPM	124 644	913 400
Autres résineux	16 832	165 100
Peupliers	23 195	169 700
Autres feuillus	51 315	714 700
TOTAL	215 985 (10 %)	1 962 900 (90 %)

De 1994 à 2008, la possibilité forestière en forêt publique a considérablement diminué compte tenu de différents facteurs tels que la réduction consécutive au rapport Coulombe et, par la suite, les calculs du forestier en chef. Pour le groupe d'essences SEPM, cette réduction est de 26,4 % (Forestier en chef, 2006).

L'approvisionnement des usines de transformation primaire du bois de la Chaudière-Appalaches s'appuie en partie sur l'exploitation forestière régionale, mais compte également sur des apports extérieurs importants. En effet, les usines ne comblent qu'environ le tiers de leur besoin en approvisionnement en bois rond résineux sur le territoire de la région⁸⁸. Cependant, la possibilité forestière en feuillus surpasse la consommation des usines de la région en bois

⁸⁷ Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, Direction du développement de l'industrie des produits forestiers, 2008. *Ressources et industries forestières. Portrait statistique*.

⁸⁸ Arbour, 2003

rond. Globalement, 67 % des approvisionnements des usines proviennent de l'extérieur du Québec, 26 % de la forêt privée et 7 % de la forêt publique⁸⁹.

Par ailleurs, la région se démarque par son dynamisme en seconde et troisième transformation du bois. Une diversité de produits finis et structuraux en bois y est fabriquée et une partie importante des emplois du secteur est attribuable à ces activités.

À l'échelle régionale, on observe un faible niveau d'intégration verticale de la chaîne des valeurs entre la première, la seconde et la troisième transformation du bois. En effet, plusieurs établissements ont recours à des grossistes pour leur approvisionnement en bois usinés et bon nombre s'approvisionnent aux États-Unis.

4.2. CONTRIBUTION À L'ÉCONOMIE RÉGIONALE

On estime que les revenus de l'activité régionale du secteur de la transformation du bois totalisent plus d'un milliard de dollars (1,6 G\$ en 2004)⁹⁰. Environ 15 %⁹¹ de cette somme est affectée à la rémunération des employés salariés et non-salariés des entreprises. Le secteur contribue de façon importante à l'emploi régional et génère plus de 7 000⁹² emplois reliés directement à l'industrie manufacturière du bois. La région de la Chaudière-Appalaches occupe le premier rang provincial pour le nombre d'emplois dans le secteur.

Des retombées indirectes découlent des activités du secteur de la transformation du bois et contribuent à l'économie régionale, notamment les revenus et emplois attribuables à l'exploitation forestière, aux services forestiers et au transport du bois.

En forêt publique, les principaux acteurs sont :

- le gouvernement du Québec, par l'entremise du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, qui voit à la gestion des forêts publiques;
- les bénéficiaires de CAAF, qui réalisent les travaux d'aménagement forestier selon les obligations qui en découlent, directement ou par l'octroi de contrats de sous-traitance.

Du fait de l'importance de la forêt privée dans la région appalachienne, une multitude d'acteurs agissent directement ou indirectement à sa mise en valeur. Les principaux intervenants sont les suivants :

- Propriétaires forestiers (avec ou sans statut de producteur forestier)
- Syndicats de propriétaires forestiers (trois dans la région)
- Syndicats des producteurs de bois (quatre dans la région) :
 - Administrent le programme mixte de mise en marché, gèrent l'offre et la mise en marché collective, négocient les conditions de vente, la répartition des quantités entre les producteurs, les modalités de transport et de livraison.
- MRNF
- MRC (9) et municipalités (1) (planification de l'aménagement du territoire et règlements)

⁸⁹ Conférence régionale des élus de la Chaudière-Appalaches, 2008. Mémoire présenté dans le cadre de la refonte du régime forestier proposée par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 6 p.

⁹⁰ MRNF, 2008, Ressources et industries forestières.

⁹¹ Estimation DDM à partir des revenus, des traitements et des salaires entre 2001 et 2004, données tirées de MRNF, 2008, Ressources et industries forestières.

⁹² Enquête DDM, 2008

- Agences régionales de mise en valeur des forêts privées (deux agences disposant de 16 agents de livraison) :
 - Produisent le PPMV et administrent le programme d'aide à la forêt privée (MRNF 2004).
- Groupements forestiers (8 sur le territoire, regroupant plus de 5 300 propriétaires en 2004) :
 - Spécialisés en aménagement forestier depuis plus de 30 ans, ils offrent des services d'aménagement intensif de la ressource forestière, dans une optique de développement durable (Groupements forestiers Chaudière-Appalaches, 2004).
- Coopérative forestière (Coopérative forestière des Appalaches, seule de la région, qui regroupe 81 membres) :
 - Propose des activités de travaux sylvicoles et de récolte de bois, tant sur les terrains privés que publics.
- Entrepreneurs forestiers :
 - Réalisent les travaux forestiers (récolte et transport des bois).
- Industriels (acheteurs des bois).

5. DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

5.1. DÉFINITION DU SOUS-SECTEUR À L'ÉTUDE

On entend par *secteur de la transformation du bois*, l'ensemble des établissements à but lucratif, ayant 5 employés ou plus en 2007, qui correspondent au sous-secteur « 321 Fabrication de produits en bois » du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007, à l'exception des établissements dont l'activité principale est la fabrication de portes et fenêtres en bois (code du SCIAN 321911) et la fabrication artisanale d'objets de menuiserie. Par conséquent, les établissements dont l'activité principale est la vente en gros ou la distribution de bois ou de produits en bois (code du SCIAN 41), de même que ceux qui fabriquent des meubles ou des produits connexes (code du SCIAN 337), notamment des armoires et des comptoirs de cuisine, sont exclus de l'étude. Dans les pages qui suivent l'appellation *secteur* fait référence à cette définition.

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

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

Ces trois grands groupes identifiés par un code à quatre chiffres se subdivisent en classes nationales canadiennes selon une codification à six chiffres, comme l'illustre le tableau 27 :

TABLEAU 27
CLASSES DU SCIAN CORRESPONDANT AU SECTEUR À L'ÉTUDE ET RÉPARTITION DES
ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LES CATÉGORIES DU SCIAN
(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET %)

GROUPE DU SCIAN À 4 CHIFFRES		CLASSES NATIONALES DU SCIAN CANADA 2007			
CODE	APPELLATION	CODE	APPELLATION	ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE	
				NOMBRE	%
3211	Scieries et préservation du bois	321111	Scieries	23	20
		321112	Usines de bardeaux et de bardeaux de fente	4	3
		321114	Préservation du bois	12	10
3212	Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	321211	Usines de placages et de contreplaqués de feuillus	3	3
		321212	Usines de placages et de contreplaqués de résineux	-	-
		321215	Fabrication de produits de charpente en bois	6	5
		321216	Usines de panneaux de particules et de fibres	-	-
		321217	Usines de panneaux de copeaux	5	4
3219	Fabrication d'autres produits en bois	321911	Fabrication de fenêtres et de portes en bois	13	11
		321919	Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées	31	26
		321920	Fabrication de contenants et de palettes en bois	5	4
		321991	Préfabrication de maisons (mobiles)	-	-
		321992	Préfabrication de bâtiments en bois	6	5
		321999	Fabrication de tous les autres produits divers en bois	11	9
TOTAL				119	100

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

Les définitions des classes du SCIAN⁹³ correspondant au secteur couvert s'énoncent ainsi :

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

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

321112 USINES DE BARDEAUX ET DE BARDEAUX DE FENTE

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

⁹³ Site internet de Statistique Canada, page consultée le 3 octobre 2008
http://stds.statcan.ca/francais/naics/2007/naics07-title-search_f.asp?criteria=31-33

321114 PRÉSERVATION DU BOIS

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

321911 FABRICATION DE FENÊTRES ET DE PORTES EN BOIS

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des portes, cadres de porte, fenêtres et cadres de fenêtre en bois, qui peuvent ensuite être recouverts de métal ou de plastique.

321919 FABRICATION D'AUTRES MENUISERIES PRÉFABRIQUÉES

Cette classe canadienne comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fabriquer des ouvrages de menuiserie. De façon générale, ces établissements utilisent des machines, telles que dresseuses, dégauchisseuses, tours et toupies, pour travailler le bois. Sont inclus les établissements dont l'activité principale consiste à sécher et dégauchir du bois acheté ailleurs. La menuiserie préfabriquée peut être revêtue d'un autre matériau, par exemple de plastique. Par ailleurs, sont exclus de cette classe, les établissements dont l'activité principale consiste à faire du travail de menuiserie, y compris à installer des escaliers préfabriqués dans des bâtiments et à produire du bois de charpente à partir de billes.

321920 FABRICATION DE CONTENANTS ET DE PALETTES EN BOIS

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

321991 PRÉFABRICATION DE MAISONS (MOBILES)

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

321992 PRÉFABRICATION DE BÂTIMENTS EN BOIS

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

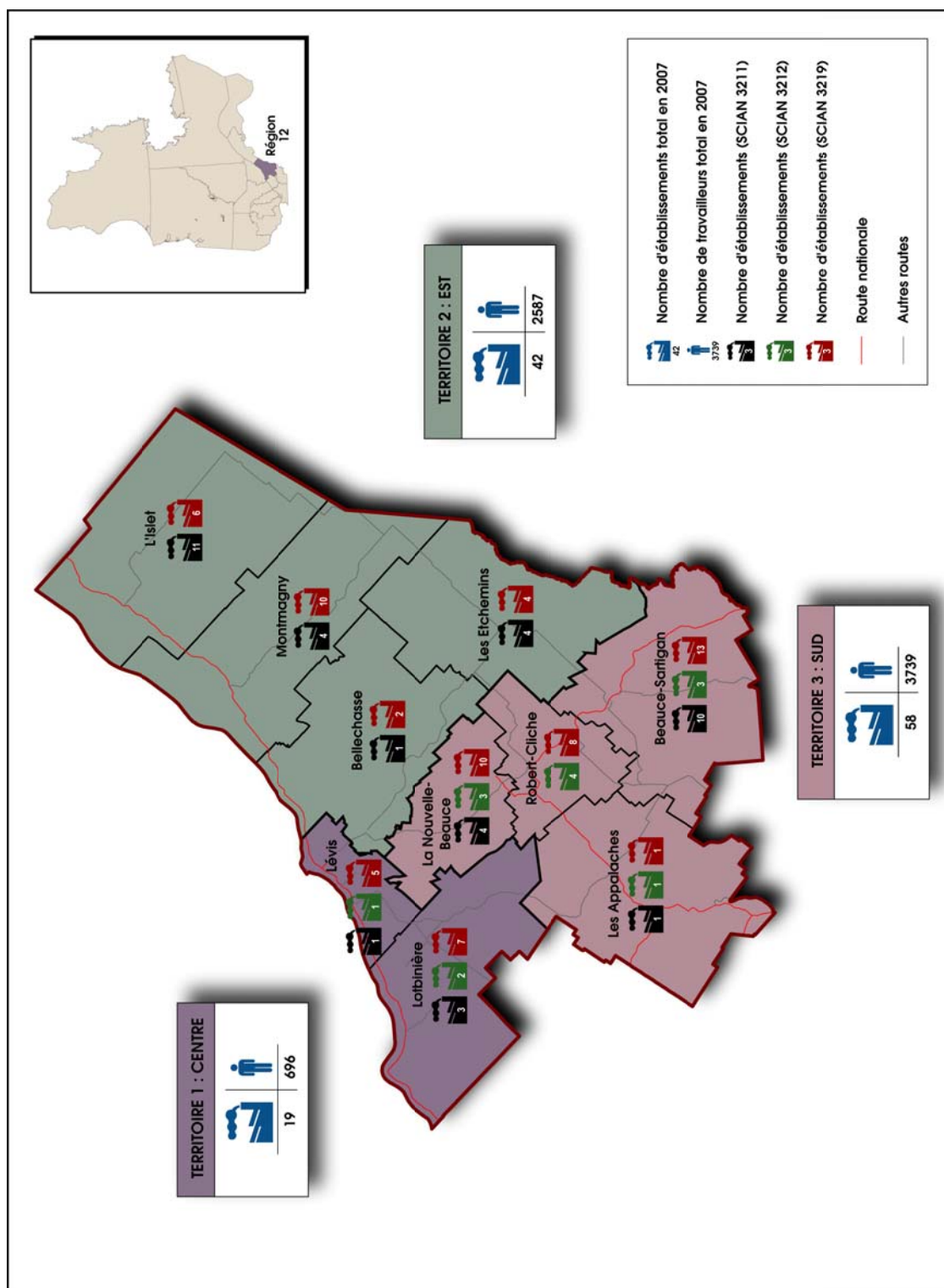
321999 FABRICATION DE TOUS LES AUTRES PRODUITS DIVERS EN BOIS

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

5.2. PORTRAIT DU SECTEUR

En 2007, le secteur de la transformation du bois de la région de la Chaudière-Appalaches comptait 119 établissements, qui employaient au total 7 022 travailleurs. À la lecture du tableau 27, on constate que les établissements actifs en 2007 dans la région se distribuent dans 11 des 14 classes comprises dans l'univers d'enquête. Ceci indique une diversification importante des activités du secteur à l'échelle régionale. La figure 6 présente une vue d'ensemble du secteur en 2007.

FIGURE 6
ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES



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

5.2.1 ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS

5.2.1.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR GROUPE DU SCIAN

À la lecture du tableau 28, on constate que les établissements de l'univers d'enquête se classent principalement dans la catégorie du SCIAN « 3219 Fabrication d'autres produits en bois » (66 établissements; 55 %). Le tiers d'entre eux (39 établissements; 33 %) tirent principalement leurs revenus des activités de sciage ou de préservation du bois (SCIAN 3211) alors que les 12 % restants fabriquent principalement des placages, des contreplaqués et des produits en bois reconstitué (14 établissements).

TABLEAU 28
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE
SELON LEUR GROUPE DU SCIAN, PAR STRATE TERRITORIALE
(% DES ÉTABLISSEMENTS)

GROUPE DU SCIAN	CENTRE (TERRITOIRE 1)	EST (TERRITOIRE 2)	SUD (TERRITOIRE 3)	TOTAL
3211	21	48	26	33
3212	16	0	19	12
3219	63	52	55	55
TOTAL	100	100	100	100

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

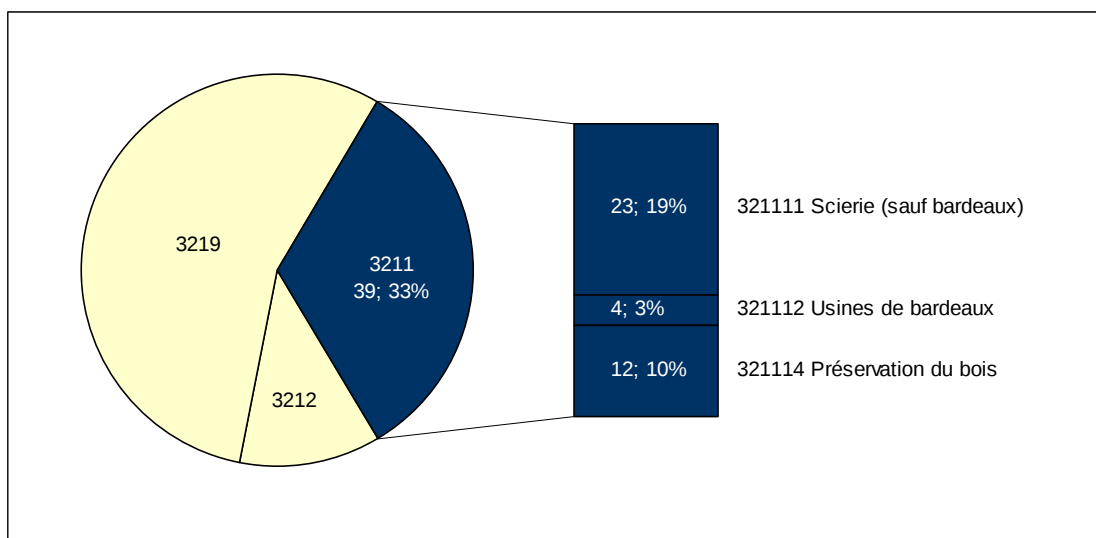
À l'échelle des territoires d'analyse, on constate que :

- pour le Centre (territoire 1), les établissements du groupe 3219 sont proportionnellement plus nombreux que pour les deux autres territoires. Inversement, les établissements du groupe 3211 y sont proportionnellement moins présents;
- il n'y a aucun établissement du groupe 3212 à l'Est de la région (territoire 2) alors que pour le Centre et le Sud (territoires 1 et 3), ces établissements composent 16 % et 19 % de l'univers d'enquête.

5.2.1.2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CLASSE DU SCIAN

La figure 7 illustre la répartition des établissements par classe du SCIAN. Le groupe 3211 – Scieries et préservation du bois – regroupe principalement des scieries (SCIAN 321111), pour un total de 23 établissements (19 %). On trouve également un bon nombre d'usines de préservation du bois, soit 12 établissements (10 %) et 4 usines de bardeaux (3 %).

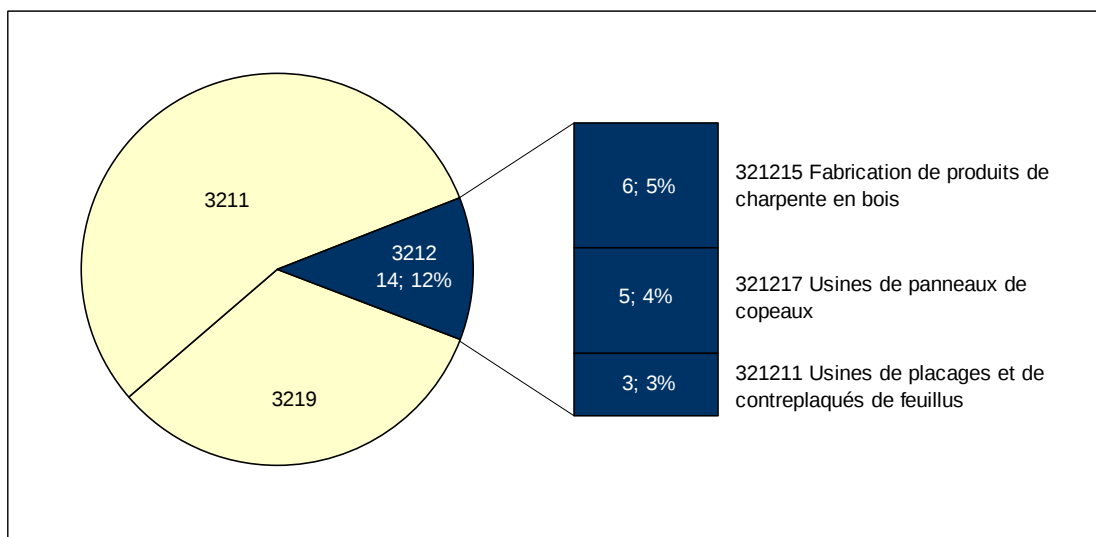
FIGURE 7
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE
SELON LEUR CLASSE DU SCIAN – GROUPE 3211 SCIERIE ET PRÉSERVATION DU BOIS



Sources : Enquête DDM 2008, Emploi Québec 2008

Le groupe 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué – regroupe 6 établissements (5 %) fabriquant principalement des produits de charpente en bois (classe du SCIAN 321215), 5 usines de fabrication de panneaux de copeaux (5 %) (SCIAN 321217) et 3 usines de placages et de contreplaqués de feuillus (SCIAN 321211). On remarque que la région ne compte aucune usine de placages et de contreplaqués de résineux (SCIAN 321212) ni usine de panneaux de particules et de fibres (321216).

FIGURE 8
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE
SELON LEUR CLASSE DU SCIAN – GROUPE 3212 FABRICATION DE PLACAGES, DE
CONTREPLAQUÉS ET DE PRODUITS EN BOIS RECONSTITUÉ

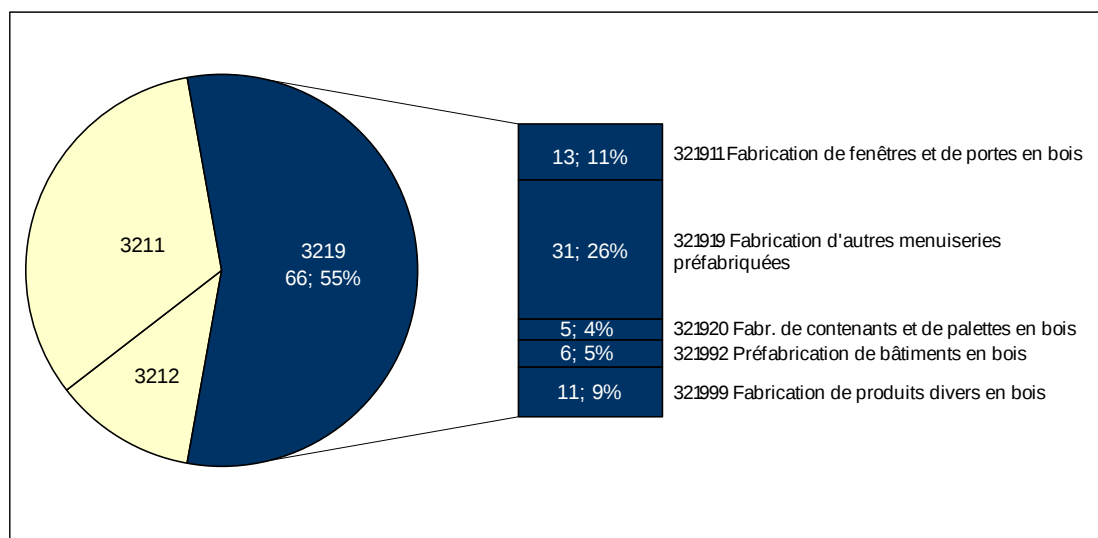


Sources : Enquête DDM 2008, Emploi Québec 2008

Les établissements de la classe 3219 se concentrent dans la catégorie 321919 – Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées. Ces établissements composent une part importante du secteur de la transformation du bois en Chaudière-Appalaches, puisqu'on en dénombre 31, ce qui représente plus du quart de l'univers d'enquête (26 %). Parmi ceux-ci, on compte plusieurs usines oeuvrant dans la fabrication de planchers ou de composantes de planchers (6). Également, on compte des usines dont l'activité principale est le séchage ou rabotage (3), la fabrication d'escaliers, la fabrication de composantes de meubles, la fabrication de moulures et l'ébénisterie architecturale (3) et une usine de fabrication de cadres en bois. Par ailleurs, la région compte un bon nombre d'usines de fabrication de fenêtres et de portes en bois (SCIAN 321911) (19 %) et d'établissements de la classe 321999 – Fabrication de tous les autres produits divers en bois (9 %) – parmi lesquels on trouve 2 usines de paillis, 2 séchoirs, une usine de composantes d'instruments de musique et une usine de fabrication d'objets décoratifs en bois. Les 11 autres établissements se classent dans les catégories de SCIAN 321992 – Préfabrication de bâtiments en bois (5 %) et 321920 – Fabrication de contenants et de palettes en bois (4 %).

FIGURE 9

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

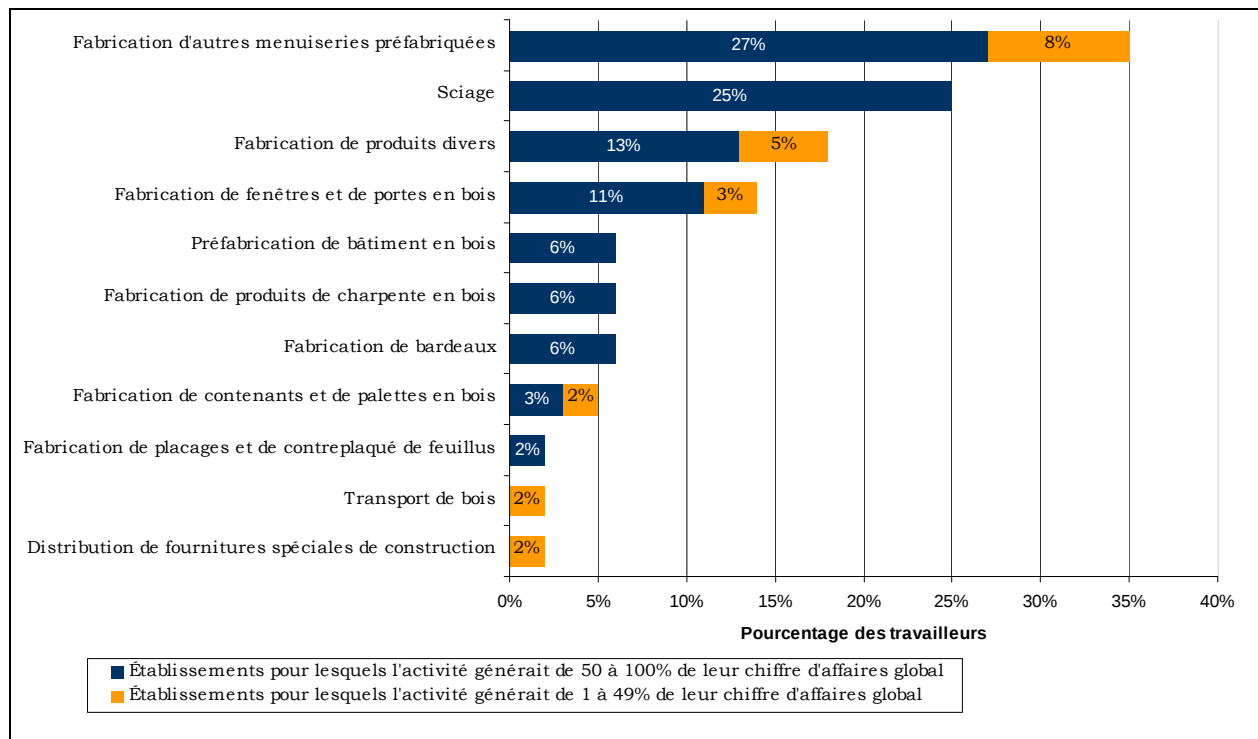


Sources : Enquête DDM 2008, Emploi Québec 2008

5.2.1.3 ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS EN 2007

La figure 10 présente, pour chacune des activités source de revenus en 2007, la proportion des établissements interrogés ayant déclaré des revenus attribuables à cette activité, de même que l'importance de celle-ci en contribution au chiffre d'affaires global de l'établissement.

FIGURE 10
ACTIVITÉS SOURCES DE REVENUS DES ÉTABLISSEMENTS ET CONTRIBUTION DE CES
ACTIVITÉS AU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT EN 2007
(% DES ÉTABLISSEMENTS)



À la lumière de la figure ci-dessus, on constate que les activités qui ont contribué le plus fréquemment aux revenus des établissements du secteur en 2007 sont :

- la fabrication d'autres menuiseries préfabriquées (35 % des établissements), dont :
 - le rabotage de bois acheté ailleurs;
 - la fabrication de moulures;
 - la fabrication de planchers;
 - la fabrication d'escaliers;
 - la fabrication de bois de dimensions pour meubles;
- le sciage (25 % des établissements);
- la fabrication de produits divers en bois (17 % des établissements), dont :
 - le séchage au séchoir de bois de charpente;
 - la fabrication de paillis de cèdre;
 - la fabrication d'objets décoratifs en bois;
 - la fabrication de composantes d'instruments de musique;
 - la fabrication de planchers de remorque;
 - la fabrication de piquets en bois;
 - la fabrication de composantes d'armoire;
- la fabrication de portes et fenêtres (14 % des établissements).

Les autres activités sources de revenus en 2007 étaient :

- la fabrication de produits de charpente en bois (6 % des établissements);
- la fabrication de bardeaux (6 %);
- la préfabrication de bâtiments en bois (6 %);
- la fabrication de contenants et de palettes en bois (5 %);
- la fabrication de placages et de contreplaqués de feuillus (2 %);
- le transport de produits forestiers (2 %);
- la distribution de fournitures spéciales de construction (2 %).

5.2.1.4 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS PAR ÉTABLISSEMENT

Dans l'ensemble, le niveau de diversification des activités par établissement est faible. En 2007, les activités de 86 % des établissements correspondaient à une seule classe du SCIAN. Par ailleurs, toutes les activités secondaires des établissements sont généralement incluses dans le secteur de la transformation du bois. Seulement 2 établissements parmi les 63 interrogés (3 %), ont affirmé avoir eu des revenus attribuables hors secteur, soit le transport de produits forestiers et la distribution de marchandises spéciales de construction. Cependant, il est important de souligner que certains établissements du secteur de la transformation du bois de la Chaudière-Appalaches sont des filiales ou des divisions d'entreprises dont les activités peuvent être plus diversifiées.

5.2.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

5.2.2.1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CATÉGORIE DE NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Le tableau 29 présente la répartition des établissements de l'univers d'enquête par groupe du SCIAN, selon leur nombre de travailleurs.

TABLEAU 29
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LE NOMBRE
DE TRAVAILLEURS À LEUR EMPLOI EN 2007⁹⁴, PAR GROUPE DU SCIAN
(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)

NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN 2007	SCIAN			
	3211	3212	3219	TOTAL
0 à 19	10	4	21	35
20 à 49	11	4	15	30
50 à 99	11	6	18	35
100 à 499	7	-	12	19
TOTAL	39	14	66	119

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008.

⁹⁴ Le nombre de travailleurs à l'emploi de l'établissement en 2007 a été validé par l'équipe de recherche de DDM pour tous les établissements ayant participé à l'étude.

Tous les établissements de l'univers d'enquête employaient entre 0 et 499 personnes en 2007. De ce fait, aucun établissement de 500 travailleurs et plus n'a été dénombré. De plus, les établissements de la plus grande catégorie recensée étaient moins nombreux pour tous les groupes du SCIAN. Ainsi, seulement 19 établissements (16 %) employaient entre 100 et 499 personnes. Le reste des établissements de l'univers d'enquête se répartit uniformément parmi les différentes catégories de nombre de travailleurs.

5.2.2.2 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le tableau 30 présente la répartition des travailleurs selon la taille de l'établissement par groupe du SCIAN.

TABLEAU 30
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE SELON LA TAILLE
DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LEQUEL ILS ÉTAIENT À L'EMPLOI EN 2007⁹⁵
(% DES TRAVAILLEURS)

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN 2007	SCIAN			
		3211 (n = 2 360)	3212 (n = 613)	3219 (n = 4 049)	TOTAL (n = 7 022)
Petit	0 à 49	19	29	16	18
Moyen	50 à 499	81	71	84	82
Grand	500 et plus	-	-	-	-
TOTAL		100	100	100	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008.

Quoiqu'en 2007 les établissements de petite taille (moins de 50 travailleurs) étaient majoritaires (55 %), les établissements de taille moyenne généraient 82 % des emplois dans le secteur de la transformation du bois, dans la région de la Chaudière-Appalaches. Ce pourcentage était plus faible (71 %) pour les établissements du groupe 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué. Aucun établissement de grande taille n'a été dénombré. En contrepartie, ceux de petite taille employaient 18 % des travailleurs.

⁹⁵ Le nombre de travailleurs à l'emploi de l'établissement en 2007 a été validé par l'équipe de recherche de DDM pour tous les établissements ayant participé à l'étude.

5.2.3 CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE

5.2.3.1 CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2007

Le tableau 31 met en évidence la répartition des établissements en fonction de leur chiffre d'affaires en 2007.

TABLEAU 31
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2007
(% DES ÉTABLISSEMENTS)

CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2007	(%)
Entre 250 000 \$ et 999 999 \$	8
Entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$	39
Entre 5 000 000 \$ et 9 999 999 \$	13
Entre 10 000 000 \$ et 19 999 999 \$	16
Entre 20 000 000 \$ et 39 999 999 \$	11
Plus de 40 000 000 \$	13
TOTAL (n = 62)	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008,
complétée par ICRIC 2008 pour un établissement.

En 2007, le chiffre d'affaires des établissements interrogés variait considérablement. En effet, bien que la majorité des établissements (39 %) ait déclaré un chiffre d'affaires variant entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$, 8 % d'entre eux avaient un chiffre d'affaires inférieur à 1 000 000 \$, mais supérieur à 250 000 \$, et 13 % avaient un chiffre d'affaires de plus de 40 000 000 \$. Le chiffre d'affaires des établissements restants (40 %) se situait entre 5 000 000 \$ et 39 999 999 \$.

5.2.3.2 MASSE SALARIALE EN 2007

Le tableau 32 présente la distribution des établissements interrogés selon leur masse salariale en 2007.

TABLEAU 32
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2007
(% DES ÉTABLISSEMENTS)

MASSE SALARIALE EN 2007 (n = 63)	(%)
Moins de 250 000 \$	11
Entre 250 000 \$ et 499 999 \$	14
Entre 500 000 \$ et 999 999 \$	27
Entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$	32
Plus de 5 000 000 \$	10
NSP/NRP	6
TOTAL	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008,
complétée par ICRIC 2008 pour un établissement.

À l'instar du chiffre d'affaires des établissements, leur masse salariale variait en 2007. Ainsi, une majorité d'établissements interrogés (32 %) avait une masse salariale située entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$, alors que 27 % avaient une masse salariale variant entre 500 000 \$ et 999 999 \$. La masse salariale des établissements restants (40 %) se répartissait parmi les autres catégories. Il est à noter que la masse salariale de 6 % des établissements interrogés est inconnue.

5.2.4 LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

Le tableau 33 présenté ci-dessous fournit l'information relative à la localisation des établissements de l'univers d'enquête.

TABLEAU 33
LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS D'ENQUÊTE
(NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS)

TERRITOIRE	MRC	N ^{BRE} D'ÉTABLISSEMENTS
Centre (territoire 1)	Desjardins	2
	Les Chutes-de-la-Chaudière	2
	Lévis	3
	Lotbinière	12
	Total	19
Est (territoire 2)	Bellechasse	3
	Les Etchemins	8
	L'Islet	17
	Montmagny	14
	Total	42
Sud (territoire 3)	Beauce-Sartigan	26
	La Nouvelle-Beauce	17
	L'Amiante	3
	Robert-Cliche	12
	Total	58
TOTAL		119

Note : Lévis constitue un territoire équivalent (TE) à une MRC.

Les établissements ne sont pas distribués uniformément à travers les territoires d'enquête. En effet, le Sud de la région (territoire 3) compte 58 établissements, soit près de la moitié des établissements de l'univers d'enquête. Il est suivi de l'Est (territoire 2) avec 35 % et du Centre (territoire 1) avec seulement 16 %. De plus, les établissements se répartissent inégalement à l'intérieur des territoires. Ainsi, 63 % des établissements du Centre se trouvent dans la MRC de Lotbinière et 74 % des établissements de l'Est dans les MRC de L'Islet et Montmagny. La MRC de l'Amiante compte une proportion d'établissements considérablement plus faible que les autres MRC du Sud de la région.

5.2.5 ÂGE DES ÉTABLISSEMENTS

La distribution des établissements interrogés en fonction de leur âge est présentée au tableau 34. Le tableau 35 révèle, pour sa part, l'âge moyen des établissements par groupe du SCIAN.

TABLEAU 34
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR ÂGE, PAR GROUPE DU SCIAN
(% DES ÉTABLISSEMENTS)

ÂGE	SCIAN			
	3211 (n = 20)	3212 (n = 5)	3219 (n = 38)	TOTAL (n = 63)
Moins de 5 ans	5	-	-	2
5 à 9 ans	15	20	18	17
10 à 14 ans	15	-	13	13
15 à 19 ans	10	20	8	10
20 à 24 ans	5	-	13	10
25 à 29 ans	-	-	13	8
30 ans et plus	50	60	35	40
TOTAL	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008.

TABLEAU 35
ÂGE MOYEN, PAR GROUPE DU SCIAN

GROUPE DU SCIAN	ÂGE MOYEN
3211 (n = 20)	32
3212 (n = 5)	25
3219 (n = 38)	23
TOTAL (n = 63)	26

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM

Dans l'ensemble, les établissements sont établis depuis plusieurs années et ont en moyenne 26 ans d'existence. Un seul établissement existe depuis moins de 5 ans. En ce qui concerne les groupes 3211 – Scieries et préservation du bois – et 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué – la moitié ou plus de leurs établissements ont été fondés il y a plus de 30 ans. La répartition des établissements du groupe 3219 – Fabrication d'autres produits en bois – est plus uniforme que celle des autres groupes, mais une proportion plus importante d'établissements se trouve dans la tranche des 30 ans et plus.

5.2.6 EMPLOI

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

Les emplois générés par les établissements de l'univers d'enquête par territoire et classe du SCIAN sont présentés au tableau 36.

TABLEAU 36
RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS DE L'UNIVERS PAR CLASSE DU SCIAN
(NOMBRE D'EMPLOIS ET %)

SCIAN PRINCIPAL 4 chiffres	SCIAN PRINCIPAL 6 chiffres	DONNÉES	TERRITOIRE			TOTAL
			Centre (territoire 1)	Est (territoire 2)	Sud (territoire 3)	
3211	321111	Pourcentage Nombre	7 % 50	37 % 966	11 % 396	20 % 1 412
	321112	Pourcentage Nombre		11 % 297	3 % 123	6 % 420
	321114	Pourcentage Nombre	2 % 17	11 % 281	6 % 230	8 % 528
Total 3211		Pourcentage	10 %	60 %	20 %	34 %
		Nombre	67	1 544	749	2 360
3212	321211	Pourcentage Nombre	- -	- -	3 % 107	2 % 107
	321215	Pourcentage Nombre	14 % 95	- -	5 % 188	4 % 283
	321217	Pourcentage Nombre	10 % 67	- -	4 % 156	3 % 223
Total 3212		Pourcentage	23 %		12 %	9 %
		Nombre	162		451	613
3219	321911	Pourcentage Nombre	15 % 102	1 % 19	16 % 590	10 % 711
	321919	Pourcentage Nombre	38 % 262	24 % 626	35 % 1 303	31 % 2 191
	321920	Pourcentage Nombre	5 % 33	1 % 25	2 % 80	2 % 138
	321992	Pourcentage Nombre	- -	6 % 148	12 % 430	8 % 578
	321999	Pourcentage Nombre	10 % 70	9 % 225	4 % 136	6 % 431
Total 3219		Pourcentage	67 %	40 %	68 %	58 %
		Nombre	467	1 043	2 539	4 049
TOTAL		POURCENTAGE	100 %	100 %	100 %	100 %
		NOMBRE	696	2 587	3 739	7 022

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008.

En 2007, les emplois étaient distribués géographiquement de façon inégale. Effectivement, 53 % des emplois du secteur de la transformation du bois se situaient dans le Sud (territoire 3), alors que le Centre et l'Est (territoires 1 et 2) possédaient seulement 10 % et 37 % des emplois du secteur.

Les établissements du groupe 3219 – Fabrication d'autres produits en bois – généraient plus de la moitié des emplois du secteur (58 %) en 2007, alors que 34 % et 9 % des emplois provenaient des établissements des groupes 3211 – Scierie et préservation du bois – et 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué.

La répartition des emplois par groupe du SCIAN variait toutefois d'un territoire à l'autre. Sur ce point, les principaux constats sont les suivants :

- Les emplois générés par les établissements du groupe 3219 sont proportionnellement plus nombreux pour le Centre et le Sud (territoires 1 et 3) (67 % et 68 % respectivement) que pour l'Est (territoire 2) (40 %).
- La part des emplois provenant des établissements du groupe 3212 est supérieure pour le Centre (23 %, comparativement à 0 % et 12 % respectivement pour l'Est et le Sud).
- L'Est affiche une plus grande proportion d'emplois générés par les établissements du groupe 3211 (60 %) en comparaison avec le Centre (10 %) et le Sud (20 %).
- Aucun emploi n'est issu des établissements du groupe 3212 dans l'Est (territoire 2).

De façon plus détaillée, les établissements des classes du SCIAN 321919 – Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées – et 321111 – Scieries – ont généré, en 2007, plus de la moitié des emplois du secteur avec respectivement 31 % et 20 %. La distribution des emplois selon les principales classes de SCIAN n'est pas égale à travers la région. En effet, 59 % des emplois provenant des établissements de la classe du SCIAN 321919 – Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées – étaient situés dans le Sud de la région (territoire 3) et 68 % des emplois de la classe du SCIAN 321111 – Scieries – dans l'Est (territoire 2).

En résumé, voici, pour chaque territoire, les classes de SCIAN des établissements qui ont généré le plus d'emplois en 2007 :

- Centre (territoire 1) :
 - SCIAN 321919 – Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées (38 %);
 - SCIAN 321911 – Fabrication de fenêtres et de portes en bois (15 %);
 - SCIAN 321215 – Fabrication de produits de charpente en bois (14 %).
- Est (territoire 2) :
 - SCIAN 321111 – Scieries (37 %);
 - SCIAN 321919 – Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées (24 %).
- Sud (territoire 3) :
 - SCIAN 321919 – Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées (35 %);
 - SCIAN 321111 – Scieries (16 %).

5.2.6.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE DE POSTE

L'enquête auprès des employeurs a permis d'évaluer la proportion des emplois du secteur selon les catégories des postes occupés. Cette proportion a été estimée sur la base des 4 519 T4 produits en 2007 par les 63 établissements interrogés. La méthode utilisée a pour effet de surestimer l'importance des catégories de poste où le roulement de personnel est élevé. Cette répartition est présentée par regroupement dans le tableau 37 et en détail dans le tableau 38.

TABLEAU 37
RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DU SECTEUR EN 2007
PAR REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE

REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE	T4 PRODUITS EN 2007
1 Gestion et supervision	9 %
2 Vente et marketing	3 %
3 Soutien administratif	6 %
4 Soutien technique	14 %
5 Production et manutention	66 %
6 Autres catégories	1 %
TOTAL (n = 63 établissements)	100 %

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008.

Les postes de production et de manutention constituent les deux tiers des emplois du secteur pour les établissements interrogés en 2007. Les postes de soutien technique représentent 14 % des emplois, tandis que les postes de gestion et supervision, soutien administratif et vente et marketing totalisent respectivement 9 %, 6 % et 3 % des emplois.

TABLEAU 38
RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES EMPLOIS⁹⁶ DU SECTEUR EN 2007
PAR CATÉGORIE DE POSTE

REGROUPEMENT	CATÉGORIES DE POSTE	T4 PRODUITS EN 2007
5	Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois	42 %
5	Opérateurs de machines dans la transformation du bois	11 %
2	Employés de soutien administratif	6 %
1	Personnel de direction	5 %
5	Opérateurs de machines à travailler le bois	4 %
1	Personnel de supervision (usine)	4 %
4	Mécaniciens industriels	3 %
5	Conducteurs d'équipements lourds	3 %
4	Classeurs de bois d'oeuvre et autres vérificateurs	3 %
4	Techniciens en dessin/dessinateurs	2 %
5	Ébénistes	2 %
5	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	2 %
2	Représentants des ventes (internes et externes), vendeurs commerce de gros (sauf commis/vendeur au détail)	2 %
5	Conducteurs de camions	1 %

⁹⁶ Données calculées à partir du nombre de T4 produits en 2007. Par conséquent, le nombre d'emplois est surestimé pour les catégories de postes pour lesquelles le taux de roulement est plus élevé.

TABLEAU 38 (SUITE)

REGROUPEMENT	CATÉGORIES DE POSTE	T4 PRODUITS EN 2007
4	Électricien, électrotechnicien et électromécanicien	1 %
4	Peintres et enduiseurs secteur industriel	1 %
3	Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire	1 %
4	Affûteurs de scies	1 %
5	Charpentiers-menuisiers	1 %
6	Concierge d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers	1 %
4	Mécaniciens d'équipements lourds	1 %
4	Ingénieurs d'industries et de fabrication	0 %
4	Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires	0 %
4	Techniciens en génie de fabrication	0 %
6	Gardiens de sécurité	0 %
4	Mesureurs (forêt et usine)	0 %
4	Soudeurs	0 %
3	Estimateurs	0 %
3	Cuisiniste	0 %
4	Plombiers	0 %
5	Conducteurs d'équipements lourds ou de machineries d'abattage	0 %
4	Techniciens en sciences forestières (sauf mesureur)	0 %
4	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	0 %
4	Mesureurs	0 %
4	Ingénieurs forestiers	0 %
5	Conducteurs de chargeur (lift)	0 %
1	Personnel de supervision (forêt)	0 %
TOTAL (n = 63)		100 %

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008.

Chez les établissements interrogés, les postes de journaliers, manutentionnaires, expéditeurs et réceptionnaires, dans le secteur de la transformation du bois, correspondent à 42 % des emplois existants. Les autres catégories de postes comptent pour moins de 10 % des emplois.

5.2.6.3 DÉFINITION DES PRINCIPALES CATÉGORIES D'EMPLOI

Les principales catégories de postes associées au secteur sont définies⁹⁷ ci-dessous. Pour plus de précisions, l'annexe 3 présente les concordances entre les catégories de postes utilisées dans la présente étude et les codes de la classification nationale des professions (CNP), de même que des exemples d'appellations d'emplois pour chacune des catégories.

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

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

⁹⁷ <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC-CNP>

OPÉRATEURS DE MACHINES DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS

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

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

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

OPÉRATEURS DE MACHINES À TRAVAILLER LE BOIS

« Les opérateurs de machines à travailler le bois règlent, programment et font fonctionner une ou plusieurs machines à travailler le bois permettant de fabriquer ou de réparer des pièces en bois pour meubles, accessoires ou autres produits en bois. Ils travaillent dans des établissements de fabrication de meubles, d'accessoires et d'autres produits en bois. »

CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENTS LOURDS, DE MACHINERIES FORESTIÈRES

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

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

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

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

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

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

CLASSEURS DE BOIS D'OEUVRE ET AUTRES VÉRIFICATEURS

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

ÉLECTRICIEN, ÉLECTROTECHNICIEN ET ÉLECTROMÉCANICIEN

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

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

AFFÛTEURS DE SCIES

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

5.2.7 PROFIL DES TRAVAILLEURS

5.2.7.1 NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur est mis en évidence dans les tableaux 39, 40 et 41. Le tableau 39 ci-dessous présente cette information selon les groupes du SCIAN.

TABLEAU 39
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS
HAUT DIPLÔME OBTENU, PAR GROUPE DU SCIAN
(% DES TRAVAILLEURS)

PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU	3211 (n = 141)	3212 ⁹⁸ (n = 16)	3219 (n = 93)	TOTAL (n = 250)
Universitaire	3	-	8	4
Collégial	11	13	13	12
Secondaire 5 ou DEP	52	38	45	48
Aucun	35	50	34	36
TOTAL (n = 250)	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

⁹⁸ Échantillon non représentatif

Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur est relativement faible. En effet, plus du tiers (36 %) des travailleurs n'ont aucun diplôme, et seulement 16 % ont un diplôme d'études postsecondaires. La situation est assez similaire pour tous les groupes du SCIAN, à l'exception du groupe 3212. Dans cette catégorie, une proportion plus élevée de travailleurs interrogés ne détient aucun diplôme (50 %) et aucun travailleur ne détient un diplôme universitaire.

Le tableau 40 compare le niveau de scolarité des travailleurs du secteur selon les trois territoires d'enquête.

TABLEAU 40
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT
DIPLÔME OBTENU, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU	CENTRE (TERRITOIRE 1) (n = 80)	EST (TERRITOIRE 2) (n = 80)	SUD (TERRITOIRE 3) (n = 90)	TOTAL (n = 250)
Universitaire	4	6	3	4
Collégial	18	6	11	12
Secondaire 5 ou DEP	51	39	54	48
Aucun	28	49	31	36
TOTAL (n = 250)	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur diffère légèrement d'un territoire à l'autre. Ainsi, l'information recueillie indique que les travailleurs de l'Est de la région (territoire 2) sont, de manière significative, proportionnellement plus nombreux à n'avoir aucun diplôme (49 %) que les travailleurs du Centre (territoire 1) (28 %). Aucune autre différence significative n'est remarquée entre les territoires.

Le niveau de scolarité des travailleurs selon le poste qu'ils occupent est présenté au tableau 41 ci-dessous.

TABLEAU 41
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU
(% DES TRAVAILLEURS)

REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE ¹	UNIVERSITAIRE	COLLÉGIAL	SECONDAIRE 5 OU DEP	AUCUN
1, 2, 3 Gestion, administration et vente ² (n = 39)	26	13	51	10
4 Soutien technique (n = 44)	2	23	59	16
5 Production et manutention (n = 164)	-	8	46	46
6 Autres ⁹⁹ (n = 3)	-	33	-	67
TOTAL (n = 250)	4	12	48	36

¹ Le détail des regroupements de catégories de poste est présenté à l'annexe 3.

² Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing, Soutien administratif.

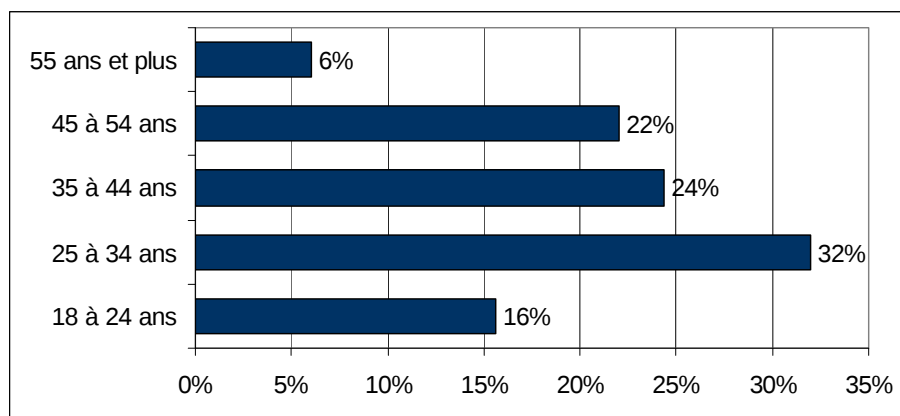
Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

En 2007, la proportion de travailleurs universitaires était plus élevée pour le regroupement de catégories de poste « Gestion, administration et vente » (26 %). À l'inverse, les travailleurs des catégories production et manutention sont ceux qui présentaient le plus faible niveau de scolarité, 46 % d'entre eux n'ayant aucun diplôme.

5.2.7.2 ÂGE DES TRAVAILLEURS

La figure 11 illustre la proportion de travailleurs par tranche d'âge.

FIGURE 11
PYRAMIDE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS
(% DES TRAVAILLEURS)



Les travailleurs du secteur sont jeunes puisque 48 % d'entre eux ont moins de 34 ans. Le vieillissement de la main-d'œuvre et les difficultés de renouvellement qui en découlent ne semblent pas être des réalités qui affectent le secteur à ce jour. La base plus étroite de la pyramide d'âge des travailleurs, présentée ci-dessus, reflète le fait qu'une proportion importante de la population de cet âge est habituellement composée d'étudiants, donc d'individus qui ne

⁹⁹ Échantillon non représentatif.

sont pas encore sur le marché du travail. Néanmoins, les perspectives de population régionales indiquent un vieillissement qui, dans les prochaines années, pourrait se répercuter sur l'âge moyen des travailleurs du secteur de la transformation du bois, et d'autre part, engendrer des difficultés de renouvellement de la main-d'œuvre.

Le tableau suivant indique la proportion de travailleurs pour chaque groupe d'âge, selon le groupe de SCIAN.

TABLEAU 42
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR GROUPE D'ÂGE, SELON LE GROUPE DU SCIAN

GROUPE DU SCIAN	18 À 24 ANS	25 À 34 ANS	35 À 44 ANS	45 À 54 ANS	55 ET PLUS
3211 (n = 141)	17	31	24	21	7
3212 (n = 16) ¹⁰⁰	6	19	19	44	13
3219 (n = 93)	15	35	26	20	3
TOTAL (n = 250)	16	32	24	22	6

Les travailleurs du groupe du SCIAN 3212 seraient proportionnellement plus nombreux à être âgés de 45 ans et plus (57 %), comparativement à l'ensemble du secteur, alors qu'il n'existe pas de différence significative chez les autres groupes du SCIAN. Il est important de noter toutefois que la taille de l'échantillon du groupe 3212 ne permet pas de généraliser ce constat à l'ensemble des travailleurs de ce groupe.

Le tableau 43 présente la répartition des travailleurs de chaque territoire d'enquête selon leur groupe d'âge.

TABLEAU 43
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR GROUPE D'ÂGE, SELON LE TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

TERRITOIRES D'ENQUÊTE	18 À 24 ANS	25 À 34 ANS	35 À 44 ANS	45 À 54 ANS	55 ET PLUS	TOTAL
Centre (territoire 1) n = 80	29	40	26	5	-	100
Est (territoire 2) n = 80	8	18	23	41	11	100
Sud (territoire 3) n = 90	11	38	24	20	7	100
TOTAL (n = 250)	16	32	24	22	6	100

L'enquête effectuée auprès des travailleurs fait ressortir certaines différences significatives d'un territoire à l'autre :

- Le Centre (territoire 1) compte une proportion plus importante de jeunes travailleurs de 18 à 24 ans (29 %) que l'Est (8 %) et le Sud (11 %).
- Les travailleurs de 25 à 34 ans sont proportionnellement moins nombreux à l'Est (18 %) qu'au Centre (40 %) et au Sud (38 %).

¹⁰⁰ Échantillon non représentatif

- La proportion de travailleurs âgés de 45 à 54 ans est plus élevée pour l'Est (41 %) et plus faible pour le Centre (5 %), comparativement au Sud de la région (20 %).

Le tableau 44 présente la répartition des travailleurs par tranche d'âge et selon la catégorie de poste.

TABLEAU 44
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE
(% DES TRAVAILLEURS)

REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE	18 À 24 ANS	25 À 34 ANS	35 À 44 ANS	45 À 54 ANS	55 ET PLUS
1, 2, 3 Gestion, administration et vente ¹ (n = 39)	5	38	23	26	8
4 Soutien technique (n = 44)	7	30	36	23	5
5 Production et manutention (n = 164)	20	32	22	21	5
6 Autres ¹⁰¹ (n = 3)	33	-	-	-	67
TOTAL (n = 250)	16	32	24	22	6

¹ Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing, Soutien administratif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Selon l'information recueillie, il ne semble pas y avoir de regroupement de catégories de poste pour lequel le renouvellement de la main-d'œuvre serait difficile en ce moment. En effet, pour presque tous les regroupements de catégories de poste, la proportion des 18 à 24 ans surpasse celle des 55 ans et plus. Les employés de 18 à 24 ans travaillant en gestion, administration et vente sont moins nombreux, mais ce constat résulte vraisemblablement du niveau d'expérience souvent requis pour les postes de cette catégorie plutôt que d'une difficulté de remplacement de la main-d'œuvre. Enfin, la situation actuelle pourrait toutefois se renverser d'ici 5 à 10 ans, lorsque l'importante cohorte des 45 à 54 ans d'aujourd'hui quittera le marché du travail.

5.2.7.3 INTENTION DES TRAVAILLEURS DE SE RETIRER

Le tableau 45 montre la proportion de travailleurs interrogés selon leur intention quant au moment de prendre leur retraite.

TABLEAU 45
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR INTENTION DE SE
RETIRER D'ICI 5 ANS, PAR GROUPE DU SCIAN
(% DES TRAVAILLEURS)

JE PENSE PRENDRE MA RETRAITE D'ICI 5 ANS	3211 (n = 114)	3212 ¹⁰² (n = 15)	3219 (n = 85)	TOTAL (n = 214)
Plutôt en accord	10	13	4	7
Plutôt en désaccord	89	87	94	91
Ne sait pas	1	-	2	1

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008.

¹⁰¹ Échantillon non représentatif.

¹⁰² Ibid.

Dans l'ensemble, 7 % des 214 travailleurs interrogés désirent se retirer d'ici 5 ans. Cette proportion s'élève à 13 % et 10 % respectivement pour les groupes de SCIAN 3212 et 3211 et diminue à 4 % seulement pour le groupe de SCIAN 3219. Les résultats de l'enquête ne révèlent aucune différence significative entre les territoires d'enquête.

5.2.7.4 SEXE

Le tableau 46 présente la répartition des hommes et des femmes oeuvrant dans le secteur selon la catégorie du poste occupé.

TABLEAU 46
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE POSTE
(% DES TRAVAILLEURS)

REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE		FEMME	HOMME
1, 2, 3	Gestion, administration et vente ¹ (n = 39)	31	69
4	Soutien technique (n = 44)	18	82
5	Production et manutention (n = 164)	8	92
6	Autres ¹⁰³ (n = 3)	33	67
TOTAL (n = 250)		14	86

¹ Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing, Soutien administratif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Les hommes sont fortement représentés au sein de toutes les catégories d'emplois. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les employés de gestion, administration et vente (31 %), comparativement aux autres catégories de poste. Elles sont moins présentes au sein des catégories soutien technique (18 %) et production et manutention (8 %).

Le tableau suivant présente la répartition des travailleurs de chaque territoire d'enquête selon leur sexe.

TABLEAU 47
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

SEXE	CENTRE (TERRITOIRE 1) (n = 80)	EST (TERRITOIRE 2) (n = 80)	SUD (TERRITOIRE 3) (n = 90)	TOTAL (n = 250)
Homme	98	84	79	86
Femme	3	16	21	14
TOTAL	100	100	100	100

¹⁰³ Échantillon non représentatif.

La répartition des travailleurs interrogés démontre une majorité d'hommes dans tous les territoires d'enquête. Néanmoins, la proportion de femmes est significativement plus faible chez les travailleurs du Centre (3 %) que chez leurs homologues de l'Est (16 %) et du Sud de la région (21 %).

5.2.7.5 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

L'expérience des travailleurs en matière d'années passées au sein du secteur de la transformation du bois est présentée dans les tableaux 48 et 49.

TABLEAU 48
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE
DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS
(% DES TRAVAILLEURS)

ANNÉES D'EXPÉRIENCE	%
< 10	48
> 10	36
> 25	16

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008.

Les travailleurs interrogés sont peu expérimentés. Effectivement, puisque la main-d'œuvre est assez jeune, près de la moitié (48 %) ont moins de 10 années d'expérience dans le secteur de la transformation du bois, 36 % ont entre 10 et 24 ans d'expérience et 16 % ont 25 ans et plus.

TABLEAU 49
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN
TRANSFORMATION DU BOIS ET SELON LEUR CATÉGORIE DE POSTE
(% DES TRAVAILLEURS)

REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE ¹⁰⁴	0 À 4 ANS	5 À 9 ANS	10 À 24 ANS	25 ANS ET +
1, 2, 3 Gestion, administration et vente ¹ (n = 39)	15	18	49	18
4 Soutien technique (n = 44)	25	23	34	18
5 Production et manutention (n = 164)	30	21	34	15
6 Autres ¹⁰⁵ (n = 3)	33	-	67	-
TOTAL (n = 250)	27	20	36	16

¹ Inclut les catégories d'emploi : Gestion et supervision, Vente et marketing, Soutien administratif

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Des travailleurs de tous les niveaux d'expérience œuvrent dans chacun des principaux regroupements de catégories de poste. Globalement, 52 % d'entre eux ont plus de 10 ans d'expérience, et cette proportion est plus élevée pour les employés de gestion, administration et vente (67 %).

¹⁰⁴ Le tableau 38 précise les catégories de poste incluses dans chacun des regroupements.

¹⁰⁵ Échantillon non représentatif.

5.2.7.6 FIDÉLITÉ À L'EMPLOYEUR

Le tableau 50 permet de comparer les années d'expérience dans le secteur de la transformation du bois et le nombre d'années passées chez l'employeur actuel, par groupe du SCIAN.

TABLEAU 50
COMPARAISON DE L'EXPÉRIENCE MOYENNE DES TRAVAILLEURS CHEZ L'EMPLOYEUR ET
DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS, PAR GROUPE DU SCIAN
(NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE)

GROUPE DU SCIAN	CHEZ L'EMPLOYEUR	DANS LA TRANSFORMATION DU BOIS
3211 (n = 141)	11	13
3212 (n = 16) ¹⁰⁶	8	17
3219 (n = 93)	8	10
TOTAL (n = 250)	10	12

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Dans l'ensemble, les travailleurs sont fidèles à leur employeur actuel, puisqu'en moyenne, ils y ont acquis 10 des 12 années d'expérience accumulées en moyenne dans le secteur. Les travailleurs des groupes de SCIAN 3211 et 3219 semblent plus fidèles à leur employeur que les travailleurs du groupe 3212. En effet, les travailleurs des premiers groupes ont acquis au moins 80 % de leur expérience chez leur employeur actuel, alors que les travailleurs du groupe 3212 n'ont acquis que 47 % de leur expérience chez l'employeur actuel.

5.2.7.7 CARACTÉRISATION DU TRAVAILLEUR

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

¹⁰⁶ Échantillon non représentatif.

TABLEAU 51

PROFIL DU TRAVAILLEUR EN TRANSFORMATION DU BOIS EN 2007, PAR GROUPE DU SCIAN

CARACTÉRISTIQUES	3211 (n = 141)	3212 ¹⁰⁷ (n = 16)	3219 (n = 93)	TOTAL (n = 250)
NIVEAU DE SCOLARITÉ – PLUS HAUT DIPLOME OBTENU				
Secondaire 5 ou DEP	52 %	38 %	45 %	48 %
Collégial	11 %	13 %	13 %	12 %
Universitaire	3 %	-	8 %	4 %
Aucun	35 %	50 %	34 %	36 %
ÂGE (MOYENNE)				
Travailleurs	37 ans	44 ans	35 ans	38 ans
Travailleurs de production	40 ans	41 ans	30 ans	38 ans
SEXE				
Hommes	91 %	69 %	82 %	86 %
Femmes	9 %	31 %	18 %	14 %
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET FIDÉLITÉ (MOYENNE)				
Dans la transformation du bois	13 ans	17 ans	10 ans	12 ans
Chez l'employeur	11 ans	8 ans	8 ans	10 ans
INTENTION DE DÉPART À LA RETRAITE				
Pense se retirer d'ici 5 ans	10 %	13 %	4 %	7 %

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Les travailleurs sont généralement des hommes âgés en moyenne de 38 ans. La plupart d'entre eux détiennent un diplôme de niveau secondaire (64 %), peu ont obtenu un diplôme postsecondaire (16 %) et un peu plus du tiers n'ont aucun diplôme (36 %). Généralement, ils sont passablement expérimentés et fidèles à leur employeur, chez qui ils ont acquis 10 des 12 années d'expérience qu'ils détiennent en transformation du bois. De plus, 7 % d'entre eux pensent se retirer d'ici 5 ans.

Les principales différences observées entre les travailleurs des différents groupes du SCIAN sont présentées ci-dessous. Toutefois, il est important de noter que la taille de l'échantillon du groupe du SCIAN 3212 ne permet pas de généraliser systématiquement les résultats obtenus à l'ensemble des travailleurs de ce groupe.

- Il semble que les travailleurs du groupe 3212 soient davantage scolarisés. Tous les travailleurs interrogés détiennent un diplôme. De plus, ils sont proportionnellement plus nombreux à posséder un diplôme d'études postsecondaires (63 %) que leurs homologues des groupes 3211 (46 %) et 3219 (47 %).
- La moyenne d'âge des travailleurs du groupe 3212 interrogés est plus élevée (44 ans) que celle des groupes 3211 (37 ans) et 3219 (35 ans).
- Selon les données recueillies, les travailleurs du groupe 3212 comptent une proportion supérieure de femmes (31 %) comparativement aux travailleurs des groupes 3211 (9 %) et 3219 (18 %).

¹⁰⁷ Échantillon non représentatif

- Les travailleurs du groupe 3212 semblent moins fidèles à leur employeur actuel que leurs homologues des autres groupes, puisqu'ils ont acquis plus de la moitié de leur expérience en transformation du bois chez un autre employeur, alors que les travailleurs des autres groupes ont acquis 80 % ou plus de cette expérience chez le même employeur.
- Les travailleurs du groupe 3219 sont proportionnellement moins nombreux à prévoir une retraite d'ici 5 ans (4 %) que leurs homologues des groupes 3211 (10 %) et 3212 (12 %).

5.2.8 CONDITIONS DE TRAVAIL

5.2.8.1 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN

Le tableau 52 présente la répartition des travailleurs selon le temps qu'ils mettent quotidiennement pour se rendre à leur travail.

TABLEAU 52
TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN POUR SE RENDRE AU TRAVAIL (2007)
PAR GROUPE DU SCIAN
(% DES TRAVAILLEURS)

TEMPS DE TRANSPORT (ALLER SEULEMENT)	3211 (n = 141)	3212 ¹⁰⁸ (n = 16)	3219 (n = 93)	TOTAL (n = 250)
0 à 30 minutes	94	100	92	94
31 à 45 minutes	4	-	6	5
46 à 60 minutes	1	-	1	1
61 à 75 minutes	-	-	-	-
76 à 90 minutes	1	-	-	-
91 à 105 minutes	-	-	-	-
106 à 120 minutes	-	-	-	-
Plus de 120 minutes	-	-	-	-
TOTAL (n = 250)	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

En 2007, les travailleurs mettaient généralement 30 minutes ou moins pour se rendre quotidiennement à leur lieu de travail, et ce, peu importe le groupe du SCIAN de leur employeur. Aucun travailleur ne mettait plus de 90 minutes pour se rendre au travail. L'analyse des résultats de l'enquête n'indique aucune différence significative entre les territoires d'enquête.

5.2.8.2 TRAVAIL DE NUIT

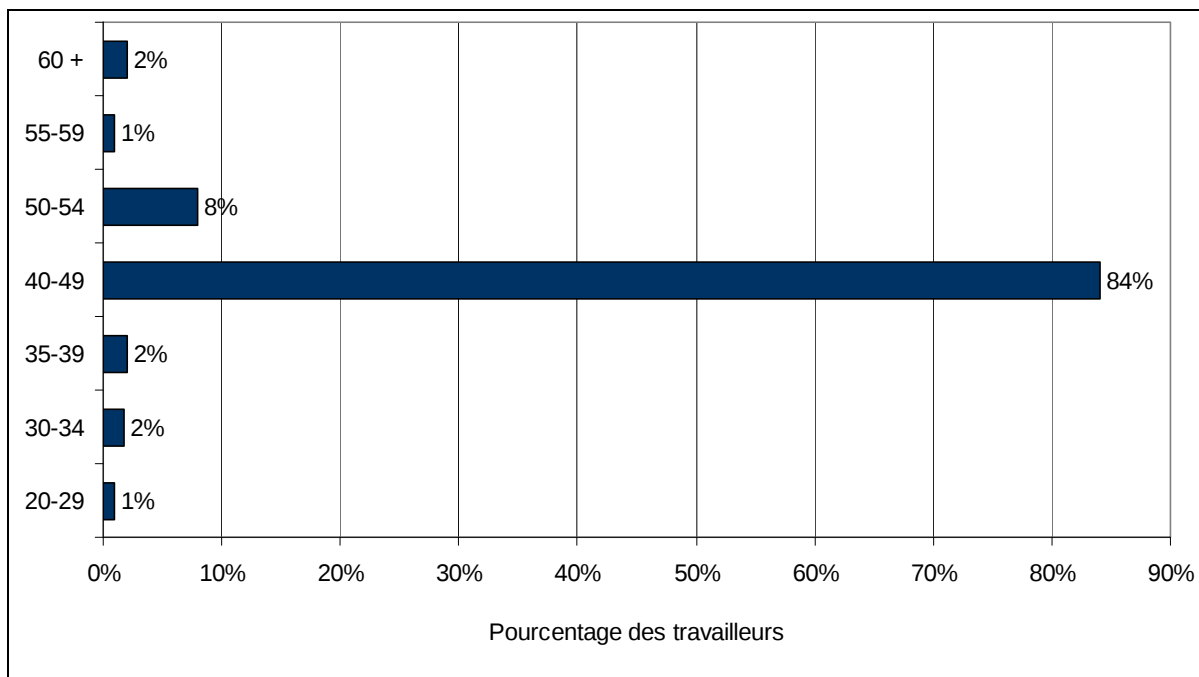
Le travail de nuit (après 22 h) a été une réalité vécue par 40 % des travailleurs du secteur en 2007 (n = 250). Toutefois, selon l'enquête effectuée, les travailleurs du Centre (territoire 1) sont proportionnellement plus nombreux à avoir travaillé de nuit (61 %) que leurs homologues de l'Est (39 %) et du Sud (23 %) (territoires 2 et 3).

¹⁰⁸ Échantillon non représentatif

5.2.8.3 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE

La figure 12 et les tableaux 53 et 54 ci-dessous illustrent la répartition des travailleurs selon le nombre moyen d'heures qu'ils ont travaillées par semaine lorsque la production était à son maximum en 2007.

FIGURE 12
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE MOYEN D'HEURES TRAVAILLÉES PAR
SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2007
(% DES TRAVAILLEURS)



Lorsque la production était à son maximum en 2007, la semaine de travail moyenne comptait entre 40 et 49 heures, pour la plupart des travailleurs (84 %).

TABLEAU 53
NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À
SON MAXIMUM EN 2007, PAR GROUPE DU SCIAN
(% DES TRAVAILLEURS)

NOMBRE MOYEN D'HEURES/SEMAINE	3211 (n = 141)	3212 ¹⁰⁹ (n = 16)	3219 (n = 93)	TOTAL (n = 250)
Moins de 30 heures	1	6	-	1
30 à 44 heures	85	63	69	78
45 heures et plus	14	31	31	22

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

¹⁰⁹ Échantillon non représentatif

Au moment où la production était à son maximum en 2007, les travailleurs étaient au travail en moyenne 42 heures par semaine. Il y a peu de différence entre les moyennes pour chaque groupe du SCIAN, celles-ci se chiffrant à 42, 41 et 43 heures par semaine respectivement pour les groupes 3211, 3212 et 3219. Le travail à temps partiel s'avère peu courant, du moins dans les périodes de pointe de la production, puisque seulement 1 % des travailleurs affirment avoir travaillé moins de 30 heures par semaine en moyenne pendant cette période. Par ailleurs, une proportion de 22 % travaillait 45 heures ou plus par semaine, un pourcentage qui s'élève à 31 % pour les travailleurs des groupes du SCIAN 3212 et 3219 et à 14 % pour leurs homologues du groupe 3211.

TABLEAU 54
NOMBRE MOYEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE LORSQUE LA PRODUCTION ÉTAIT À SON MAXIMUM EN 2007, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

NOMBRE MOYEN D'HEURES/SEMAINE	CENTRE (TERRITOIRE 1) (n = 80)	EST (TERRITOIRE 2) (n = 80)	SUD (TERRITOIRE 3) (n = 90)	TOTAL (n = 250)
Moins de 30 heures	-	-	2	1
30 à 44 heures	89	81	64	78
45 heures et plus	11	19	33	22

Le nombre d'heures travaillées par semaine en 2007 variait significativement d'un territoire d'enquête à l'autre. En effet, les travailleurs du Sud sont proportionnellement plus nombreux (33 %) à travailler 45 heures et plus par semaine, comparativement aux travailleurs du Centre (11 %) et de l'Est de la région (19 %).

5.2.8.4 NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL PAR ANNÉE

Le nombre de semaines de travail effectuées en 2007 par les travailleurs du secteur de la transformation du bois est résumé par les tableaux 55 et 56.

TABLEAU 55
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2007
DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS, PAR GROUPE DU SCIAN
(% DES TRAVAILLEURS)

NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL	3211 (n = 140)	3212 ¹¹⁰ (n = 14)	3219 (n = 90)	TOTAL (n = 244)
Moins de 20 semaines	11	-	7	9
20 à 39 semaines	15	7	14	14
40 semaines et plus	74	93	79	77

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

En 2007, 77 % des travailleurs ont travaillé 40 semaines ou plus. Les travailleurs du groupe 3212 ont été proportionnellement moins nombreux (7 %) à travailler moins de 40 semaines que

¹¹⁰ Échantillon non représentatif

leurs homologues des groupes 3211 (26 %) et 3219 (21 %). En moyenne, les travailleurs ont travaillé 41 semaines en 2007 (40 pour le groupe 3211, 47 pour le groupe 3212 et 42 pour le groupe 3219).

TABLEAU 56
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL EN 2007
DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL	CENTRE (TERRITOIRE 1) (n = 79)	EST (TERRITOIRE 2) (n = 77)	SUD (TERRITOIRE 3) (n = 88)	TOTAL (n = 244)
Moins de 20 semaines	19	8	1	9
20 à 39 semaines	15	13	15	14
40 semaines et plus	66	78	84	77

Selon l'enquête, les travailleurs du Centre sont proportionnellement plus nombreux (19 %) que leurs homologues de l'Est (8 %) et du Sud (1 %) à avoir travaillé moins de 20 semaines pendant l'année 2007. De plus, une proportion significativement plus élevée (84 %) de travailleurs du Sud (territoire 3) a travaillé 40 semaines et plus.

5.2.8.5 SALAIRE ANNUEL

L'information relative aux salaires annuels de 2007 des travailleurs en transformation du bois est présentée aux tableaux 57 et 58.

TABLEAU 57
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2007
(% DES TRAVAILLEURS)

SALAIRE	TOTAL (n = 241)
10 000 \$ et moins	4
Entre 10 001 et 20 000 \$	12
Entre 20 001 et 30 000 \$	23
Entre 30 001 et 40 000 \$	32
Entre 40 001 et 50 000 \$	20
Entre 50 001 et 60 000 \$	6
Entre 60 001 et 70 000 \$	2
Entre 70 001 et 80 000 \$	-
Plus de 80 000 \$	2
TOTAL	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

En 2007, la plupart des travailleurs en transformation du bois (75 %) touchaient un salaire entre 20 001 \$ et 50 000 \$. Les données recueillies indiquent qu'il n'existe pas de différence significative entre les territoires d'enquête.

TABLEAU 58
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR SALAIRE ANNUEL EN 2007 PAR
REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE
(% DES TRAVAILLEURS)

SALAIRE	ADMINISTRATION ET VENTES ¹¹¹ (n = 37)	SOUTIEN TECHNIQUE (n = 43)	PRODUCTION ET MANUTENTION (n = 158)
10 000 \$ et moins	-	-	6
De 10 001 à 20 000 \$	5	5	15
De 20 001 à 30 000 \$	19	16	26
De 30 001 à 40 000 \$	19	33	34
De 40 001 à 50 000 \$	22	37	16
De 50 001 à 60 000 \$	14	7	4
De 60 001 à 70 000 \$	8	2	-
De 70 001 à 80 000 \$	-	-	-
Plus de 80 000 \$	14	-	-
TOTAL	100	100	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Pour l'ensemble des catégories de poste, les travailleurs gagnent généralement moins de 50 000 \$ par année. Par ailleurs, d'après l'information recueillie, les travailleurs de l'administration et des ventes sont proportionnellement plus nombreux (36 %) que leurs homologues du soutien technique (9 %) et de la production et manutention (4 %) à gagner plus de 50 000 \$ annuellement. De plus, quelques salaires annuels supérieurs à 80 000 \$ sont observés pour les postes de l'administration et des ventes. À l'inverse, les travailleurs de la production et manutention sont proportionnellement plus nombreux (21 %) que leurs homologues au soutien technique et à l'administration et ventes (5 %) à avoir reçu un salaire annuel de 20 000 \$ ou moins.

5.2.8.6 MODE DE RÉMUNÉRATION

Les tableaux 59 et 60 mettent en évidence le mode de rémunération des travailleurs.

¹¹¹ Direction, gestion, supervision, ventes, marketing et soutien administratif

TABLEAU 59
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE DE RÉMUNÉRATION
(% DES TRAVAILLEURS)

MODE DE RÉMUNÉRATION	%
À l'heure avec bonus (n = 29)	12
À l'heure (n = 151)	60
À la semaine, au mois ou à l'année (n = 53)	21
À la semaine, au mois ou à l'année avec bonus (n = 8)	3
Au rendement (n = 9)	4
TOTAL	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

TABLEAU 60
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR MODE
DE RÉMUNÉRATION, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

MODE DE RÉMUNÉRATION	CENTRE (TERRITOIRE 1) (n = 80)	EST (TERRITOIRE 2) (n = 80)	SUD (TERRITOIRE 3) (n = 90)	TOTAL (n = 250)
À l'heure avec bonus	1	8	24	12
À l'heure	70	69	44	60
À la semaine, au mois ou à l'année	28	13	23	21
À la semaine, au mois ou à l'année avec bonus	1	3	6	3
Au rendement	0	9	2	4

La majorité des travailleurs reçoivent un salaire horaire (60 %). Toutefois, les travailleurs du Sud (territoire 3) sont proportionnellement plus nombreux (24 %) à recevoir un salaire horaire additionné d'une prime au rendement, comparativement à leurs homologues du Centre (1 %) et de l'Est (8 %) (territoires 1 et 3). De plus, la proportion de travailleurs payés uniquement au rendement est plus élevée pour l'Est (9 %).

5.2.8.7 SYNDICALISATION

Le tableau 61 permet de constater la proportion de travailleurs syndiqués et non syndiqués par groupe du SCIAN, tandis que le tableau 62 présente cette information par territoire d'enquête.

TABLEAU 61
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS, PAR GROUPE DU SCIAN
(% DES TRAVAILLEURS)

	3211 (n = 141)	3212 ¹¹² (n = 16)	3219 (n = 93)	TOTAL (n = 250)
Non syndiqué	52	100	39	50
Syndiqué	48	-	61	50
TOTAL	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

TABLEAU 62
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS,
PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

	CENTRE (TERRITOIRE 1) (n = 80)	EST (TERRITOIRE 2) (n = 80)	SUD (TERRITOIRE 3) (n = 90)	TOTAL (n = 250)
Non syndiqué	69	28	53	50
Syndiqué	31	73	47	50
TOTAL	100	100	100	100

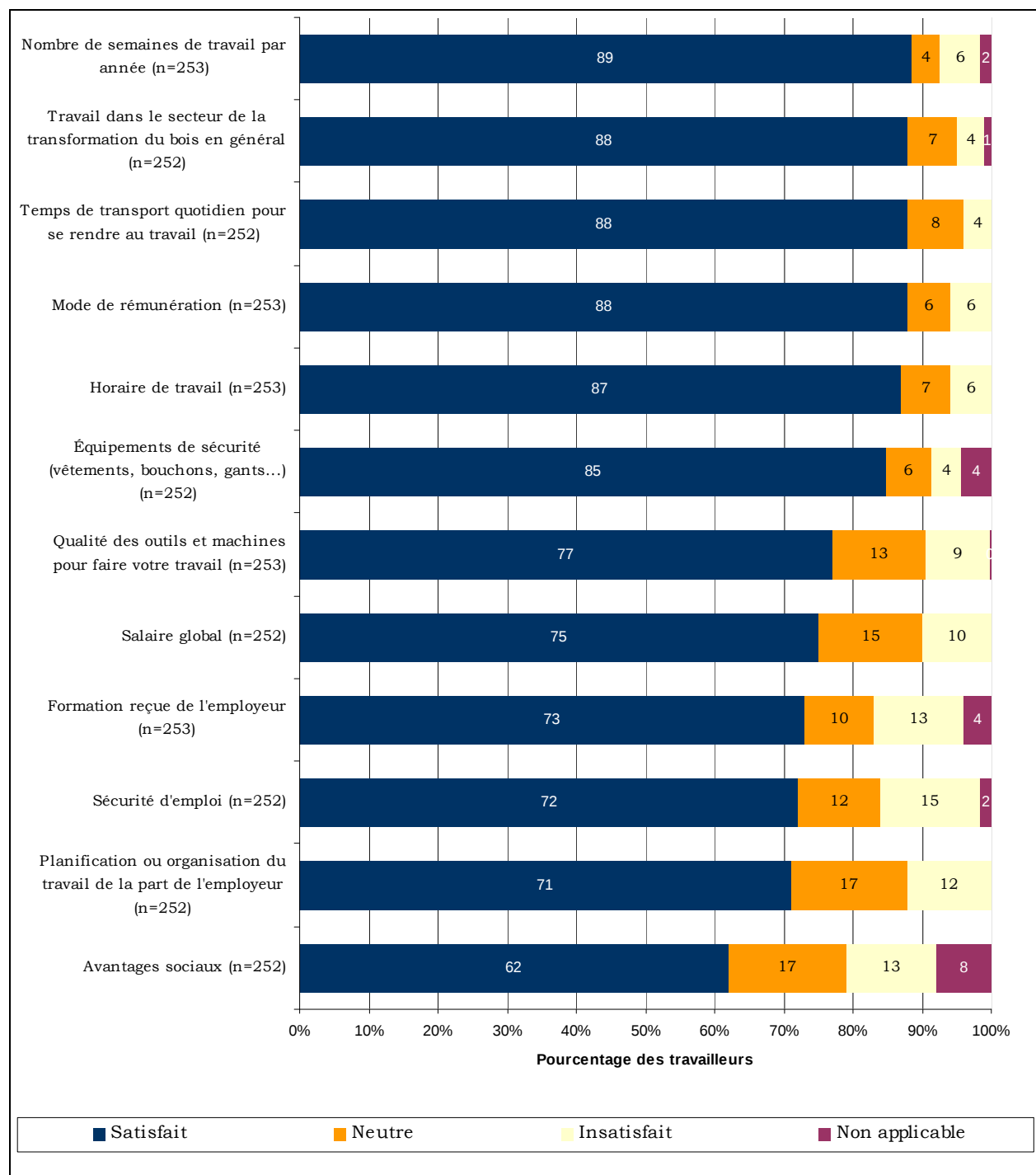
Dans l'ensemble de la région, au moins un syndicat est présent dans 30 % des établissements. La moitié des travailleurs en transformation du bois sont syndiqués. Cette proportion est plus élevée pour les travailleurs du groupe du SCIAN 3219 (61 %), alors qu'aucun des travailleurs interrogés du groupe 3212 n'est syndiqué. De plus, il est à noter que les travailleurs de l'Est de la région (territoire 2) sont proportionnellement moins nombreux (28 %) à être syndiqués, comparativement aux travailleurs du Centre (69 %) et du Sud (53 %).

5.2.8.8 SATISFACTION AU TRAVAIL

Le niveau de satisfaction des travailleurs envers différents éléments de leur travail est illustré par la figure 13.

¹¹² Échantillon non représentatif

FIGURE 13

DEGRÉ DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS ENVERS DIVERS ÉLÉMENTS DE LEUR TRAVAIL
(% DES TRAVAILLEURS)

En ce qui a trait au niveau de satisfaction au travail, les principaux constats sont les suivants :

- Les travailleurs sont globalement satisfaits du travail dans le secteur de la transformation du bois (88 %).
- Les éléments pour lesquels la proportion de travailleurs satisfaits est la plus élevée sont :
 - le nombre de semaines de travail annuel (89 %);
 - le temps de transport quotidien pour se rendre au travail (88 %);
 - le mode de rémunération (88 %);
 - l'horaire de travail (87 %);
 - l'équipement de sécurité (85 %).
- Malgré la satisfaction globale de la plupart des travailleurs, une minorité d'entre eux éprouvent de l'insatisfaction à l'égard de certains aspects de leur emploi. Les éléments qui engendrent 10 % ou plus d'insatisfaction de la part des travailleurs sont :
 - la sécurité d'emploi (15 %);
 - la formation reçue de l'employeur (13 %);
 - les avantages sociaux (13 %);
 - la planification ou l'organisation du travail de la part de l'employeur (12 %);
 - le salaire global (10 %).

5.2.9 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

5.2.9.1 DURÉE DU TRANSPORT QUOTIDIEN ACCEPTABLE

Le temps de transport moyen acceptable pour les travailleurs pour se rendre au travail est présenté au tableau 63.

TABLEAU 63
DURÉE DU TEMPS DE TRANSPORT MOYEN ACCEPTABLE POUR SE RENDRE AU TRAVAIL
(% DES TRAVAILLEURS)

TEMPS MOYEN	%
Jusqu'à 30 minutes	70
Jusqu'à 45 minutes	16
Jusqu'à 60 minutes	8
Jusqu'à 90 minutes	1
Plus de 120 minutes	-
TOTAL (n = 243)	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

La plupart des travailleurs interrogés (70 %) jugent que le temps de transport pour se rendre au travail à partir de son domicile devrait être d'au plus 30 minutes et 16 % estiment acceptable un temps d'au plus 45 minutes. Les résultats de l'enquête n'indiquent aucune différence significative entre les territoires d'enquête.

5.2.9.2 ACCEPTABILITÉ D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI

Le tableau 64 montre la proportion de travailleurs prêts à déménager pour un emploi et le tableau 65 présente cette information en détail, par territoire d'enquête.

TABLEAU 64
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION
D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR UN EMPLOI
(% DES TRAVAILLEURS)

ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER POUR UN EMPLOI?	%
Oui	46
Oui, à certaines conditions	24
Non	30
TOTAL (n = 250)	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

TABLEAU 65
RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR ACCEPTATION D'UN DÉMÉNAGEMENT
POUR UN EMPLOI, PAR TERRITOIRE D'ENQUÊTE
(% DES TRAVAILLEURS)

ACCEPTERIEZ-VOUS DE DÉMÉNAGER POUR UN EMPLOI?	CENTRE (TERRITOIRE 1) (n = 79)	EST (TERRITOIRE 2) (n = 80)	SUD (TERRITOIRE 3) (n = 90)	TOTAL (n = 249)
Oui	54	45	40	46
Oui, à certaines conditions	24	30	18	24
Non	22	25	42	30
TOTAL (n = 250)				100

La plupart des travailleurs accepteraient de déménager pour un emploi (70 %). Cependant, certains le feraient seulement sous certaines conditions (24 %). Les conditions mentionnées par les travailleurs sont, par ordre décroissant de fréquence des mentions :

- Salaire (13 %)
- Conditions de travail (7 %)
- Nature du travail, type de poste (2 %)
- Obligation (2 %)
- Stabilité, sécurité (1 %)
- Région de destination (1 %)
- Valorisation (1 %)

Dans une moindre mesure, la distance et la famille ont également été mentionnées comme éléments qui influenceraient la décision de déménager pour un emploi.

De plus, des différences significatives existent entre les territoires d'enquête. En effet, les travailleurs qui ne déménageraient pas pour un emploi sont proportionnellement plus nombreux au Sud de la région (42 %) qu'au Centre (22 %) et à l'Est (25 %).

5.2.10 MOBILITÉ INTRA ET INTERSECTORIELLE DES TRAVAILLEURS

5.2.10.1 ATTACHEMENT AU SECTEUR

Le tableau ci-dessous traite de l'attachement au secteur de la transformation du bois des travailleurs qui y oeuvraient au moment de l'enquête.

TABLEAU 66
ATTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AU SECTEUR DE LA
TRANSFORMATION DU BOIS, PAR GROUPE DU SCIAN
(%) DES TRAVAILLEURS

JE LAISSERAI LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS SI ON M'OFFRAIT UN EMPLOI À CONDITIONS SEMBLABLES DANS UN AUTRE SECTEUR	3211 (n = 110)	3212 ¹¹³ (n = 15)	3219 (n = 81)	TOTAL (n = 206)
Plutôt d'accord	53	33	57	53
Plutôt en désaccord	39	60	37	40
Ne sais pas	8	7	6	7
TOTAL	100	100	100	100

Malgré le taux élevé de satisfaction au travail, dans l'ensemble, les travailleurs semblent peu attachés au secteur de la transformation du bois. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 53 % d'entre eux quitteraient le secteur pour un autre domaine. Par ailleurs, les travailleurs interrogés des groupes 3212 semblent plus attachés au secteur que leurs homologues des groupes 3211 et 3219, puisqu'ils sont proportionnellement moins nombreux qui laisseraient le secteur de la transformation du bois si on leur offrait un emploi à conditions semblables dans un autre secteur (33 %).

Les principales raisons mentionnées pour justifier le choix d'abandonner le secteur de la transformation du bois sont, par ordre décroissant de fréquence de mention :

- l'insatisfaction à l'égard de la stabilité d'emploi (difficulté du secteur);
- le manque de possibilité d'avancement;
- l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail;
- l'insatisfaction à l'égard du salaire;
- l'insatisfaction à l'égard des tâches à accomplir;
- l'insatisfaction à l'égard du climat de travail.

¹¹³ Échantillon non représentatif

5.2.10.2 INTENTION DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE PERTE D'EMPLOI

Les possibilités envisagées par les travailleurs à la suite d'une éventuelle perte de leur poste sont énumérées au tableau 67.

TABLEAU 67
INTENTION DES TRAVAILLEURS À LA SUITE D'UNE ÉVENTUELLE
PERTE DE LEUR POSTE DANS L'ENTREPRISE
(% DES TRAVAILLEURS EN EMPLOI DANS LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE)

INTENTIONS	%
Occuper un autre poste dans la même entreprise	6
Chercher un autre emploi dans le secteur de la transformation du bois	30
Chercher un autre emploi dans un autre secteur	20
Chercher un autre emploi, peu importe le secteur	5
Retourner aux études dans le secteur de la transformation du bois	3
Retourner aux études dans un autre secteur d'activité	4
Prendre sa retraite	2
Travailler à son compte	1
Autres	14
NSP/NRP	16
TOTAL (n = 250)	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Dans l'éventualité où ils perdraient leur poste, 61 % des travailleurs se chercheraient un autre emploi. Toutefois, même si la plupart (36 %) désireraient un nouveau poste au sein du secteur de la transformation du bois, certains (20 %) affirment qu'ils dirigeraient leur recherche vers un autre secteur d'activité. Aucune différence significative n'a été dénotée entre les territoires d'enquête, à l'exception des travailleurs de l'Est de la région (territoire 2) qui sont proportionnellement plus nombreux à être plutôt indécis au sujet de leur intention dans l'éventualité d'une perte d'emploi (NSP/NRP = 29 %, n = 80).

5.2.10.3 INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS

Certains travailleurs qui ne travaillaient plus dans le secteur au moment de l'enquête ont été questionnés sur leur intérêt pour un retour. L'information à cet effet est colligée dans le tableau 68.

TABLEAU 68
INTÉRÊT POUR UN RETOUR DANS LE SECTEUR DES PERSONNES QUI N'Y TRAVAILLENT PLUS
(% DES RÉPONDANTS QUI NE TRAVAILLAIENT PLUS DANS
LE SECTEUR AU MOMENT DE L'ENQUÊTE)

J'ACCEPTERAIS UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS À DES CONDITIONS SEMBLABLES À CELLES DU POSTE QUE J'OCCUPAIS CHEZ « X » EN 2006-2007	EN EMPLOI DANS UN AUTRE SECTEUR (n = 20)	SANS EMPLOI/MIS À PIED (n = 0)	AUTRE SITUATION (n = 0)	TOTAL (n = 20 ¹¹⁴)
Plutôt d'accord	45	-	-	45
Plutôt en désaccord	35	-	-	35
Ne sais pas/Ne répond pas	20	-	-	20
TOTAL	100	-	-	100

Source : Enquête auprès des travailleurs, DDM 2008

Moins de la moitié des personnes interrogées (45 %), toutes en emploi dans un autre secteur, accepteraient un emploi dans le secteur à des conditions semblables à celles du poste qu'elles occupaient en 2006 ou 2007¹¹⁵.

5.2.10.4 ACCEPTABILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

Plus de la moitié des travailleurs (58 %, n = 250) se disent disposés à travailler de nuit (après 22 heures).

5.2.11 PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

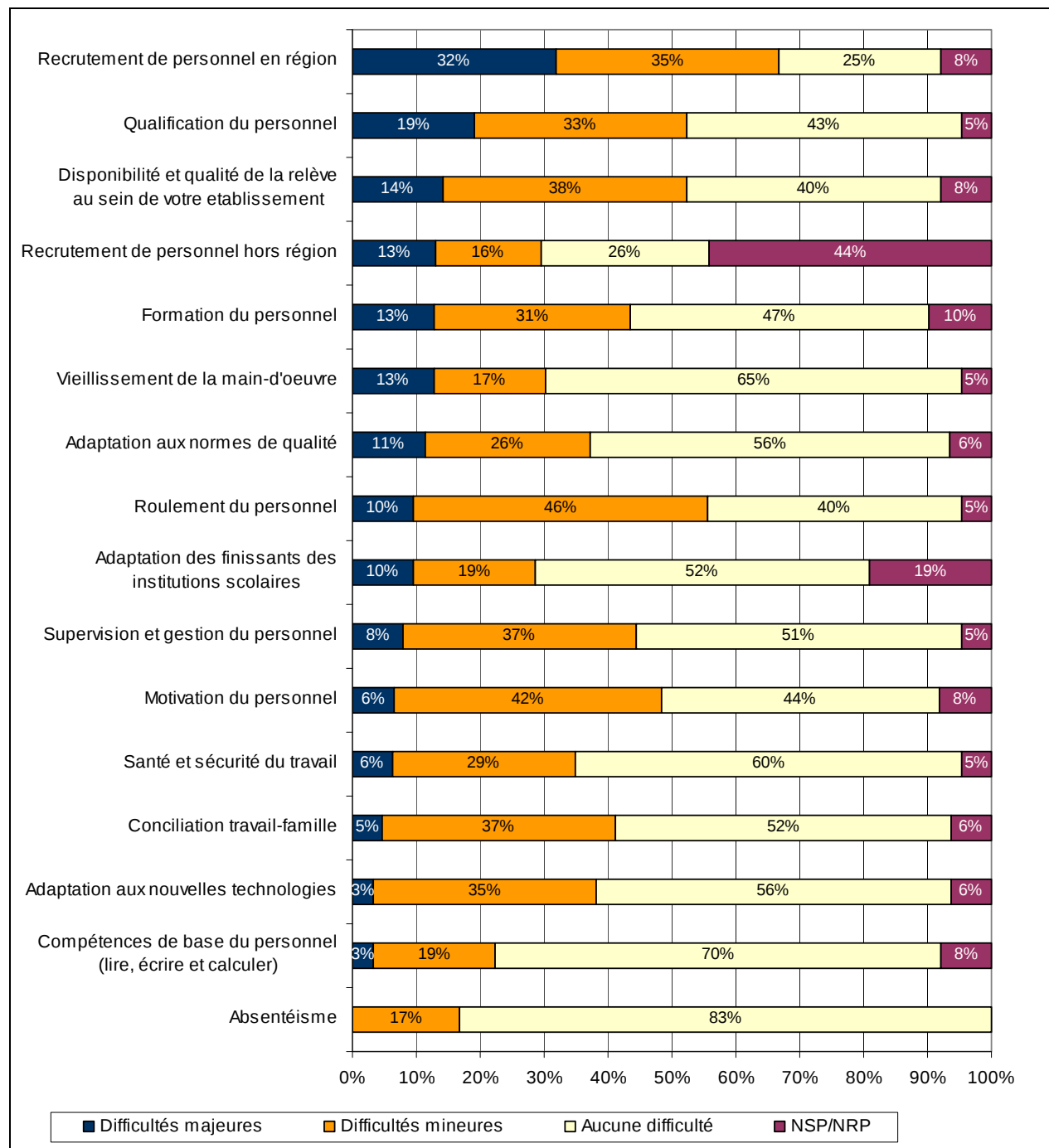
5.2.11.1 PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES PAR LES EMPLOYEURS

La figure 14 illustre certaines difficultés éprouvées par les employeurs en 2007.

¹¹⁴ Échantillon de petite taille, considéré comme non représentatif.

¹¹⁵ Année la plus récente durant laquelle le travailleur a été à l'emploi de l'établissement visé par l'enquête.

FIGURE 14
PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2007
(POURCENTAGE DES ÉTABLISSEMENTS)



En 2007, les problématiques mineures ou majeures rencontrées par la moitié ou plus des employeurs, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont :

- le recrutement de personnel en région (67 %);
- le roulement du personnel (56 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève (52 %);
- la qualification du personnel (52 %).

Au moins 10 % des établissements ont signalé avoir éprouvé des difficultés majeures en ce qui concerne :

- le recrutement de personnel en région (32 %);
- la qualification du personnel (19 %);
- la disponibilité et la qualité de la relève (14 %);
- la formation du personnel (13 %);
- le vieillissement de la main-d'œuvre (13 %);
- l'adaptation aux normes de qualité (11 %);
- le roulement du personnel (10 %);
- l'adaptation des finissants des institutions scolaires (10 %).

5.2.11.2 POSTES DIFFICILES À COMBLER

En 2007, les postes pour lesquels les besoins de main-d'œuvre n'ont pas été comblés, sont les suivants, par ordre décroissant de fréquence de mention :

- Personnel de supervision (6 %);
- Personnel de direction (5 %);
- Employé de soutien administratif (3 %);
- Opérateur de machine à scier (3 %);
- Classeur de bois d'œuvre et autres vérificateurs (3 %);
- Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (3 %);
- Affûteur de scies (3 %);
- Acheteur, commis aux achats et à l'inventaire (3 %);
- Conducteur d'équipement lourd (cour usine) (3 %);
- Technicien en dessin/dessinateur (2 %);
- Technicien en génie de fabrication (2 %);
- Gardien de sécurité (2 %);
- Électricien, électrotechnicien et électromécanicien (2 %);
- Ingénieur d'industries et de fabrication (2 %);
- Monteur et contrôleur d'autres produits en bois (2 %);
- Concierge d'immeuble (2 %);
- Technicien en sciences forestières (sauf mesureur) (2 %);

Voici les postes qui ont été difficilement pourvus par 10 % ou plus des établissements :

- Opérateur de machines à travailler le bois (22 %);
- Personnel de direction (17 %);
- Journalier, manutentionnaire, expéditeur et réceptionnaire dans la transformation du bois (17 %);
- Personnel de supervision (16 %);
- Employé de soutien administratif (14 %);
- Représentant des ventes (14 %);
- Opérateur de machine à scier (13 %);
- Technicien en dessin/dessinateur (10 %);
- Mécanicien de machines fixes et opérateur de machines auxiliaires (10 %).

5.2.12 SOUS-TRAITANCE

Près de la moitié des établissements interrogés (49 %) ont recours à la sous-traitance. Principalement, il s'agit de sous-traitance de spécialité dans les domaines suivants :

- Électricité, électrotechnique et électromécanique
- Affûtage et limage
- Mécanique
- Conduite de camion
- Conciergerie et entretien d'immeuble
- Journalier/manutentionnaire/expéditeur et réceptionnaire dans la transformation du bois
- Mesureur (forêt et usine)
- Transport
- Informatique
- Maintenance pour les machines
- Jointage

En général, les établissements ne prévoient pas d'accroissement de la sous-traitance entre 2007 et 2008. Les 5 établissements (8 %) qui prévoient un accroissement estiment qu'il sera de 7 % à 20 %. Un seul établissement prévoit une diminution de la sous-traitance.

5.2.13 BESOINS DE MODERNISATION DES ENTREPRISES

Les trois quarts des établissements affirment que leurs équipements de production doivent être modernisés. Ces besoins de modernisation sont signalés plus fréquemment par les établissements des groupes du SCIAN 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (80 %) et du SCIAN 3211 – Scieries et préservation du bois (80 %) que par les établissements du groupe du SCIAN 3219 – Fabrication d'autres produits en bois. Un peu plus de la moitié (51 %) des établissements affirmant connaître des besoins à court terme de modernisation ont estimé le montant des investissements requis d'ici le 31 décembre 2010 entre 10 000 \$ et 10 millions \$ par établissement, avec une moyenne de 1,7 millions \$.

Des équipements désuets et les besoins d'automatisation des machines sont des raisons fréquemment mentionnées par les établissements souhaitant moderniser leurs équipements.

5.2.14 TENDANCES DES REVENUS

5.2.14.1 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1^{ER} JANVIER 2002 AU 31 DÉCEMBRE 2007

La répartition des établissements interrogés selon la tendance générale de leurs revenus entre 2002 et 2007 est présentée au tableau 69.

TABLEAU 69
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS
REVENUS DU 1^{ER} JANVIER 2002 AU 31 DÉCEMBRE 2007
(%) DES ÉTABLISSEMENTS

TENDANCE	3211 (n = 20)	3212 (n = 5)	3219 (n = 38)	TOTAL (n = 63)
Décroissance	35	20	21	25
Stabilité	20	20	21	21
Croissance	45	60	58	54
TOTAL	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008

Du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2007 :

- un peu plus de la moitié des établissements a connu une croissance de ses revenus, alors que le quart a subi une décroissance. Les autres établissements ont connu une stabilité de leur revenu, élevant la proportion d'établissements qui n'ont pas subi de décroissance générale à 75 %;
- plus du tiers des établissements du groupe 3211 ont connu une diminution de leurs revenus. Cependant, certains établissements ont profité de leurs avantages concurrentiels afin de maintenir leurs revenus (20 %) et même de les accroître (45 %).
- les établissements des groupes 3212 et 3219 sont proportionnellement plus nombreux à avoir connu une croissance.

5.2.14.2 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS DU 1^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010

Le tableau 70 indique la tendance générale anticipée par les établissements à l'égard de l'évolution de leurs revenus entre 2008 et 2010.

TABLEAU 70
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA TENDANCE GÉNÉRALE DE LEURS
REVENUS DU 1^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010
(%) DES ÉTABLISSEMENTS

TENDANCE	3211 (n = 20)	3212 (n = 5)	3219 (n = 38)	TOTAL (n = 63)
Décroissance	30	40	24	27
Stabilité	10	-	21	16
Croissance	55	60	47	51
Ne sait pas	5	-	8	6
TOTAL	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008

D'ici 2010 :

- un peu plus de la moitié des établissements anticipent une croissance de revenus, tandis que plus du quart pensent voir leurs revenus décroître;
- les établissements du groupe 3212 sont proportionnellement plus nombreux à prévoir une décroissance de revenus, mais également plus nombreux à anticiper une augmentation de revenus.

5.2.14.3 VARIATION ANTICIPÉE DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE 2007 ET 2008

Entre 2007 et 2008 :

- moins de la moitié des établissements interrogés (40 %) prévoyaient une hausse de leur chiffre d'affaires et la même proportion anticipe plutôt une baisse;
- les établissements du groupe du SCIAN 3212 prévoyaient généralement (60 %) une hausse de leurs revenus. À l'inverse, plus de la moitié (55 %) de ceux du groupe du SCIAN 3211 anticipaient une baisse. Les établissements du groupe du SCIAN 3219 étaient partagés entre une hausse (39 %), une baisse (32 %) et une stabilité (26 %).

5.2.14.4 TENDANCE GÉNÉRALE DES REVENUS – SYNTHÈSE DES RÉSULTATS POUR LES DEUX PÉRIODES

Groupe du SCIAN 3211

On constate que la crise du bois d'œuvre a eu des effets sur les établissements du groupe du SCIAN 3211. Pour la première période (2002-2007), plusieurs scieries ont subi une décroissance de leurs revenus. De plus, certains établissements ont mentionné être désavantagés par rapport à leurs concurrents, en raison de leur exclusion aux mesures d'aide gouvernementale octroyées aux régions ressources. Les établissements ayant connu une croissance pendant cette période ont surtout mentionné l'importance qu'a pu avoir un marché favorable pour leur produit. Pour la période 2008-2010, l'augmentation de la demande et la reprise des opérations sont parmi les raisons mentionnées par les établissements pour expliquer les perspectives plus favorables. Toutefois, au moment de l'enquête, plusieurs établissements s'inquiétaient des répercussions d'une crise économique à venir.

Groupe du SCIAN 3212

Les établissements du groupe du SCIAN 3212 ont majoritairement connu une croissance de leurs revenus pour la période 2002-2007 (60 %). Toutefois, ils sont deux fois plus nombreux à anticiper une décroissance de revenus pour 2008-2010, comparativement à la période précédente. Certains établissements estiment que la mise en marché de nouveaux produits permettra une croissance de revenus pour la période 2008-2010, alors que la diminution des mises en chantier indique à d'autres une période de ralentissement.

Groupe du SCIAN 3219

À l'instar du groupe du SCIAN 3212, les établissements du groupe 3219 sont majoritaires à avoir connu une croissance de leurs revenus pour la période 2002-2007 (58 %). Les établissements qui ont connu une baisse de revenus pendant cette période l'attribuent particulièrement à la venue d'une concurrence asiatique et à la force du dollar canadien. Ils dénoncent également les effets de l'aide attribuée aux régions ressources dont ils n'ont pu bénéficier. Les prévisions pour 2008-2010 sont relativement les mêmes que pour la période précédente. Une hausse anticipée du dollar américain, le développement de nouveaux produits, un marché bien établi ou en croissance et une mise en marché agressive sont des raisons mentionnées par les établissements qui anticipent une croissance ou une stabilité de leurs revenus, alors que l'augmentation du coût du pétrole, l'arrêt des activités et le ralentissement économique aux États-Unis sont cités comme sources potentielles d'incertitude ou de diminution des revenus.

5.2.15 TENDANCES DES EMPLOIS

5.2.15.1 VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2007 ET 2008

Les prévisions quant à la variation du nombre d'emplois anticipée entre 2007 et 2008 sont présentées au tableau 71.

TABLEAU 71
VARIATION ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOIS ENTRE 2007 ET 2008
(% DES ÉTABLISSEMENTS)

VARIATION ANTICIPÉE	3211 (n = 20)	3212 (n = 5)	3219 (n = 38)	TOTAL (n = 63)
Décroissance	25	40	32	30
Stabilité	35	20	39	37
Croissance	40	40	29	33
TOTAL	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008

Au moment de l'enquête, les prévisions des établissements du secteur à l'égard du nombre d'emplois anticipé entre 2007 et 2008 se répartissent relativement également parmi la décroissance, la stabilité et la croissance.

Les faits saillants par groupe du SCIAN sont les suivants :

- Au sein du groupe 3211, trois établissements sur quatre prévoient un nombre égal ou supérieur d'employés en 2008. Ils sont relativement moins nombreux à prévoir un déclin du nombre d'employés.

- Parmi les établissements du groupe 3212 interrogés, la proportion de ceux qui anticipent une diminution de la main-d'œuvre est similaire à celle de ceux qui prévoient une augmentation.
- Les établissements du groupe 3219 sont proportionnellement plus nombreux à prévoir une augmentation ou une stabilité du nombre d'employés (71 %). Ils sont relativement moins nombreux à prévoir un nombre supérieur d'employés.

5.2.15.2 TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS ANTICIPÉ DU 1^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010

La tendance générale de l'évolution du nombre d'employés entre 2008 et 2010 anticipée par les établissements est présentée au tableau 72.

TABLEAU 72
TENDANCE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLOIS ANTICIPÉ
DU 1^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2010
(% DES ÉTABLISSEMENTS)

VARIATION ANTICIPÉE	3211 (n = 20)	3212 (n = 5)	3219 (n = 38)	TOTAL (n = 63)
Décroissance	5	-	18	13
Stabilité	70	60	50	57
Croissance	25	40	32	30
TOTAL	100	100	100	100

Source : Enquête auprès des employeurs, DDM 2008

La plupart des établissements interrogés (57 %) anticipent une stabilité du nombre d'emplois pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010, alors que 30 % prévoient une augmentation. Dans une moindre mesure, 13 % pensent connaître une diminution de l'effectif de main-d'œuvre.

5.2.16 PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

La plupart des établissements (83 %) voient des possibilités d'augmenter leurs ventes à l'extérieur du Québec. Les marchés les plus fréquemment mentionnés comme étant prometteurs sont les États-Unis, notamment la Nouvelle-Angleterre, l'Europe et, de façon secondaire, l'Asie, incluant les pays arabes et Israël. Le reste du Canada, notamment l'Ouest canadien et les Caraïbes sont également des marchés visés par quelques établissements interrogés.

Près des deux tiers des établissements (60 %) ont l'intention de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2010. Cette proportion s'élève à 70 % des établissements pour le groupe du SCIAN 3211 et diminue à 55 % pour ceux du groupe 3219. Les projets de développement visent divers produits, mais restent dans le secteur de la transformation du bois. Pour certains établissements, il s'agit de développer de nouveaux produits structuraux plus performants. Pour d'autres, cela signifie élaborer de nouveaux designs ou encore élargir la gamme de finis disponibles ou d'essences utilisées, par exemple des essences exotiques. De plus, plusieurs établissements ont mentionné vouloir développer des produits personnalisés en fonction des besoins de leur clientèle.

La moitié des établissements estiment que, d'ici décembre 2010, certains produits ou services se démarqueront en ce qui concerne la croissance des ventes dans leur marché. Les produits ou services mentionnés demeurent dans le secteur de la transformation du bois et sont principalement :

- des produits à grande valeur ajoutée, tels que des produits préassemblés et préfabriqués, des produits dont la gamme de finis est élargie (essences, teinture, couleur, etc.), des produits environnementaux et des produits haut de gamme ou spécialisés, et du bois d'ingénierie;
- des produits pour la construction non résidentielle.

Les personnes interrogées prévoient profiter de ces opportunités de développement et proposent des mesures qui pourraient être mises en place pour permettre à leur entreprise de mieux en profiter :

- Soutien au développement d'un plan de commercialisation;
- Soutien au développement de marché et de produits;
- Soutien à la recherche et développement;
- Soutien à la modernisation des équipements et des établissements;
- Mise en place de politiques favorisant l'utilisation du bois dans les constructions;
- Soutien au développement d'un réseau de distribution;
- Soutien à l'optimisation des procédés;
- Soutien à l'exportation.

Afin de profiter des opportunités de développement, les établissements rechercheront les compétences suivantes :

- Commercialisation, mise en marché, marketing, vente;
- Développement de produits et de marchés;
- Recherche et développement;
- Personnel qualifié, notamment, des ingénieurs, architectes, peintres, ébénistes, opérateurs (machines numériques), spécialistes en coloration, finisseurs et autres employés de soutien;
- Gestion de projet;
- Compétences externes (firmes spécialisées, consultants);
- Connaissance des nouveaux marchés extérieurs et internationaux (culture).

5.2.17 POSTES À COMBLER ET CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS

D'ici le 31 décembre 2010, les établissements du secteur de la transformation du bois prévoient surtout des besoins à combler pour les postes présentés au tableau suivant.

TABLEAU 73
POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010
 (% DES ÉTABLISSEMENTS)

POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	OUI (n = 63)	NE SAIT PAS (n = 63)	NON OU N/A (n = 63)	NOMBRE CONNU DE POSTES À COMBLER
Journaliers/manutentionnaires/ expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois	37	10	54	177
Personnel de supervision	19	11	56	24
Employés de soutien administratif	13	13	74	13
Opérateurs de machines dans la transformation du bois	13	8	79	28
Opérateurs de machine à travailler le bois	10	2	88	25
Personnel de direction (usine et forêt)	10	10	81	24
Représentants des ventes (internes et externes), vendeurs de commerce de gros (sauf commis et vendeurs au détail)	8	2	90	10
Ébénistes	6	2	92	15
Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieurs en qualité des procédés)	6	2	92	3
Peintres et enduiseurs, secteur industriel	6	2	92	16
Techniciens en dessin/dessinateurs	6	3	91	26
Techniciens en génie de fabrication	5	5	91	4
Mécaniciens industriels	5	11	84	3
Électriciens, électrotechniciens et électromécaniciens	5	8	88	7
Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire	3	8	89	1
Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires	3	2	95	2
Mécaniciens d'équipements lourds	3	3	94	2
Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	3	2	96	14
Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage (travaux légers)	2	8	90	1
Affûteurs de scies	2	8	91	1
Conducteurs de camions	2	5	93	1
Mesureurs	2	5	94	1
Estimateurs	2	0	98	1
Designers d'intérieur	2	0	98	4
Conducteurs d'équipements lourds et de machineries	0	11	89	N/A
Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs	0	10	90	N/A
Gardiens de sécurité	0	5	96	N/A
Charpentiers-menuisiers	0	3	97	N/A
Soudeurs	0	3	97	N/A
Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs)	0	2	99	N/A
Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	0	2	98	N/A
Ingénieurs forestiers	0	2	98	N/A

Selon l'information recueillie, plus du tiers des établissements (37 %) considèrent qu'ils devront pourvoir à des postes de journaliers, manutentionnaires, expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois d'ici le 31 décembre 2010. De plus, au moins 10 % des établissements prévoient, pour la même période, avoir des postes à combler chez le personnel de supervision (19 %), les employés de soutien administratif (13 %), les opérateurs de machines dans la transformation du bois (13 %), les opérateurs de machines à travailler le bois (10 %) et le personnel de direction (10 %). Toutefois, comme démontré au tableau ci-dessus, une proportion importante d'établissements n'a pu se prononcer sur les postes qu'ils auront à combler d'ici le 31 décembre 2010. Ainsi, le nombre de postes affichés dans le tableau ne reflète que l'information obtenue des établissements qui pouvaient prévoir leur besoin de main-d'œuvre au moment de l'enquête.

5.2.18 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Dans l'ensemble, pour la plupart des fonctions de production et de manutention (journaliers, opérateurs de machines, etc.), les établissements demandent très peu de formation ou de diplôme à l'entrée. Le diplôme d'études collégiales est normalement requis pour les postes d'administration et de supervision de même que pour les postes spécialisés (techniciens). Pour certains postes, tels que les classeurs de bois d'œuvre, les conducteurs d'équipements lourds et les mesureurs, des cartes de compétence sont parfois exigées. De plus, le diplôme universitaire est toujours requis pour les postes d'ingénieurs d'industrie et de fabrication, et souvent exigé pour le personnel de direction.

L'expérience de travail exigée varie également en fonction du poste à pourvoir. En général, une expérience pertinente d'au moins trois ans est requise pour les postes de direction et de supervision, de même que pour certaines fonctions plus spécialisées, telles que les techniciens en dessin et les représentants des ventes. Les employeurs demandent six mois à trois ans d'expérience pour les postes de soutien administratif et les autres postes spécialisés. Très peu d'expérience est requise pour les candidats aux postes de production et de manutention.

Bien que plusieurs aient affirmé ne pas requérir de compétences particulières, les employeurs du secteur exigent généralement que les candidats possèdent les compétences de base (lire, écrire, etc.). D'autres compétences spécifiques peuvent également être exigées, particulièrement pour certaines fonctions spécialisées. Ces compétences sont notamment la connaissance du bois, la lecture des plans, la gestion et la comptabilité. La polyvalence, pour pouvoir prendre en charge plus d'une fonction, semble également être une qualité recherchée chez les employeurs du secteur.

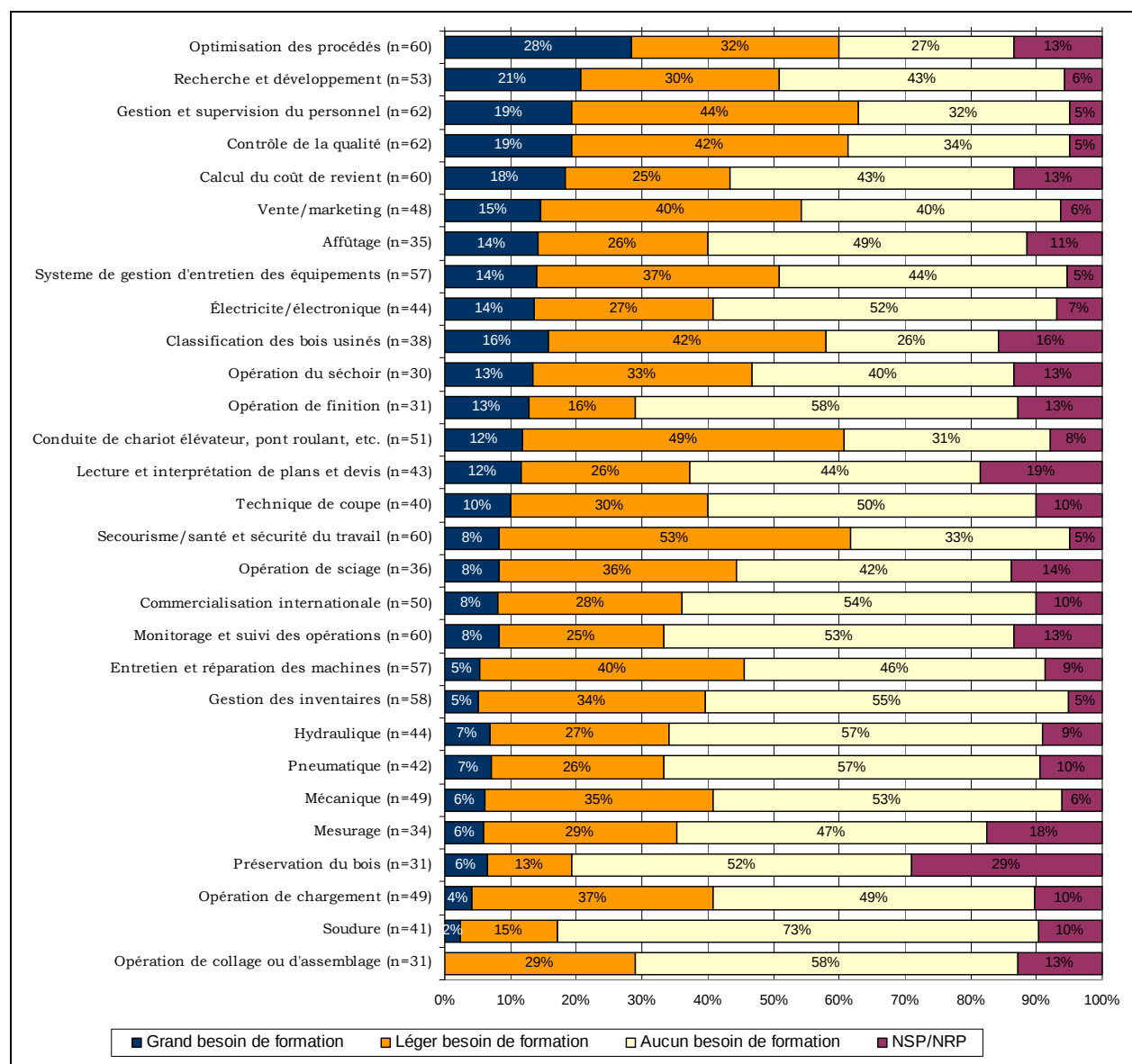
5.2.19 DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

La durée de la formation ou de l'accompagnement nécessaire pour l'accomplissement des tâches requises avec un niveau de productivité acceptable varie d'un établissement à l'autre. Généralement, une période allant de moins d'un mois à trois mois est suffisante, mais plusieurs établissements estiment que cette période de formation peut durer jusqu'à six mois selon l'expérience. La formation ou l'accompagnement de plus de six mois sont peu fréquents.

5.2.20 BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS

La figure 15 met en évidence les besoins de formation des travailleurs identifiés par les employeurs pour qui le domaine est applicable. La figure 16 illustre ces besoins selon l'opinion des travailleurs. L'intensité de ces besoins est également soulignée.

FIGURE 15
BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS
D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 SELON LES EMPLOYEURS
(% DES ÉTABLISSEMENTS POUR QUI LE DOMAINE EST APPLICABLE)



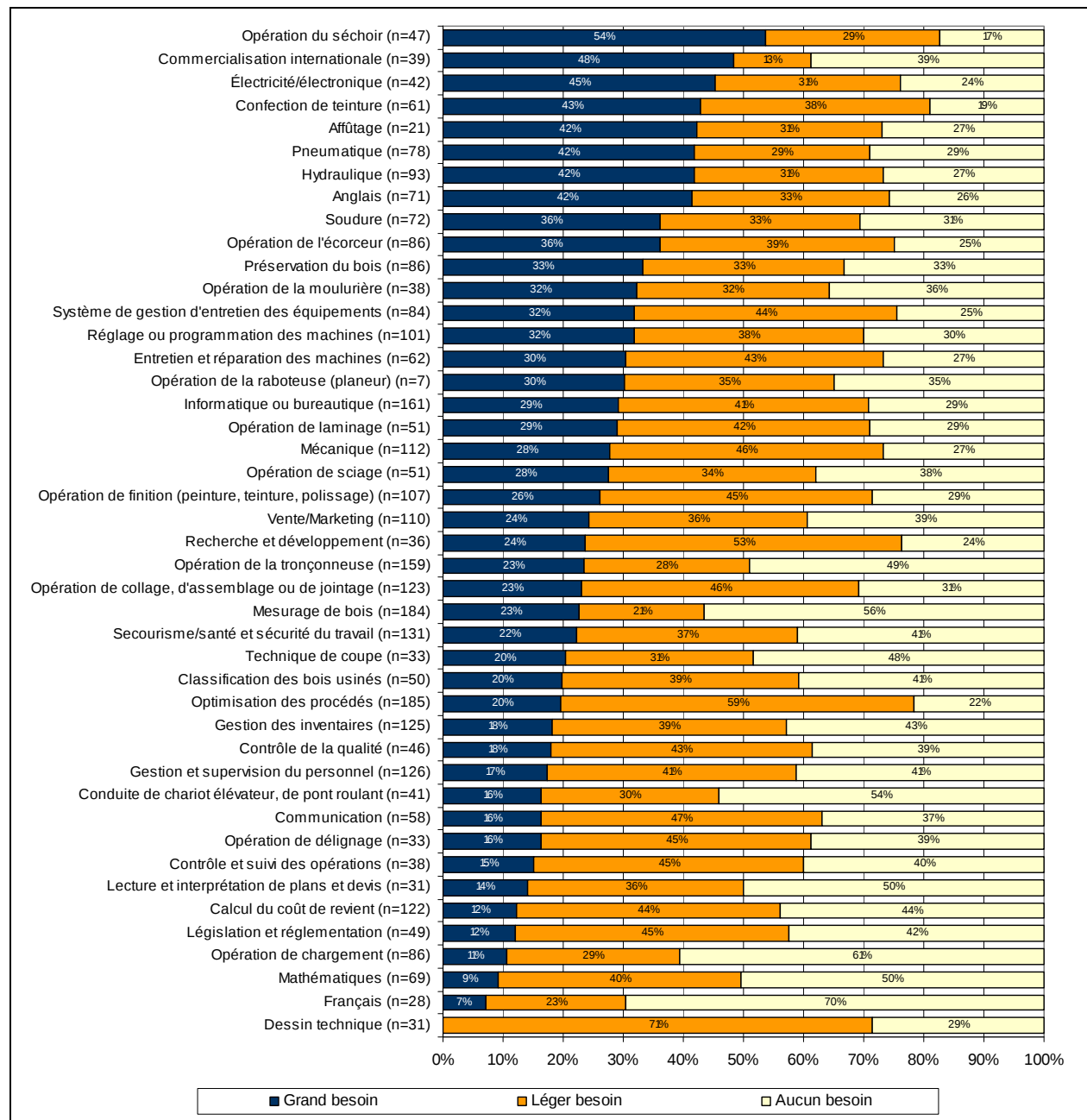
D'ici le 31 décembre 2010, les besoins de formation (grands ou légers) identifiés par 50 % ou plus des employeurs pour qui le domaine est applicable, par ordre décroissant de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Gestion et supervision du personnel (63 %);
- Contrôle de la qualité (61 %);
- Conduite de chariot élévateur, pont roulant, etc. (61 %);
- Secourisme/santé et sécurité du travail (61 %);
- Optimisation des procédés (60 %);
- Classification des bois usinés (58 %);
- Vente et marketing (55 %);
- Recherche et développement (51 %);
- Système de gestion d'entretien des équipements (51 %).

Les besoins de formation qui ont le plus souvent été identifiés comme majeurs par les employeurs concernés, par ordre de fréquence des mentions, sont les suivants :

- Optimisation des procédés (28 %);
- Recherche et développement (21 %);
- Gestion et supervision du personnel (19 %);
- Contrôle de la qualité (19 %);
- Calcul du coût de revient (18 %);
- Vente et marketing (15 %).

FIGURE 16
BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS
D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 – OPINION DES TRAVAILLEURS
(% DES TRAVAILLEURS POUR QUI LE DOMAINE EST APPLICABLE)



Les travailleurs concernés par chaque domaine ressentent majoritairement un besoin de formation, qu'il soit grand ou léger. En effet, lorsqu'applicable, 30 % à 83 % des travailleurs jugent avoir besoin d'une formation dans l'un ou l'autre des domaines présentés dans la figure 16. Les domaines pour lesquels des besoins de formation sont identifiés par 75 % ou plus des travailleurs concernés, sont les suivants :

- Opération du séchoir (83 %);
- Confection de teinture (81 %);
- Optimisation des procédés (79 %);
- Recherche et développement (77 %);
- Système de gestion d'entretien des équipements (76 %);
- Électricité/électronique (76 %);
- Anglais (75 %);
- Opération de l'écorceur (75 %).

Plus de la moitié (54 %) des travailleurs concernés identifient un grand besoin de formation dans le domaine de l'opération du séchoir. Dans une moindre mesure, la commercialisation internationale (48 %) de même que l'électricité/électronique (45 %) sont également des domaines pour lesquels une proportion considérable de travailleurs concernés estime avoir un grand besoin de formation.

5.2.21 REVUE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

Dans la région de la Chaudière-Appalaches, les formations régulières pour les métiers et professions du secteur de la transformation du bois sont disponibles aux niveaux secondaire et collégial seulement. Des programmes de formation continue existent également.

Les formations menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) en lien avec la transformation du bois sont offertes par les huit établissements d'enseignement suivants :

- Centre de formation des Bâtisseurs (Sainte-Marie);
- Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière (Saint-Georges);
- Centre de formation professionnelle Gabriel-Rousseau (Lévis);
- Centre national de conduite d'engins de chantier (Lévis);
- Centre de formation en mécanique de véhicules lourds (Lévis);
- Centre de formation professionnelle Le Tremplin (Thetford Mines);
- Centre de formation professionnelle de l'Envolée (Montmagny).

Ces centres d'études professionnelles proposent les formations régulières (DEP) ou spécialisées (ASP) suivantes :

- Ébénisterie;
- Électricité;
- Électromécanique de systèmes automatisés;
- Conduite d'engins de chantier;
- Dessin industriel;

- Mécanique d'engins de chantier, mécanique de véhicules lourds routiers, mécanique de véhicules légers, mécanique industrielle de construction et d'entretien et mécanique d'entretien en commandes industrielles;
- Soudage-montage;
- Techniques d'usinage.

Au niveau collégial, les cégeps de Lévis-Lauzon (Lévis), Thetford (Thetford Mines) et Beauce-Appalaches (Saint-Georges) offrent des programmes de formation technique menant au diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie de l'électronique industrielle, technologie du génie industriel, technologie de maintenance industrielle de même qu'en techniques de la logistique du transport. Tous ces programmes sont également offerts sous la formule alternance travail-études (ATE).

La formation universitaire dans le domaine n'est pas disponible. Toutefois, la région bénéficie de la proximité de l'Université Laval, située dans la région de la Capitale-Nationale.

Les centres de formation professionnelle et les cégeps de la région offrent également des programmes de formation continue, dont les attestations d'études collégiales (AEC) en design industriel (Thetford Mines) et en gestion des approvisionnements (Saint-Georges), ainsi que des formations en gestion de la production (Saint-Georges, formation en ligne également disponible), conception mécanique (Saint-Georges) et charpenterie-menuiserie (Saint-Georges). Pour l'année 2008-2009, le Cégep Beauce-Appalaches et le Centre universitaire des Appalaches offrent des ateliers et des formations ponctuelles dans les domaines de la gestion (projets, ressources humaines, organisations, etc.) et de la maintenance industrielle. De plus, les commissions scolaires et les cégeps sont en mesure d'offrir des services de consultation et des formations sur mesure aux entreprises de la région.

La formation des employés qui sont déjà en entreprise est possible par l'entremise du programme d'apprentissage en milieu de travail (compagnonnage) d'Emploi-Québec. Le programme vise certains travailleurs, dont les opérateurs d'équipement de scierie, les classeurs de bois débités, les affûteurs, les lamineurs de produits en matériaux composites, les mécaniciens d'engins de chantier, les mécaniciens industriels, les ébénistes, etc. Un certificat de qualification professionnelle est octroyé à la fin du programme et son titulaire est inscrit au Registre de compétences du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La revue des programmes de formation disponibles dans la région de la Chaudière-Appalaches soulève quelques faits marquants. L'offre est surtout concentrée à Lévis, Saint-Georges et, dans une moindre mesure, Thetford Mines. Outre les programmes d'apprentissage en milieu de travail, la formation régulière et continue cible davantage les métiers de soutien en milieu industriel que ceux de la transformation du bois. À cet effet, il est à noter que la proximité de la région de la Capitale-Nationale permet d'élargir la gamme des programmes de formation disponibles pour la main-d'œuvre de la région de la Chaudière-Appalaches. Toutefois, l'analyse préliminaire des programmes de formation en lien avec la transformation du bois dans la région de la Capitale-Nationale démontre une diminution de l'offre, notamment en raison d'un nombre insuffisant d'inscriptions dans plusieurs des programmes existants.

5.2.22 ÉCARTS ENTRE L'OFFRE ET LES BESOINS DE FORMATION

Au total, 32 % des établissements ont eu recours à des programmes de formation offerts par les établissements d'enseignement au cours des 12 mois précédents l'enquête. La plupart d'entre eux ont été satisfaits des résultats obtenus grâce à ces programmes de formation. Quant aux employeurs qui n'ont pas eu recours à des programmes de formation, plusieurs ont tout de même procédé à des mesures de formation à l'interne ou ont fait affaire avec des consultants

spécialisés. Une proportion importante des établissements ont également affirmé n'avoir pas eu besoin de former des employés, et un établissement n'a pu bénéficier d'un programme spécifique en raison du manque de personnes à former dans son groupe.

5.2.23 PARTICULARITÉS DU DIAGNOSTIC SELON LES TERRITOIRES D'ANALYSE

CENTRE (TERRITOIRE 1)

Le Centre de la région (territoire 1) compte une faible proportion des établissements et emplois du secteur de la transformation du bois dans la région. On y trouve surtout des activités de fabrication de produits divers en bois et très peu d'activités de sciage et de préservation du bois. Bien que les travailleurs du secteur dans la région soient des hommes plutôt jeunes, ceux du Centre sont encore plus jeunes et comptent une plus faible proportion de femmes. D'ailleurs, le jeune âge des travailleurs peut expliquer en partie la proportion plus élevée de ceux-ci ayant travaillé moins de 20 semaines en 2007. Le travail en transformation du bois dans le Centre en 2007 se distingue également par un taux de syndicalisation des travailleurs plus élevé que dans l'ensemble de la région et par une plus forte proportion de travailleurs ayant travaillé de nuit.

EST (TERRITOIRE 2)

Contrairement au Centre de la région (territoire 1), l'Est (territoire 2) compte une proportion importante d'établissements et d'emplois reliés aux activités de sciage et de préservation du bois. De plus, ce territoire ne compte aucune activité recensée dans la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué. Les travailleurs de l'Est (territoire 2) se caractérisent notamment par un niveau de scolarité plus faible que leurs homologues des autres territoires d'enquête et par un taux de syndicalisation plus élevé. Ils sont également considérablement plus âgés. De ce fait, et considérant le faible indice de remplacement de la main-d'œuvre du territoire, les établissements situés à l'Est connaissent des préoccupations à l'égard du remplacement de la main-d'œuvre vieillissante qui sont peu présentes dans le reste de la région.

SUD (TERRITOIRE 3)

Le Sud de la région (territoire 3) est le plus diversifié en ce qui concerne les activités dans le secteur de la transformation du bois. Ce territoire compte également la plus grande proportion d'établissements et d'emplois du secteur. L'attachement des travailleurs du Sud à leur région semble plus prononcé, puisqu'ils sont proportionnellement plus nombreux à être réticents quant à l'option de déménager pour un emploi. Comparativement au reste de la région, la prime au rendement, qui s'ajoute au salaire horaire, est plus souvent utilisée au sein des établissements du Sud de la région. Par ailleurs, cet incitatif n'est peut-être pas sans lien avec le fait que les travailleurs soient proportionnellement plus nombreux à effectuer des semaines comportant plus de 45 heures.

5.3. ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES/OPPORTUNITÉS ET MENACES

5.3.1 PRINCIPAUX AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS

La plupart des établissements interrogés mentionnent faire face à une forte concurrence régionale, nord-américaine et mondiale. Les répondants ont identifié les principaux avantages dont leur établissement dispose pour se démarquer des concurrents et leurs principaux désavantages concurrentiels.

Pour les établissements du groupe du SCIAN 3211, les avantages concurrentiels mentionnés sont les suivants (en ordre décroissant de fréquence) :

- Qualité des produits ou caractéristiques des produits
- Qualité du service à la clientèle (produits personnalisés, service après-vente, etc.)
- Flexibilité, polyvalence
- Grande capacité de production
- Entreprise intégrée
- Qualité de la gestion
- Disponibilité des approvisionnements
- Capacité financière
- Faible coût de production, optimisation des procédés
- Diversification des produits
- Partenariat avec d'autres entreprises
- Pas de période d'arrêt de production (opère à l'année)

Pour ce même groupe du SCIAN (3211), les principaux désavantages identifiés sont les suivants (par ordre décroissant de fréquence) :

- Coût d'approvisionnement élevé (éloignement de la ressource, coût de transport, achat de bois à l'extérieur du Québec à coût élevé)
- Inadmissibilité aux avantages fiscaux des régions ressources
- Incertitude/difficulté d'approvisionnement
- Coût de production élevé (taille de l'établissement, vétusté des équipements)
- Coût de main-d'œuvre élevé par rapport aux concurrents
- Dépendance envers une clientèle limitée
- Difficultés à respecter les délais de livraison

Pour les établissements des groupes 3212 et 3219, les avantages concurrentiels mentionnés sont les suivants (en ordre décroissant de fréquence) :

- Qualité du produit
- Rapidité dans les délais de livraison
- Qualité du service à la clientèle, produits personnalisés
- Qualité de la main-d'œuvre, savoir-faire
- Flexibilité, polyvalence
- Entreprise innovante
- Diversification des produits
- Qualité de la gestion
- Situation géographique
- Faible coût de production, optimisation des procédés, automatisation, équipements modernes
- Produits uniques, brevet

- Force de commercialisation, du réseau de distribution
- Faible coût d'approvisionnement, disponibilité des approvisionnements
- Entreprise intégrée
- Grande capacité de production
- Capacité financière

Pour les établissements des groupes du SCIAN 3212 et 3219, les principaux désavantages identifiés sont les suivants (par ordre décroissant de fréquence) :

- Situation géographique
- Inadmissibilité aux avantages fiscaux des régions ressources
- Capacité de production
- Difficulté au niveau de la vente/marketing
- Incertitudes/difficultés d'approvisionnement
- Manque de main-d'œuvre (qualifiée)
- Coût d'approvisionnement élevé
- Dépendance envers une clientèle limitée
- Coût de production élevé
- Coût de main-d'œuvre élevé
- Coût de transport élevé
- Équipements vétustes

5.3.2 FORCES ET FAIBLESSES / OPPORTUNITÉS ET MENACES

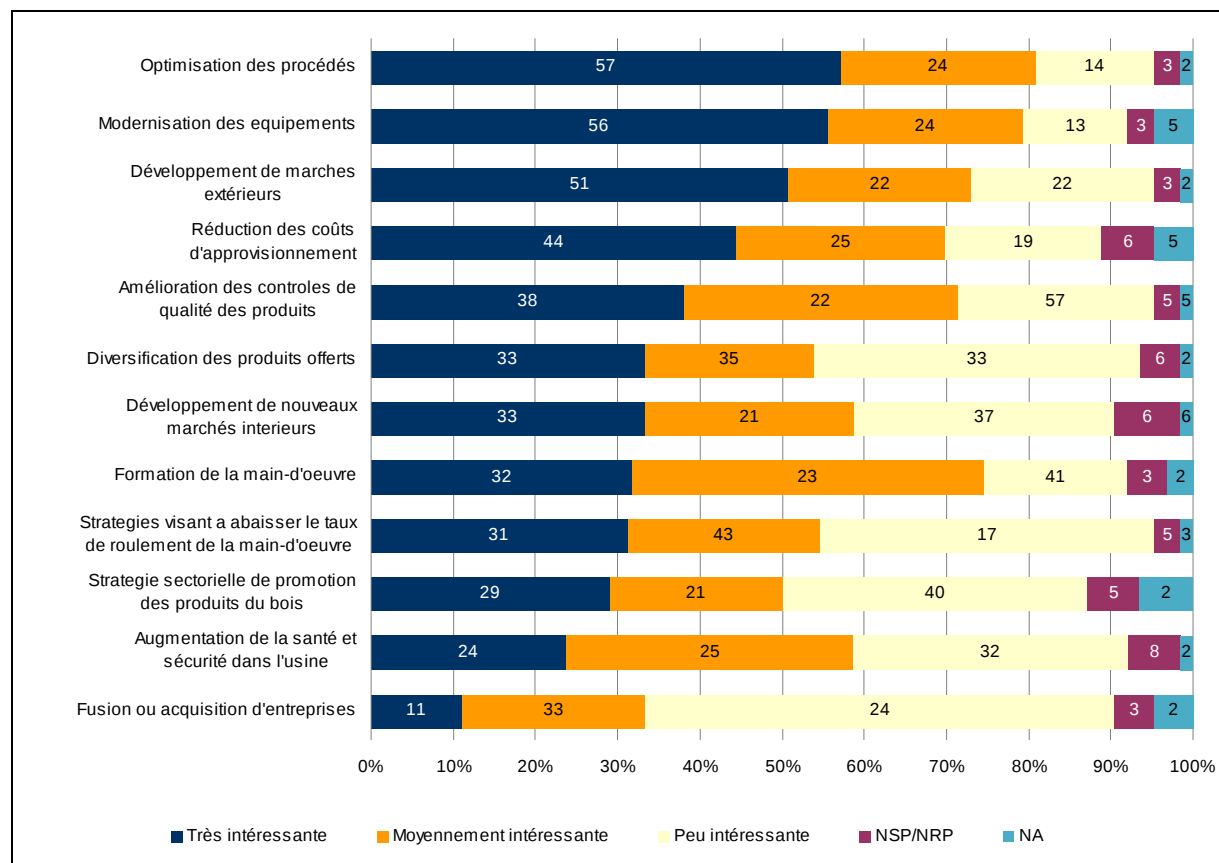
FORCES	FAIBLESSES
▪ Main-d'œuvre plutôt jeune ▪ Diversification des produits à valeur ajoutée ▪ Réseau de transport bien développé ▪ Proximité du marché américain ▪ Rapidité dans les délais de production et de livraison (court) ▪ Flexibilité des entreprises	▪ Image négative du secteur ▪ Dépendance envers le marché américain ▪ Exclusion du programme provincial (mesure fiscale) pour les régions ressources ▪ Éloignement de la ressource forestière (approvisionnement en bois rond provient en grande partie de l'extérieur de la région) ▪ Coûts élevés d'approvisionnement ▪ Besoin de modernisation ▪ Réseau des acteurs mal développé

OPPORTUNITÉS	MENACES
- Politique québécoise favorisant les constructions en bois (en développement) - Popularité croissante des produits « verts » - Reprise du secteur de la transformation du bois prévue (industrie cyclique) - Possibilité de développer les marchés à l'extérieur du Canada - Débouchées dans la construction non résidentielle à la suite des investissements dans les infrastructures prévus dans les plans de relance économique par la plupart des gouvernements	- Crise financière et ralentissement économique mondial - Baisse des inscriptions aux programmes de formation initiale en transformation du bois - Concurrence des autres secteurs pour la main-d'œuvre (localement et région de Québec) - Concurrence mondiale - Concurrence des produits de substitution - Fluctuation du taux de change - Fluctuation des coûts de carburant

5.3.3 OPINION DES EMPLOYEURS SUR LES STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

L'opinion des employeurs sur différentes stratégies possibles pour améliorer la situation de l'entreprise est présentée à la figure 17.

FIGURE 17
STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES PAR LES EMPLOYEURS
(% DES ÉTABLISSEMENTS)



Les principales stratégies jugées très intéressantes par la moitié ou plus des employeurs (n = 63) afin d'améliorer la situation de l'entreprise sont :

- l'optimisation des procédés (57 %);
- la modernisation des équipements (56 %);
- le développement de marchés extérieurs (51 %).

Dans une moindre mesure, la réduction des coûts d'approvisionnement (44 %) et l'amélioration des contrôles de qualité des produits (38 %), sont également des stratégies jugées très intéressantes par une proportion considérable d'employeurs interrogés.

5.4. PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER

TRAVERSER LA CRISE

Même si la plupart des établissements du secteur de la transformation du bois de la région de la Chaudière-Appalaches ont su tirer leur épingle du jeu malgré les difficultés du secteur forestier, certains ont vu leurs revenus décroître pour la période 2002-2008, en raison de la réduction des approvisionnements et de la hausse du dollar canadien par rapport à la devise américaine, ce qui a accru leur vulnérabilité aux aléas économiques. Par ailleurs, déjà à l'été 2008, plusieurs établissements prévoyaient une décroissance de leurs revenus de 2008 à 2010, attribuable au ralentissement de la construction aux États-Unis et à la concurrence mondiale. Depuis, les perspectives pour le secteur se sont assombries considérablement en raison de la crise financière et du ralentissement des économies américaines et mondiales. Rester en affaires jusqu'à la reprise des marchés des produits du bois constitue pour plusieurs établissements le principal défi à relever.

AMÉLIORER L'IMAGE DU SECTEUR

L'image actuelle des industries de la transformation du bois est défavorable à l'essor du secteur. La récolte forestière est souvent perçue comme négative d'un point de vue environnemental. Par ailleurs, une image négative est également véhiculée concernant les opportunités et les conditions d'emplois en usine. À l'échelle régionale et québécoise, le secteur devra relever le défi de redorer son image publique.

COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En 2007, la majorité des établissements du secteur de la transformation du bois de la Chaudière-Appalaches éprouvaient des difficultés de recrutement de personnel. L'incertitude du secteur et son image négative contribuent à cette situation. On observe également dans la région une forte concurrence pour la main-d'œuvre qualifiée de la part d'autres secteurs perçus comme offrant des conditions de travail plus avantageuses et une plus grande stabilité d'emploi.

Depuis, la plupart des entreprises sont touchées par la crise financière et le ralentissement économique. À court terme, la production est ralentie, les revenus sont en décroissance et il est difficile de maintenir les travailleurs actuels en emploi. Dans ces conditions, la rétention de la main-d'œuvre est un défi de taille qui devra être relevé par les entreprises afin d'être prêtes lors de la reprise du secteur.

Pour la région, les perspectives démographiques d'ici 2006 varient selon les MRC. Alors que Lévis et les MRC voisines de Québec devraient voir leur population augmenter significativement, celles de Les Etchemins, Montmagny, L'Islet de même que L'Amiante pourraient voir leur

population décroître de plus de 10 %. Cette décroissance nous permet d'anticiper un accroissement des difficultés de recrutement pour certaines parties du territoire. Par ailleurs, à moins de changements importants, tels que l'automatisation des méthodes de production, le départ à la retraite d'environ 7 % des travailleurs d'ici 5 ans devrait entraîner des besoins de relève du même ordre. Le développement technologique et l'innovation dont les entreprises doivent faire preuve pour rester concurrentielles entraînent des besoins accrus de main-d'œuvre spécialisée. Les difficultés de recrutement devraient donc se situer surtout à ce niveau.

ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ ET RÉDUIRE LES COÛTS DE PRODUCTION

Pour faire face à la concurrence, traverser la crise, assurer le développement de l'emploi dans le secteur et permettre des conditions de travail satisfaisantes, l'accroissement de la productivité et la réduction des coûts de production représentent certainement un défi prioritaire pour la transformation du bois. La main-d'œuvre étant un élément-clé de la productivité, plusieurs enjeux s'y rapportent, dont l'optimisation des procédés, la modernisation des machines et outils et le développement des compétences nécessaires pour s'adapter aux changements technologiques.

INNOVER ET DIVERSIFIER L'OFFRE

À l'échelle québécoise, le secteur de la transformation du bois de la Chaudière-Appalaches se démarque déjà par la diversité de l'offre de produits de deuxième et troisième transformation. Afin de se démarquer de la concurrence, les entreprises devront s'appuyer sur cette force et poursuivre dans la voie de l'innovation, en développant de nouveaux produits et services à valeur ajoutée. Le développement du secteur devra se faire de façon stratégique en tenant compte des débouchés potentiels et de la concurrence.

S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS

Les avancées technologiques, le développement de nouveaux produits, l'optimisation des procédés entraînent des changements importants, qui ont des répercussions sur la main-d'œuvre, et assurément des besoins de formation importants. Le rythme et le degré d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre à ces changements représentent des facteurs de succès importants.

DÉVELOPPER LES MARCHÉS ACTUELS ET NOUVEAUX

La production des usines de transformation du bois de la région de la Chaudière-Appalaches est en grande partie destinée aux marchés américains. Or, les fluctuations du dollar canadien et le ralentissement de la construction aux États-Unis ont eu pour effet de réduire les exportations vers ces marchés. Par ailleurs, la concurrence internationale se fait de plus en plus présente sur les marchés traditionnels des entreprises de la région. Dans ce contexte, plusieurs établissements souhaitent réduire leur dépendance envers le marché américain. La diversification des marchés est perçue par plusieurs comme nécessaire afin d'assurer l'essor du secteur. Les acteurs régionaux identifient également des opportunités de consolidation et de développement des marchés actuels, notamment par l'accroissement du bois dans les constructions non résidentielles.

Dans cet ordre d'idées, les acteurs régionaux du secteur identifient de grands besoins de ressources et de développement des compétences en commercialisation, par exemple en ce qui a trait à la réalisation d'études de marché et à la production de plans de commercialisation, à la connaissances des normes et des exigences pour accéder aux marchés cibles, à la certification forestière et environnementale, à l'évaluation du coût de revient, à la vente et au marketing. Ces

besoins sont particulièrement importants pour les plus petites entreprises qui disposent de ressources limitées.

DÉVELOPPER LES RÉSEAUX ENTRE LES ACTEURS SECTORIELS RÉGIONAUX

L'enquête et l'atelier de travail régional ont permis de diagnostiquer un point d'amélioration en ce qui a trait à l'accroissement des interactions entre les entreprises : les autres acteurs du secteur. On constate une méconnaissance et une sous-utilisation des ressources et programmes disponibles pour les entreprises de la région. Plusieurs signalent que les liens entre les acteurs existent, mais qu'ils sont souvent discontinus, notamment en raison des difficultés de transfert des informations à l'intérieur des organisations lorsque les individus quittent leur poste ou changent de fonction. Ces difficultés sont particulièrement importantes dans les cas des petites entreprises qui doivent composer avec des ressources limitées. Par ailleurs, afin de favoriser l'innovation l'environnement idéal des entreprises est celui qui correspond à de fortes capacités d'interactions et d'apprentissage¹¹⁶. Le développement de réseaux formels et informels entre les acteurs du secteur permettant de diffuser efficacement l'information, d'accroître les échanges et les transferts des connaissances est donc un défi à relever en Chaudière-Appalaches.

¹¹⁶ Landry, R. et R. Gauthier, 2004. La mesure et l'analyse des secteurs industriels à l'échelon régional : identification de pratiques et démarches exemplaires, rapport préparé pour le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, 67.p.

6. PISTES D'INTERVENTION

Les pistes d'intervention dont les effets sont structurants concernent tout le secteur de la transformation du bois (1^{re}, 2^e et 3^e). Elles touchent également la disponibilité de la main-d'œuvre, l'accès aux ressources et aux marchés, la diversification économique et l'amélioration de la productivité. Le développement du secteur passe avant tout par l'établissement d'une structure de mise en œuvre et d'une mobilisation régionale. Un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux doit être mis en place. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée fait partie des clés de la réussite du développement. Pour ce faire, le secteur doit attirer et retenir les travailleurs, et utiliser la main-d'œuvre de la façon la plus optimale possible. Dans une région comme celle de la Chaudière-Appalaches, il importe de se doter d'une instance qui verra au développement du secteur de la transformation. Diverses mesures doivent être considérées pour améliorer la situation.

Les pistes d'intervention présentées découlent de l'analyse des résultats des enquêtes, de la revue de littérature et de l'atelier régional tenu dans la région de la Chaudière-Appalaches.

6.1. PISTES D'INTERVENTION GÉNÉRALES

6.1.1. MOBILISATION DES ACTEURS DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

La première piste essentielle à l'atteinte des objectifs est de mobiliser les représentants régionaux des secteurs privé, public et institutionnel à la consolidation et au développement du secteur. Cette mobilisation s'appuiera sur des conditions de base :

- Lieu de concertation régionale décisionnel
- Leadership fort
- Rencontres fréquentes des acteurs
- Coopération interentreprise
- Actions commerciales, politiques et communautaires communes
- Gestion commune des compétences disponibles

Un forum de mobilisation doit être organisé, où l'ensemble des acteurs-clés pourront s'approprier le plan d'action et l'intégrer à leur pratique de gestion.

6.1.2. DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU DE COMMUNICATION EFFICACE ENTRE LES ACTEURS RÉGIONAUX DU SECTEUR AFIN DE FAIRE CONNAÎTRE L'ACCÈS AUX PROGRAMMES ET AUX RESSOURCES DISPONIBLES

Les programmes et ressources disponibles auprès des différentes instances gouvernementales pouvant soutenir les entreprises, gagneraient à être plus connus. Une stratégie de diffusion et de communication doit être mise en place par les autorités gouvernementales. Les démarches de communication devraient être plus proactives compte tenu de la méconnaissance des programmes et des ressources disponibles par les entreprises.

De façon générale, les entreprises indiquent qu'elles ne connaissent pas suffisamment les programmes de soutien gouvernementaux qui leur sont accessibles. L'information ne semble pas être disponible et des moyens de diffusion doivent être mis en place. Des efforts concertés doivent être conduits pour développer un réseau de communication entre les acteurs régionaux du secteur. Ce réseau permettra de diffuser l'information sur les développements du secteur et

les programmes de soutien ou toute autre information utile aux entreprises. Ce réseau pourrait se servir des technologies actuelles de communication et de réseautage. De plus, des événements annuels ou semestriels pourraient se tenir afin de communiquer l'information utile et pertinente.

6.1.3. POURSUITE ET INTENSIFICATION DES MESURES DE SOUTIEN DES DIFFÉRENTS MINISTÈRES

L'ampleur de la crise actuelle exige la mise en place de mesures particulières de soutien à l'emploi du secteur de la transformation du bois. On doit tenir compte de cette réalité et intensifier l'utilisation des mesures disponibles, entre autres celles visant à accroître la productivité ou à soutenir l'emploi. Les mesures qui relèvent d'Emploi-Québec touchent les éléments suivants :

- Soutien à la formation d'une nouvelle main-d'œuvre requise lors du redémarrage d'une usine ou de la mise en place d'une nouvelle usine
- Poursuite de la mise en place de comités d'aide au reclassement afin de supporter les travailleurs mis à pied dans leur démarche de réintégration du marché du travail et du secteur
- Soutien aux travailleurs licenciés qui désirent suivre une formation :
 - Offrir une aide financière adéquate et adaptée à la réalité régionale
 - Proposer des formations adaptées aux besoins futurs du secteur
- Accès facilité aux formations des travailleurs pendant les périodes d'arrêt de travail prolongé
- Maintien et bonification des mesures de mises à la retraite progressives associées à un transfert des connaissances et compétences vers les plus jeunes (mentorat, compagnonnage)
- Accompagnement des travailleurs âgés licenciés qui désirent retourner sur le marché du travail
- Soutien des travailleurs âgés licenciés qui ne sont pas en mesure de se trouver un nouvel emploi
- Réduction ou prévention des mises à pied en mettant au point des stratégies de développement de la main-d'œuvre, exemple : mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail
- Intensification de l'application des mesures afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs d'y avoir accès

6.2. PISTES D'INTERVENTION DÉTAILLÉES

6.2.1 RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

6.2.1.1 PROMOUVOIR LE BOIS COMME MATÉRIAU D'AVENIR

- a. Développer la culture du bois (dans la région et au Québec).
- b. Développer un plan de promotion et des stratégies de communication en partenariat avec les instances gouvernementales régionales, provinciales et fédérales auprès du grand public.
 - Faire valoir les bons coups du secteur.

- Lancer des campagnes publicitaires locales attrayantes et montrant une image positive du secteur.
 - Parler des possibilités du bois.
 - Faire valoir les avantages environnementaux.
- c. Poursuivre et intensifier les efforts de promotion auprès des jeunes.
- Utiliser les écoles comme véhicule afin de promouvoir le bois et d'intéresser les jeunes aux métiers liés à la transformation du bois. Élargir l'action à tous les niveaux scolaires (ateliers ponctuels et démarches de révision des programmes pour intégrer cet aspect dans le cadre de la réforme scolaire).
 - Promouvoir le secteur auprès des jeunes en misant sur l'aspect technologique des métiers (informatisation des équipements, robotique, informatique, etc.).

6.2.1.2 SOUTENIR LES ENTREPRISES EN LES ACCOMPAGNANT DANS LEURS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT AUPRÈS DES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE NON TRADITIONNELLE

(Par exemple : femmes, jeunes retraités, jeunes avec difficultés d'intégration, immigrants, prestataires de la sécurité du revenu, travailleurs spécialisés provenant d'autres secteurs industriels)

- a. Favoriser l'aménagement du temps de travail.
- b. Réduire la lourdeur des processus administratifs pour bénéficier des subventions salariales.
- c. Maintenir à jour une banque de travailleurs retraités intéressés par le travail dans le secteur.
- d. Élaborer des programmes de mentorat et de stage en entreprises.
- e. Favoriser la réinsertion des décrocheurs en incitant ces derniers à intégrer les écoles de métiers liés au secteur de la transformation du bois.
- f. Développer des programmes de recrutement privilégiant une sélection basée sur le potentiel et la volonté plutôt que sur les compétences, jumelés à un programme de formation adapté.
- g. Développer des mesures favorisant l'intégration des nouveaux travailleurs. Favoriser le parrainage entre les travailleurs expérimentés et les nouveaux travailleurs. Développer des plans d'accompagnement des nouveaux travailleurs et les présenter lors de l'affichage des postes.

6.2.1.3 SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DE PLANS DE RECRUTEMENT PAR LES EMPLOYÉS À L'INTERNE DES ENTREPRISES

- a. Offrir des stages d'été pour les enfants des travailleurs.
- b. Instaurer un programme de bourses pour des études spécialisées dans le secteur de la transformation du bois.
- c. Développer un plan d'intéressement pour les travailleurs ayant collaboré au recrutement d'un nouvel employé.

6.2.1.4 SOUTENIR LA MAIN-D'ŒUVRE DURANT LES PÉRIODES DIFFICILES PAR DES PROGRAMMES SPÉCIFIQUES

- a. Mettre sur pied des formations spécifiques durant les périodes de chômage, avec compensation.

6.2.1.5 SOUTENIR LES ENTREPRISES DANS L'AMÉLIORATION DE LEURS PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- a. Favoriser et soutenir les nouvelles approches en gestion des ressources humaines et en organisation du travail.
- b. Développer des outils à l'attention des dirigeants d'entreprises. Exemples : sensibiliser et mobiliser les travailleurs, améliorer la communication au sein de l'entreprise, favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise, encourager le travail d'équipe et la fixation d'objectifs communs, développer des plans de carrière qui permettent l'avancement des travailleurs et la continuité de l'emploi, et ce, dès l'entrée en entreprise.

6.2.2 COMPÉTENCE ET FORMATION

6.2.2.1 DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION CIBLÉE SUR LES BESOINS DU SECTEUR

- a. Développer une stratégie de diffusion afin de faire connaître la panoplie de programmes de soutien à la formation disponibles.
- b. Évaluer la faisabilité et l'intérêt de mettre en place une mutuelle de formation.
- c. Accroître la collaboration entre les industries et les institutions d'enseignement.
- d. Développer des ateliers de formation d'appoint (court et spécifique).
- e. Élaborer un plan de formation continue adapté, avec les partenaires appropriés (PAMT, développement des compétences, etc.).
- f. Accentuer le rôle de vigie du Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE).
- g. Développer et rendre accessibles des outils de formation tels que manuels, cours interactifs et vidéos.
- h. Développer les compétences des gestionnaires (planification stratégique).
- i. Développer les compétences des gestionnaires ou travailleurs dans le domaine du marketing et des ventes.
- j. Multiplier les occasions de faire connaître les programmes de stage en milieu de travail « alternance travail-étude » auprès des entreprises.
- k. Instaurer des programmes de formation de base, flexibles et progressifs pour certaines disciplines (ex. : anglais, informatique, etc.).
- l. Accroître les compétences de la main-d'œuvre dans le domaine de l'innovation et du développement.
- m. Définir les besoins de formation en marketing. Développer des programmes adaptés (modules, volet marketing dans les programmes existants, outils de formation). Développer les compétences dans les langues d'affaires.

6.2.2.2 ÉLARGIR LA GAMME DE POSSIBILITÉS DE FORMATION CONTINUE

- a. Mettre en place un partenariat (RHDCC, EQ, entreprise) afin de développer des programmes spécifiques de soutien à l'emploi.
- b. Élaborer des mécanismes de financement combinant la contribution de l'employé, de l'employeur et du gouvernement.
- c. Soutenir la formation en milieu de travail (PAMT).

- d. Soutenir les entreprises pour permettre des périodes de formation rémunérées durant les heures de travail ou lors d'une baisse de production.
- e. Favoriser la mise en commun des savoirs (transfert des connaissances entre travailleurs).
- f. Développer les compétences spécialisées du personnel technique.
- g. Adopter une approche proactive en ce qui concerne la formation des travailleurs afin de faciliter leur adaptation aux nouvelles technologies.

6.2.2.3 RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES ACQUISES

- a. Promouvoir l'utilisation de programmes de reconnaissance des acquis et les développer pour l'entreprise de 2^e et 3^e transformation.

6.2.2.5 RAPPROCHER LES LIEUX DE FORMATION DES ENTREPRISES

- a. Réaliser des ententes interétablissements qui favoriseraient des formations sur les lieux de travail.

6.2.3 PRODUCTIVITÉ ET RENTABILITÉ

6.2.3.1 SOUTENIR LES ENTREPRISES DANS LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE GESTION DE LA QUALITÉ

6.2.3.2 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE ET LA MODERNISATION DES ÉQUIPEMENTS

- a. Soutenir et faire connaître les activités de recherche et développement (R&D) au sein du secteur.
- b. Renforcer les partenariats entre l'industrie, les institutions d'enseignement et les centres de recherche.
- c. Informer et faciliter l'accès aux programmes de soutien à l'industrie de la transformation du bois dans le cadre de la réalisation d'activités d'amélioration de la productivité des entreprises.
- d. Faciliter et moduler l'accès aux crédits d'impôt pour soutenir la modernisation des équipements.
- e. Accroître la qualification des travailleurs en développant leurs compétences horizontales et verticales.

6.2.3.3 SOUTENIR LES ENTREPRISES DANS LEUR DÉMARCHE D'OPTIMISATION DES PROCÉDÉS

- a. Favoriser l'implantation et le maintien de processus d'amélioration continue visant l'identification rapide et régulière des faiblesses et des mesures correctives pour chaque procédé (ex. : cercles de productivité, équipes « Kaisen », équipes « Lean »).
- b. Adopter des méthodes de production flexibles permettant d'adapter les critères de qualité aux besoins des différents clients.
- c. Accroître l'utilisation de la ressource, valoriser les résidus et les sous-produits du bois non utilisés afin de réduire les pertes.
- d. Réaliser des études d'évaluation de rendement/matière.

6.2.3.4 IDENTIFIER LES ACTIONS PERMETTANT D'ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ À L'ÉCHELLE DE LA CHAÎNE DES VALEURS GLOBALE POUR LE SECTEUR

- a. Réaliser une cartographie complète de la chaîne des valeurs afin d'identifier les pertes de productivité.
- b. Favoriser le développement de partenariats entre entreprises, visant la réduction des coûts d'approvisionnement.

6.2.4 DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

6.2.4.1 UTILISER LES SOUS-PRODUITS DU SCIAGE ET AUTRES PRODUITS DU BOIS

- a. Établir un maillage/jumelage entre les entreprises afin de faciliter l'utilisation des ressources disponibles (sous-produits) et le développement des produits actuels et nouveaux.

6.2.4.2 SUPPORTER LE DÉVELOPPEMENT DE LA GAMME DE PRODUITS EN MISANT SUR L'INNOVATION ET LES PRODUITS À VALEUR AJOUTÉE

- a. Diffuser et implanter de meilleures pratiques en développement de produits, notamment par des études de marché préalables (services offerts par Développement PME).
- b. Soutenir les entreprises dans la réalisation d'une veille en continu concernant le développement des marchés et les cycles de la demande de produits.
- c. Offrir un soutien aux entreprises pour l'identification des besoins et des crédits d'impôt disponibles à la réalisation d'activités de recherche et développement.
- d. Optimiser le réseautage en créant une plateforme régionale organisant des forums et des activités de partage des connaissances entre entreprises et au sein du secteur pour stimuler le développement de nouveaux produits.

6.2.5 COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ

6.2.5.1 DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MARCHÉS POUR LA VENTE DES PRODUITS

- a. Soutenir les entreprises désirant participer à des salons de promotion des produits du bois (réseautage).
- b. Soutenir la certification des industries et des produits selon les normes des autres pays, où se situent les marchés potentiels (produits verts, FSC, etc.).
- c. Soutenir les PME qui souhaitent accéder aux marchés mondiaux.
- d. Évaluer la pertinence de réaliser une stratégie régionale de promotion des produits du bois.
- e. Sensibiliser les chefs d'entreprises de la région et leur offrir un accompagnement afin de favoriser une culture permettant le développement de produits, le marketing et l'innovation. Soutenir les entreprises qui désirent développer une stratégie de commercialisation.
- f. Développer la valeur ajoutée des produits existants; miser sur des produits visant une niche de marché (petit segment de marché où il y a peu de concurrence et où il est possible d'obtenir une forme d'exclusivité et des marges bénéficiaires plus avantageuses que pour les produits visant un marché de masse).

- g. Soutenir les entreprises qui désirent développer une stratégie de commercialisation.

6.2.5.2 DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

- a. Développer des formations spécialisées en marketing des produits du bois.

6.2.5.3 ENCOURAGER LA VENTE DE BOIS AU QUÉBEC

- a. Développer au sein du gouvernement une politique « d'achat chez nous ».
- b. Soutenir ou développer des initiatives régionales pour accroître l'utilisation du bois dans la construction de bâtiments.

6.2.5.4 SOUTENIR LA CRÉATION DE NOUVELLES ENTREPRISES DE SECONDE ET TROISIÈME TRANSFORMATION

- a. Soutenir la création de nouvelles entreprises de seconde et troisième transformation qui utilisent comme matière première les produits des usines de première transformation de la région.

6.3. SYNTHÈSE DES PISTES D'INTERVENTION

Les pistes de solution sont nombreuses et touchent toute la problématique du secteur de la transformation de la Chaudière-Appalaches. La mise en œuvre des pistes de solution, par des actions concrètes, aura sans aucun doute un impact véritable et durable sur le secteur. Cependant, le contexte d'urgence commande de prioriser les actions et de réaliser celles qui auront un effet positif immédiat ou encore, pour d'autres, un effet structurant à long terme.

7. PLAN D'ACTION

Le plan d'action est un outil de travail permettant de mettre en place des mesures efficaces et coordonnées visant à soutenir et à développer la main-d'œuvre, et à relancer le développement du secteur. La première partie du plan décrit la structure de réalisation envisagée pour la mise en œuvre, le mandat des ressources mobilisées et enfin, les grandes priorités d'actions qui découlent des pistes d'intervention. La seconde partie traite des conditions de succès, du financement du plan, de l'échéancier de réalisation et du rôle des principaux intervenants.

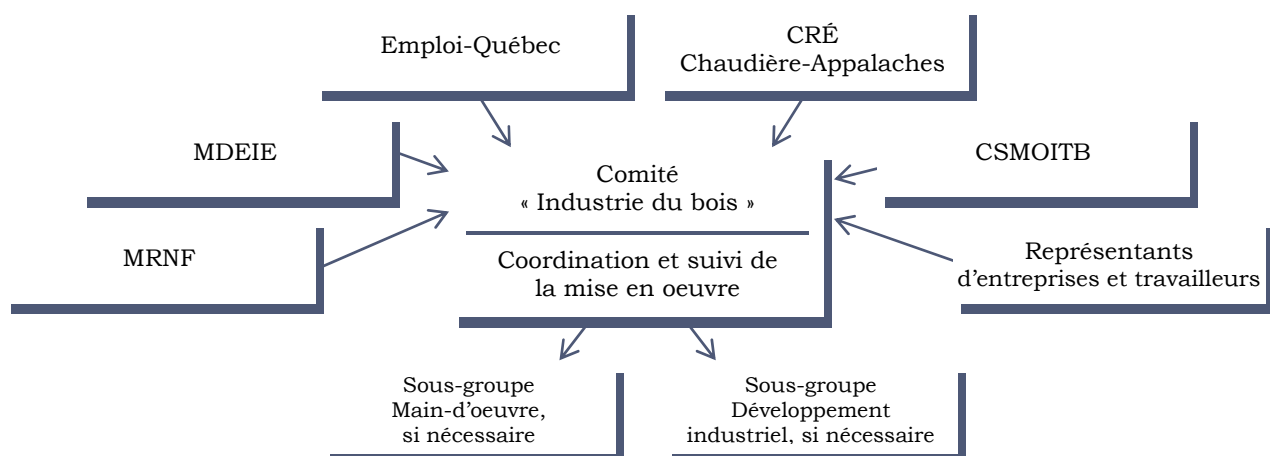
7.1. PREMIÈRE PARTIE – STRUCTURE DE RÉALISATION

Pour mener à bien le plan d'action, la région de la Chaudière-Appalaches doit se doter d'un instrument de mise en œuvre et de coordination simple et souple. Cet instrument doit tenir compte des intervenants impliqués dans le développement du secteur de la transformation du bois. Pour ce faire, une mobilisation régionale est nécessaire et devra être organisée dans les plus brefs délais. De cette mobilisation découlera de la création d'un comité ad hoc (Industrie du bois), composé au départ d'Emploi-Québec, du MDEIE, du MRNF, du CSMOITB, de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Chaudière-Appalaches, d'entreprises et de travailleurs. Chacun de ses membres rapportera à son instance les décisions et les actions proposées. Cette structure étant simple et flexible, elle permet à d'autres intervenants de s'y joindre afin de lui donner toute l'envergure nécessaire. Ce comité se réunira à intervalle régulier afin de faire la coordination et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action.

Les actions prioritaires attendues visent la création d'un comité « Industrie du bois », la mobilisation régionale autour du plan d'action, la recherche de financement et la coordination générale de la mise en œuvre.

La figure 18 présente schématiquement la structure suggérée.

FIGURE 18
STRUCTURE SUGGÉRÉE



FORUM RÉGIONAL DE MOBILISATION

Le succès de la réalisation du plan d'action repose sur une adhésion des partenaires et une mobilisation régionale. Un événement doit être tenu afin d'expliquer le plan d'action aux acteurs interpellés par sa mise en œuvre et de dynamiser les forces vives de la région.

Tous les acteurs concernés par le secteur de la transformation du bois devront être invités. Les organismes gouvernementaux, les entreprises, les travailleurs, le CSMOITB, les élus, les institutions de financement, les maisons d'enseignement et les organismes de développement économique devront s'approprier le plan d'action, en prenant position, en y adhérant et en s'engageant dans sa mise en œuvre.

COMITÉ « INDUSTRIE DU BOIS »

Il est proposé de constituer un comité « Industrie du bois » composé d'intervenants directement concernés par les actions prioritaires à réaliser. Ce comité, à travers ses membres, retournerait les engagements à chaque instance.

Le mandat du comité serait de déterminer précisément les actions à mettre en place et de réunir les conditions pour leur mise en œuvre. Pour ce faire, il aurait pour rôles de coordonner la mise en œuvre du plan d'action, de canaliser les initiatives de développement des entreprises ou des groupes d'intérêt, de s'assurer de la promotion des besoins de formation et d'information sur les programmes d'aide et de s'assurer que des actions de développement de nouveaux marchés sont réalisées. Ce comité serait un organe facilitateur et de coordination pour les industriels du secteur, dans le but d'accroître le développement, la mise en valeur et la commercialisation.

Le rôle du comité serait également de soutenir tous les sous-groupes de travail touchant le développement du secteur. À ce titre, différents sous-groupes pourraient être constitués. Un premier toucherait au développement et à la formation de la main-d'œuvre tandis qu'un autre s'attarderait au développement proprement dit du secteur, à travers le soutien aux entreprises (productivité, rentabilité, diversification et mise en marché).

Les actions prioritaires qui devraient découler du comité « Industrie du bois » sont les suivantes :

- Mobilisation régionale des acteurs du secteur de la transformation
- Développement d'un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux
- Poursuite et intensification des mesures de soutien des différents ministères (Emploi-Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, ministère des Ressources naturelles et de la Faune, etc.)
- Promotion du bois comme matériau d'avenir
- Soutien au recrutement et au maintien de la main-d'œuvre
- Développement d'une offre de formation ciblée
- Soutien à la productivité des usines
- Mise en place de mesures d'atténuation des coûts de production
- Soutien à la diversification des produits et des marchés
- Promotion et valorisation des métiers de la transformation du bois

7.2. SECONDE PARTIE – CONDITIONS DE SUCCÈS

La mise en œuvre du plan d'action demandera de relever des défis politiques, techniques, sociaux et financiers afin de réunir toutes les conditions nécessaires à l'atteinte des objectifs. Les conditions de réussite dépendent surtout de la capacité qu'aura la région à se mobiliser et à suivre une démarche cohérente de dynamisation, de restructuration, de consolidation et de développement de l'industrie de la transformation du bois. Sept conditions primordiales seront nécessaires :

- Un comité de travail « Industrie du bois » fort de réflexion, de mise en œuvre et surtout, soucieux de résultats.
- Un plan d'action, adopté régionalement, regroupant les acteurs capables de mener à bien sa réalisation.
- Un rassemblement d'acteurs autour d'une table d'influence, disposant de la volonté et des moyens suffisants.
- Une mise en œuvre du plan d'action par ordre de priorité. Les éléments suivants seront abordés par le plan :
 - Développement du secteur de transformation du bois (socioéconomie, main-d'œuvre, industrie)
 - Soutien et formation de la main-d'œuvre
 - Soutien à l'industrie par des mesures à court et à long terme
 - Soutien et développement de l'innovation
 - Mise en place des partenariats
 - Recherche de financements publics et privés
 - Optimisation des sources financières actuelles
 - Disposition d'un personnel hautement compétent
- Une grande transparence dans la démarche, avec une diffusion de l'information à tous les intervenants.
- Une coordination de la mise en œuvre dans le respect des particularités locales.

7.3. FINANCEMENT DU PLAN D'ACTION

La crise actuelle requiert d'investir rapidement dans la mise en œuvre du plan d'action. Chacun des partenaires doit déterminer ses capacités et solliciter les paliers supérieurs pour assurer son financement.

Les mesures suivantes sont nécessaires :

- Actions immédiates de soutien pour les entreprises et les individus en difficulté.
- Fonds de capital de risque propre au secteur de la transformation du bois.
- Fonds de roulement à court terme pour les entreprises (aide au fonds de roulement pour les prochaines années, garantie de prêt de capital et prise en charge des intérêts pendant deux ans).
- Financement des activités de soutien à la commercialisation.
- Financement des investissements de modernisation ou d'acquisition d'équipements.
- Assouplissement des critères afin de permettre l'élargissement du Fonds d'intervention économique régional (FIER) avec une dimension « Industrie du bois ».

- Accroissement et optimisation de l'utilisation des fonds disponibles par l'établissement des mesures suivantes :
 - Maximisation de l'utilisation des fonds gouvernementaux disponibles.
 - Maximisation du pouvoir de gestion des enveloppes budgétaires régionales des programmes gouvernementaux, lorsque requis.
 - Modulation de la détermination des critères d'attribution des programmes québécois, s'il y a lieu.
 - Maximisation de l'utilisation de l'enveloppe de la Commission régionale sur les ressources naturelles et le territoire (CRRNT)
 - Accroissement du fonds de modulation régional qui permet d'accroître la capacité de soutenir les entreprises et les individus.
 - Évaluation de chacun des programmes nationaux applicables, de la proportion des budgets qui devrait être dépensée dans la région, en s'assurant qu'elle reçoive sa juste part.

7.4. CALENDRIER DE RÉALISATION

Le calendrier de réalisation, présenté au tableau 74, permet de cerner les priorités du comité transformation du bois et des divers groupes de travail, sur une période de trois ans. La première année est la plus critique, mettant de l'avant les mesures les plus urgentes. En effet, lorsque les actions prévues à l'an 1 seront réalisées, la base de développement du plan sera atteinte. À ce moment, les principales actions réalisées, seront les suivantes :

- Constitution du comité « Industrie du bois »
- Mobilisation régionale des acteurs
- Amélioration de l'offre de formation pour répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises
- Promotion du bois comme matériau d'avenir

La deuxième année du plan viendra mettre en place les actions de consolidation, alors que la troisième année, ce seront les actions à effet à long terme. Ces actions requerront plus de préparation et d'intervention régionale.

TABLEAU 74
CALENDRIER DES PISTES DE RÉALISATION

	AN 1	AN 2	AN 3
ACTIONS – COMITÉ « INDUSTRIE DU BOIS »			
1. Créer un comité « Industrie du bois »			
2. Mettre en place un forum de mobilisation régionale			
3. Coordonner les sous-groupes de travail			
4. Développer un réseau de communication efficace			
5. Poursuivre et intensifier les mesures de soutien des différents ministères			
RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE			
6. Promouvoir le bois comme matériau d'avenir			
7. Soutenir les entreprises dans les démarches de recrutement auprès de la main-d'œuvre non traditionnelle			
8. Soutenir la mise en œuvre de plans de recrutement interne			
9. Soutenir par des programmes spécifiques en périodes difficiles			
10. Soutenir dans l'amélioration des pratiques de gestion			

TABLEAU 74 (suite)

	AN 1	AN 2	AN 3
COMPÉTENCE ET FORMATION			
11. Développer une offre de formation ciblée			
12. Élargir la gamme de formation continue			
13. Reconnaître les compétences acquises			
14. Rapprocher les lieux de formation des entreprises			
PRODUCTIVITÉ ET RENTABILITÉ			
15. Soutenir les entreprises dans la mise en place de systèmes de contrôle de la qualité			
16. Favoriser le développement technologique et la modernisation des équipements			
17. Soutenir les entreprises dans leurs démarches d'optimisation des procédés			
18. Intensifier les actions permettant d'accroître la productivité à l'échelle de la chaîne de valeur			
DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS			
19. Utiliser les sous-produits du sciage et autres produits du bois			
20. Soutenir le développement de la gamme de produits en misant sur l'innovation et les produits à valeur ajoutée			
COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ			
21. Développer de nouveaux marchés pour la vente de produits			
22. Développer les compétences en marketing des produits			
23. Encourager la vente de bois au Québec			
24. Soutenir la création de nouvelles entreprises de valeur ajoutée			

7.5. PARTENAIRES INTERPELLÉS

A priori, tous les partenaires intéressés de près ou de loin au secteur devront être appelés à contribuer à la mise en œuvre du plan d'action. Les principaux acteurs interpellés sont les suivants :

ENTREPRISES ET TRAVAILLEURS DU SECTEUR

La volonté exprimée lors de l'atelier régional tend à démontrer la détermination des entreprises et des travailleurs à contribuer et participer activement au développement du secteur, aux réunions de discussion et aux prises de décisions. Le succès du plan réside dans la volonté de ces entreprises à échanger de l'information, à définir clairement leurs besoins et à s'impliquer. Le développement et la consolidation du secteur passent par une plus grande concertation entreprises-travailleurs.

EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec est une agence gouvernementale qui participe, entre autres, à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Cette agence offre ses services en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. Elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable. Emploi-Québec est un acteur-clé dans la réalisation du plan, puisqu'elle vient appuyer tous les efforts liés à la consolidation et au développement de la main-d'œuvre. Elle doit également contrer la pauvreté et l'exclusion sociale.

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

Le CSMOITB a pour mandat de soutenir et d'entreprendre des activités visant l'accroissement de la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration de la gestion des ressources humaines au sein des industries de transformation du bois. Il mobilise également le milieu afin de favoriser le développement de l'emploi et la concertation entre les employeurs et les travailleurs.

CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

La CRÉ Chaudière-Appalaches est une instance régionale qui pourra contribuer à porter ce plan d'action. Elle représente la région, détient un poids politique et possède des ressources pouvant soutenir des initiatives concrètes du plan d'action.

MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE

Le MRNF est responsable de la gestion du territoire québécois et des ressources naturelles. Sa mission consiste à favoriser la mise en valeur, la conservation et la connaissance des ressources naturelles et du territoire, dans une perspective de développement durable et de gestion intégrée, au bénéfice des citoyens. À travers Forêt Québec, qui a pour mandat de gérer tout ce qui a trait à l'aménagement durable des forêts publiques, il favorise aussi le développement de l'industrie des produits forestiers et la mise en valeur des forêts privées.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION

Ce ministère a pour mission de soutenir le développement économique, l'innovation, l'exportation et la recherche, en favorisant notamment la coordination et la concertation des différents acteurs des domaines économiques, scientifiques, sociaux et culturels dans une perspective de création d'emplois, de prospérité économique, de développement scientifique et de développement durable.

COMMISSION RÉGIONALE SUR LES RESSOURCES NATURELLES ET LE TERRITOIRE

Le mandat de la CRRNT consiste à planifier, concerter et promouvoir le développement des régions dans le domaine des ressources naturelles et du territoire, et à réaliser les PRDIRT et collaborer à leur mise en œuvre. Dans la réalisation de leur mandat, les CRRNT doivent s'assurer de prendre en compte les intérêts des communautés autochtones pour le territoire et les ressources naturelles.

PARTENAIRES D'INTÉRÊT

De nombreux partenaires viendront s'associer à la démarche selon leurs créneaux propres d'intervention, dont les suivants :

- Investissement Québec
- Développement PME Chaudière-Appalaches
- Ministère des Affaires municipales et des Régions
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Ministère du Développement durable et des Parcs
- Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec (ADEC)
- Ressources humaines et Développement social Canada
- Société d'aide au développement de la collectivité
- Institutions de financement
- MRC et autres municipalités concernées;
- Institutions d'enseignement
- Q-WEB
- FPInnovations (Forintek)

8. CONCLUSION

Le secteur forestier québécois connaît actuellement une crise sans précédent. Cette situation est le résultat d'une combinaison de facteurs conjoncturels et structurels. Dans ce contexte difficile, le présent projet a pour but de réaliser un diagnostic et d'élaborer un plan d'action concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois de la région de la Chaudière-Appalaches, afin de permettre le maintien des activités du secteur, de favoriser son développement et celui de sa main-d'œuvre. Dans un premier temps, les informations recueillies ont permis de brosser un portrait de la situation de la main-d'œuvre. En second lieu, à la lumière du diagnostic et des préoccupations exprimées par les acteurs régionaux, des pistes d'intervention concrètes ont été identifiées.

Quoique l'économie de la région soit plutôt diversifiée, la transformation du bois occupe une place importante en Chaudière-Appalaches, et générait en 2007 environ 7 022 emplois directs. Par ailleurs, le secteur revêt une importance inégale selon les MRC, les activités de transformation du bois se situant davantage en Beauce et dans la partie est du territoire, où se trouvent plusieurs municipalités mono-industrielles.

En 2007, le secteur de la transformation du bois de la Chaudière-Appalaches est caractérisé par la diversité des activités et par l'importance de la deuxième et troisième transformation. Ainsi, sur les 119 établissements recensés, 66 se classent dans le groupe du SCIAN « Fabrication d'autres produits en bois » (3219), 39 dans le groupe « Scieries et préservation du bois » (3211) et 14 dans le groupe « Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué » (3212). Par ailleurs, une autre particularité réside dans le fait que la majeure partie du bois rond consommé par les usines de la région est du bois de résineux qui provient de l'extérieur.

Malgré la crise forestière, la plupart des établissements du secteur de la transformation du bois de la Chaudière-Appalaches ont su s'appuyer sur leurs forces et tirer leur épingle du jeu, les revenus de 75 % d'entre eux ayant été stables ou en croissance du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2007. Néanmoins, au cours de cette même période, l'autre quart des établissements ont vu leurs revenus décliner. Au moment de l'enquête, les employeurs regardaient généralement l'avenir avec optimisme et anticipaient une croissance des revenus de leur établissement pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010. Or, à partir de l'automne 2008, en raison de la crise financière et du ralentissement économique mondial, les perspectives pour le secteur se sont assombries considérablement, de sorte que certaines entreprises traversent une situation où le manque de fonds est critique, particulièrement pour celles qui étaient déjà touchées par la crise forestière, ce qui pourrait entraîner des mises à pied et des fermetures temporaires ou définitives, se traduisant par des pertes d'emplois.

Pour la plupart, les travailleurs sont des hommes faiblement scolarisés. Ils sont plutôt jeunes, près de la moitié d'entre eux ont moins de 35 ans, près 50 % détiennent moins de 10 années d'expérience dans la transformation du bois, et ils sont peu nombreux à prévoir de se retirer d'ici 5 ans. Ils sont mobiles puisqu'en majorité, ils se disent prêts à déménager pour un emploi. Cependant, ils sont généralement peu disposés à voyager plus de 30 minutes pour se rendre quotidiennement au travail.

Les emplois types sont surtout des postes de journaliers et d'opérateurs. Le salaire annuel se situe généralement entre 20 001 \$ et 50 000 \$, selon la catégorie de poste, pour une moyenne de 42 semaines de travail par années. Les employés travaillent en moyenne 41 heures par semaine. La moitié d'entre eux sont syndiqués. Dans l'ensemble, ils se disent satisfaits au travail.

En 2007, les problématiques liées à la main-d'œuvre les plus fréquemment éprouvées par les employeurs sont les difficultés de recrutement, de roulement de personnel, de disponibilité et de qualité de la relève et de qualification du personnel. Parmi celles-ci, la problématique de recrutement constitue la principale source de difficulté majeure identifiée par les employeurs. Cette problématique touche particulièrement les postes liés à l'administration et aux ventes, mais s'étend à l'ensemble des postes. Elle s'explique principalement par le faible taux de chômage de la région, l'incertitude et l'image défavorable du secteur et la concurrence des autres secteurs pour la main-d'œuvre.

Temporairement, le ralentissement économique actuel change la donne et suspend les difficultés de recrutement. Cependant, dans ce nouveau contexte, la rétention des travailleurs qualifiés devient un des principaux enjeux du secteur en lien avec la main-d'œuvre. En effet, les établissements sont aux prises avec la nécessité de réduire les dépenses en salaires alors que le capital humain qu'il risque de perdre constitue un des atouts essentiels à leur succès lors de la reprise du secteur.

Considérant que les travailleurs de l'Est de la région sont plus âgés et que l'indice de remplacement de la main-d'œuvre y est plus faible, ces difficultés de recrutement anticipées y sont encore plus préoccupantes que pour les deux autres territoires d'enquête.

En Chaudière-Appalaches, les défis à relever par les établissements des industries de la transformation du bois sont de traverser la crise, améliorer l'image du secteur, combler les besoins de main-d'œuvre, en favorisant le recrutement de la relève et la rétention de la main-d'œuvre qualifiée, accroître la productivité et réduire les coûts de production, innover et diversifier l'offre, s'adapter aux changements, développer les marchés actuels et nouveaux, développer les réseaux formels et informels entre les acteurs régionaux du secteur.

Le plan d'action proposé est l'outil de travail permettant de mettre en place des mesures efficaces et coordonnées visant à soutenir et à développer la main-d'œuvre ainsi qu'à relancer le développement du secteur. Les actions proposées ont des effets sur les paramètres de l'environnement interne et externe des entreprises. Une approche globale du secteur est nécessaire à l'amélioration et au soutien d'une main-d'œuvre compétente. La réalisation s'échelonne sur trois ans, et des actions concrètes seront entreprises au début de 2009.

Une mobilisation régionale sera nécessaire et devra être organisée dans les plus brefs délais. De cette mobilisation découlera la mise en place d'un comité « Industrie du bois », qui aura à coordonner la mise en œuvre des actions du plan. Ce comité sera composé initialement des représentants d'Emploi-Québec, du MDEIE, du CSMOITB, de la CRÉ de la Chaudière-Appalaches, d'entreprises et de travailleurs, auxquels pourraient se greffer d'autres partenaires, selon leur intérêt et le mandat. Ce comité, à travers ses membres, rapportera à chacune des instances concernées les actions requises pour soutenir et développer le secteur.

Les actions prioritaires qui devraient être coordonnées par le comité « Industrie du bois » sont les suivantes :

- Mobilisation régionale des acteurs du secteur de la transformation
- Développement d'un réseau de communication efficace entre les acteurs régionaux
- Poursuite et intensification des mesures de soutien des différents ministères (Emploi-Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, ministère des Ressources naturelles et de la Faune, etc.)
- Promotion du bois comme matériau d'avenir
- Promotion et valorisation des métiers de la transformation du bois

- Soutien au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre
- Développement d'une offre de formation ciblée
- Soutien à la productivité des usines
- Mise en place de mesures d'atténuation des coûts de production
- Soutien à la diversification des produits et des marchés

Ces actions prioritaires touchent, de façon plus spécifique, les sphères suivantes :

- Recrutement et rétention de la main-d'œuvre
- Compétence et formation de la main-d'œuvre
- Productivité et rentabilité de la main-d'œuvre et des opérations
- Diversification des activités de transformation du bois
- Commercialisation et mise en marché

La réussite du plan d'action repose sur la force de la mobilisation régionale et sur la capacité qu'aura le comité « Industrie du bois » de coordonner la mise en œuvre de l'ensemble des pistes d'intervention. Avec la publication récente du Livre vert « La forêt, pour construire le Québec de demain », par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune, l'avenir du secteur de la transformation du bois occupe plus que jamais l'avant-scène de l'actualité québécoise. À la lecture des propositions du ministre, on constate que plusieurs des orientations vont dans le même sens que le présent document, notamment celle visant à doter le Québec d'une stratégie de développement industriel axée sur des produits à forte valeur ajoutée. Leur éventuelle adoption faciliterait la mise en œuvre du présent plan d'action. En terminant, les partenaires du projet souhaitent que la main-d'œuvre soit la préoccupation au cœur des discussions pour définir un régime forestier renouvelé.

9. BIBLIOGRAPHIE

- AMVFP, 2008. *La forêt de Chaudière-Appalaches, une source importante du développement économique régional et provincial*, réalisé par l'Agence de mise en valeur des forêts privées des Appalaches et l'Agence régionale de mise en valeur des forêts privées de la Chaudière.
- ARBOUR, S., 2003. *Portrait de l'importance et du potentiel du milieu forestier de Chaudière-Appalaches*, faits saillants, réalisés en collaboration avec le CRCD Chaudière-Appalaches et Emploi-Québec Chaudière-Appalaches.
- ASSOCIATION DES PRODUITS FORESTIERS DU CANADA, groupe de travail sur la compétitivité de l'industrie des produits forestiers, 2007. *L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement*, mai.
- BROWN, C., 2002. À compléter. Voir note de bas de page n° 14.
- BUREAU DU FORESTIER EN CHEF, 2006. *Possibilité forestière 2008-2013, résultats pour la région Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches-Estrie/Région 03*, présentation effectuée par le bureau du forestier en chef, décembre 2006.
- CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES, 2008. *Mémoire présenté dans le cadre de la refonte du régime forestier proposée par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune*, 6 p.
- CONSEIL DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE DU QUÉBEC, 2007. À compléter. Voir note de bas de page n° 5.
- CONSEIL DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE DU QUÉBEC, 2008. *Portraits forestiers régionaux – 12 – Chaudière-Appalaches*.
- POLOZ, S.S., 2007. *S'adapter au nouveau paradigme du commerce international*, préparé pour Exportation et développement Canada.
- GROUPEMENT FORESTIER DE CHAUDIÈRE-APPALACHES, 2004. Mémoire présenté à la Commission Coulombe, Lac-Etchemin, 21 mai 2004.
- INSTITUT ÉCONOMIQUE DE MONTRÉAL, 2007. À compléter. Voir note de bas de page n° 4.
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE, 2008. *Ressources et industries forestières : portrait statistique, édition 2008*, réalisé par le MRNF, Direction du développement de l'industrie des produits forestiers.
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES, DE LA FAUNE ET DES PARCS, 2004. *Portrait forestier de la région de Chaudière-Appalaches*, document d'information sur la gestion de la forêt publique, préparé par la Direction régionale de la Capitale-Nationale, de la Chaudière-Appalaches et de l'Estrie, mai 2004.

10.WEBOGRAPHIE

- ASSOCIATION DES PRODUITS FORESTIERS DU CANADA. L'industrie à la croisée des chemins : Choisir la voie vers le renouvellement
http://www.fpac.ca/fr/qui_nous_sommes/pdfs/Publications/task_force_FR.pdf
- ASSOCIATION FORESTIÈRE QUÉBEC MÉTROPOLITAIN, 2008. Portail forestier de la région de la Chaudière-Appalaches
<http://www.afqm.org/portail/index.html>
- CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET EMPLOIS-QUÉBEC CHAUDIÈRE-APPALACHES, 2008. Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches, Sommaire régional 2008, consulté le 5 novembre 2008
http://chaudiere-appalaches.qc.ca/upload/chaudiere-appalaches/editor/asset/2008/CRE_Enquete_MO_CA.pdf
- CONSEIL DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE DU QUÉBEC.
www.cifq.qc.ca/html/francais/centre_mediatique/communiqués_details.php?com_id=216
- CONSEIL DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE DU QUÉBEC.
www.cifq.qc.ca/imports/ewe/graphiques%20Discours%20Guy%20Chevrette%2010%20mai%202007.ppt#527
- COOPÉRATIVE DE GESTION FORESTIÈRE APPALACHES, 2008
<http://www.fqcf.coop/coop/appalaches.html>
- DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CANADA POUR LES RÉGIONS DU QUÉBEC, Profil socioéconomique de la région de la Chaudière-Appalaches, octobre 2007, consulté le 2 octobre 2008.
[www://dec-ced.gc.ca/asp/Publications.asp?LANG=FR](http://www.dec-ced.gc.ca/asp/Publications.asp?LANG=FR)
- EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA.
http://www.edc.ca/french/docs/ereports/commentary/publications_12677.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Bulletin statistique régional, Chaudière-Appalaches, édition 2008, 32 p., consulté le 14 octobre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/bulletins/12_Chaudiere_Appalaches.pdf
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Caractéristiques du marché du travail, selon l'âge, par région administrative, Québec, 2007, consulté le 13 octobre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/ra_sexe_2007.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, population de 15 ans et plus, Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec, 2003-2007, consulté le 13 octobre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil12/societe/marche_trav/indicat/tra_sexe12.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Dépenses en immobilisation et en réparation de l'ensemble des secteurs du SCIAN, par région administrative, Québec, 1998-2008, consulté le 29 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_histo_tous.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur privé, par région administrative, Québec, 1998-2008, consulté le 15 octobre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_priv.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Dépenses en immobilisation et en réparation du secteur public, par région administrative, Québec, 1998-2008, consulté le 29 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_pub.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Dépenses en immobilisation et en réparation par secteur et sous-secteur du SCIAN, Chaudière-Appalaches, 2004-2008, consulté le 15 octobre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/inves/ipp_reg_12.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Déplacements entre le domicile et le lieu de travail des personnes occupées dans les MRC et le territoire équivalent de la Chaudière-Appalaches, 2006, consulté le 4 novembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/pdf/ddt_12.pdf

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007, consulté le 29 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/MRC_1996_2007_groupes_age_et_sexe.xls

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Estimation de la population des MRC et des territoires équivalents par groupe d'âge et sexe, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007, découpage géographique au 1^{er} janvier 2008, consulté le 29 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/MRC_1996_2007_groupes_age_et_sexe.xls

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Estimation de la population des municipalités de 15 000 habitants et plus au 1^{er} juillet des années 1996, 2001, 2006 et 2007, consulté le 29 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/mun_15000_2008.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Estimation de la population des municipalités du Québec au 1^{er} juillet des années 1996 à 2007, selon le découpage géographique au 1^{er} janvier 2008, consulté le 29 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/MUN_1996-2007_GEO_01-08-2008.xls

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Estimation de la population des régions administratives, 1^{er} juillet des années 1986 à 2007, consulté le 29 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/ra_1986-2007.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Estimation de la population des régions administratives par groupe d'âge et sexe, 1^{er} juillet des années 1996 à 2007 (découpage géographique au 1^{er} janvier 2008), consulté le 30 septembre 2008
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/RA_1996_2007_groupes_age_et_sexe.xls

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Estimation de la population du Québec par âge et sexe, au 1^{er} juillet, 2001 à 2007, consulté le 30 septembre 2008.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc_poplt/QC_age_et_sexe.xls

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Exportateurs de marchandises et valeur des exportations, par région administrative et ensemble du Québec, 2001-2005, consulté le 14 octobre 2008.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/comrc_exter/export_mondiale/ra_nombre_valeur.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Indicateurs du revenu par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007, consulté le 13 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/revenu_personnel/rp07_ra-hab.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Indices de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006, consulté le 15 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/ide-ra.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales, Chaudière-Appalaches et ensemble du Québec, 1991-1992, 1996-1997, 2001-2002, 2006-2007, consulté le 4 novembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil12/societe/demographie/migrations/mig_tot12.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Migration interrégionale annuelle par groupe d'âge, Chaudière-Appalaches, 2006-2007, consulté le 4 novembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil12/societe/demographie/migrations/mig_age_12.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Municipalité régionales de comté et territoires équivalents (MRC) classés par région et triés selon le taux de variation 2001-2026, scénario A de référence, Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2026, édition 2003, consulté le 30 septembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt/mrc2001_2026/tab2_mrc_tri_classees_ra_ed03.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Nombre d'emplois, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007, consulté le 13 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/emploi_reg.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Nombre d'entrants et de sortants selon les trois principales régions d'origine et de destination, Chaudière-Appalaches, 2006-2007, consulté le 4 novembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil12/societe/demographie/migrations/mig_repar12.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Population selon la connaissance des langues officielles, régions administratives, Québec, 2006, tableau envoyé à DDM par Manon Leclerc de l'Institut de la statistique du Québec le 1^{er} octobre 2008.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base par région administrative du Québec, 2003-2007, consulté le 2 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/compt_econm/pib_ra_2003-2007.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Produit intérieur brut et revenu personnel par habitant, régions administratives et ensemble du Québec, 2003-2007, consulté le 10 octobre

2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/comp_interreg/tableaux/pib_revenu_hab.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Profil des régions et des MRC, consulté le 29 septembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/region_00.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Rapport de dépendance économique selon le sexe, par région administrative et ensemble du Québec, 2002-2006, consulté le 15 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/donn_regionale/rde-ra.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Revenu personnel et ses principales composantes, MRC et territoire équivalent de la Chaudière-Appalaches, 2003-2007, consulté le 29 septembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil12/econo_fin/conj_econo/cptes_econo/rev_compos12.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2004. Si la tendance se maintien... Perspectives démographiques, Québec et régions, 2001-2051. 38 p., consulté le 14 novembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf/tendance2001_2051.pdf

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Solde migratoire et taux net de migration interrégionale des MRC et territoires équivalents du Québec, de 2001-2002 à 2006-2007, consulté le 4 novembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/migir_mrc.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Taux d'activité, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007, consulté le 13 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_act_reg.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Taux de chômage, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007, consulté le 13 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_chomage_reg.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Taux de décrochage (sorties sans qualification ni diplôme) du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, régions administratives et ensemble du Québec, 2001-2002 à 2005-2006, consulté le 14 octobre 2004

http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/comp_interreg/tableaux/taux_decrochage.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à la maternité, par région administrative, Québec, 1986-2007, consulté le 30 septembre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/405.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Taux d'emploi, par région administrative, par région métropolitaine de recensement et ensemble du Québec, 1997-2007, consulté le 13 octobre 2008

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/stat_reg/taux_emploi_reg.htm

MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE, 2008
<http://www.mrnf.gouv.qc.ca/Chaudiere-Appalaches/forets/index.jsp>

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE
L'EXPORTATION, Portrait socioéconomique des régions du Québec, L'Économètre, Édition
2008, 91 p., consulté le 10 octobre 2008
[http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/
pdf/developpement_regional/fr/regions/portr_socio_econ.pdf](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/developpement_regional/fr/regions/portr_socio_econ.pdf)

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC-CNP>

STATISTIQUE CANADA, Activité (8), plus haut certificat, diplôme ou grade (14), groupe d'âge
(12A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les
territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, Recensement de
2006 – Données-échantillon (20 %), consulté le 14 octobre 2008
<http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/topics/RetrieveProductTable.cfm?TPL=RETR&ALEVEL=3&APATH=3&CATNO=&DETAIL=0&DIM=&DS=99&FL=0&FREE=1&GAL=0&GC=99&GK=NA&GRP=1&IPS=&METH=0&ORDER=1&PID=92113&PTYPE=88971&RL=0&S=1&ShowAll=No&StartRow=1&SUB=0&Temporal=2006&Theme=75&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&GID=772459>

STATISTIQUE CANADA, Chiffres de population, Canada, provinces et territoires, divisions de
recensement et subdivisions de recensement (municipalités), selon les régions urbaines et
rurales, Recensement de 2006 – Données intégrales, consulté le 10 octobre 2008
<http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/popdwel/ Table.cfm?T=306&SR=1&S=0&O=A&RPP=9999&PR=24&CMA=0>

STATISTIQUE CANADA, Définition du Système de classification des industries de l'Amérique-
du-Nord, consulté le 21 octobre 2008
http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2007/naics07-intro_f.htm

STATISTIQUE CANADA, consulté le 3 octobre 2008
http://stds.statcan.ca/francais/naics/2007/naics07-title-search_f.asp?criteria=31-33

ANNEXE 1

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS DES GROUPES DE TRAVAIL
LORS DE L'ATELIER RÉGIONAL

DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR FORESTIER CHAUDIÈRE-APPALACHES

COMPTE RENDU DE L'ATELIER DE TRAVAIL RÉGIONAL : ANIMATION DE TROIS

TABLES DE DISCUSSION

23 septembre 2008, La cache à Maxime, Scott

GROUPES DE TRAVAIL :

Représentant des entreprises :

Dave Audet	Précitech international inc.
Christian Beaudoin	Précitech international inc.
Jean-Michel Carignan	Les Produits de bois Saint-Agapit inc.
Réjean Carrier	Perfect-bois inc.
Julie Côté	Plafond, Lambris & C ^{ie}
Nicolas Jean	Boa-Franc
Damien Leclerc	Matériaux Blanchet inc.
Fernand Lemay	Bois Lemay
Dany Lessard	Domtar
Pierre Morin	Structurex
Sylvain Naud	Maibec
Marc Paré	Les Placages Roy inc.
Marc-André Pitre	Leggettwood
Dominique Vigneault	Perfect-bois inc.

Représentant des travailleurs :

Stéphane Bernier	Maibec
Roger Caron	Maibec
Paul Côté	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Michel Fortin	FTTP-CSN
Yves Fortin	Confédération des syndicats nationaux (CSN)
Marc La Rue	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Pascal Loignon	Syndicat Métallos (FTQ)

Représentant des organismes :

Paul Bureau	Conférence régionale des élus (CRÉ)
Gaétan Eeckhoudt	Emploi-Québec
Tommy Gagnon	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)
Marc Giguère	École de foresterie et de technologie de Duchesnay
Marjorie Guay	Université Laval
Bruno Lajoie	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF)
Vincent Lessard	Emploi-Québec
Philippe Mailloux	Association régionale du développement économique de Chaudière-Appalaches (ARDECA)
Romain Martineau	Emploi-Québec
Isabelle Piché	Emploi-Québec
Louis Roussel	Cégep de Sainte-Foy
Mustapha Skakni	CDE Lotbinière
Gilles Trudel	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF)
Guylaine Turmel	Développement PME Chaudière-Appalaches

Observateurs et animateurs

Bruno Del Degan	Del Degan, Massé
Anne-Marie Gauthier	Del Degan, Massé
Nathalie Magnan	Del Degan, Massé
Karine Marcoux	Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB)
Réjean St-Arnaud	Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB)

INTRODUCTION

L'atelier régional est l'une des étapes de réalisation du plan d'action qui découle du diagnostic de la main-d'œuvre du secteur de la transformation du bois. Ce travail de concertation permet de mieux comprendre les résultats des enquêtes et de formuler les premières pistes de solution.

L'atelier vise à partager les résultats généraux avec les participants et à recueillir leurs commentaires. De plus, les suggestions des travailleurs, des employeurs et des intervenants du milieu en lien avec la transformation du bois seront prises en compte afin de formuler les pistes d'action possibles à mettre de l'avant.

L'atelier a débuté par la présentation des résultats découlant des enquêtes auprès des entreprises et travailleurs pour le secteur de la transformation du bois. Ensuite, le groupe a été scindé en trois pour un travail en petits groupes.

Les participants ont d'abord été invités à commenter la présentation des résultats des enquêtes. Ensuite, les discussions ont porté sur six grands thèmes : recrutement et rétention de la main-d'œuvre, compétences et formation des travailleurs, augmentation de la productivité, diversification des activités, commercialisation et mise en marché, organismes porteurs du plan d'action. Une séance plénière a ensuite permis de partager les réflexions de chacune des tables avec l'ensemble des participants à l'atelier.

Ainsi, ce compte rendu présente la synthèse des discussions menées durant cet atelier.

PRINCIPAUX CONSTATS ET PISTES DE SOLUTION D'ORDRE GÉNÉRAL

- Selon les participants, le portrait dévoilé de la situation du secteur en Chaudière-Appalaches concorde avec leur perception de la réalité. Les résultats des enquêtes sont très intéressants et révélateurs.
- Plusieurs ressources et programmes sont disponibles pour les entreprises. Cependant, ils sont méconnus et sous-utilisés. Les facteurs suivants expliquent cette situation :
 - Lourdeur des processus administratifs
 - Manque de ressources à l'interne pour les petites entreprises
 - Inefficacité des réseaux de communication actuels.
- La concertation des acteurs régionaux du secteur est difficile du fait qu'il n'existe pas de réseau régional global. Il existe des liens entre les acteurs, mais ils forment une multitude de petits réseaux faiblement interconnectés, et les contacts ne sont pas assez fréquents.
- Des préoccupations ont été exprimées à propos de l'engagement des entreprises dans la démarche de plan d'action régional. Cependant, pour plusieurs la présence d'un aussi grand nombre de personnes à l'atelier est un indicateur de leur implication.

Voici le détail des propos d'ordre général recueillis :

Commentaires exprimés :

- La connaissance des programmes disponibles doit être améliorée en créant un lien plus étroit entre les services et les entreprises.
- Il y a beaucoup de programmes; beaucoup de monde pour faire fonctionner ces programmes; beaucoup d'argent disponible pour réaliser des activités.
- Il existe des difficultés à développer des contacts entre les acteurs du secteur (ministères – entreprises – organismes).
- Comment favoriser l'engagement des industries?
- Les résultats des enquêtes employeurs et travailleurs sont très intéressants et révélateurs.
- La participation d'un aussi grand nombre de personnes à l'atelier est très positive.
- Il sera important, à la suite de cet atelier, de bien identifier les « projets porteurs » et réalisables pour la région.
- L'apport des industries est essentiel pour améliorer la formation des travailleurs actuels et futurs du secteur.
- Il faudra que ce projet ait un impact sur l'image actuelle de l'industrie du bois.
- Il faut faire connaître les métiers du secteur de la transformation du bois; c'est la clé du succès en ce qui concerne les problématiques reliées à la main-d'œuvre.

Pistes de solution proposées :

- Faire connaître aux entreprises les « portes d'entrée » pour accéder aux services disponibles.
- Faciliter la recherche de programmes disponibles pour les entreprises (simplifier et clarifier).
- Donner accès à un répertoire des programmes disponibles et le mettre à jour en continu.

Défis ou contraintes perçus :

- Pas de réseau régional, mais beaucoup de petits réseaux.
- Pas beaucoup de réseautage (on ne se voit pas assez souvent).
- Manque de concertation.
- Petites entreprises, peu de ressources, donc peu de disponibilité.

Ressources disponibles :

- Portail des entreprises (gouvernement du Québec).

THÈME 1 : RECRUTEMENT ET RÉTENTION

Les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre sont une préoccupation importante, spécialement en ce qui a trait à la main-d'œuvre spécialisée. Les médias véhiculent une image négative du secteur de la transformation du bois, qui nuit au recrutement. Essentiellement, voici les pistes d'intervention identifiées par les participants :

- Promouvoir le secteur, en faire connaître les possibilités, les valeurs auprès des jeunes et auprès de la population en général.
- Rendre le secteur plus accueillant, les emplois disponibles plus attrayants :
 - Offrir un plan de carrière, des possibilités d'avancement.
 - Offrir des formations menant à une certification reconnue.
 - Reconnaître les acquis, les compétences.

- S'adapter aux valeurs et besoins de la nouvelle génération (horaire de travail flexible, « milieu de vie » au travail, climat de travail rassembleur, politique de conciliation travail-famille, organisation du travail améliorée).
- Offrir des conditions de travail et des avantages sociaux intéressants.
- Offrir un soutien au transport des travailleurs (crédit d'impôt, service de navette, système de covoiturage).
- Diriger les efforts de recrutement vers de nouveaux bassins de main-d'œuvre : travailleurs qualifiés des autres secteurs, femmes, immigrants, retraités, jeunes en difficulté d'intégration, prestataires de la sécurité du revenu.
- Développer des liens plus étroits avec les étudiants du secteur (parrainage, stage, liste d'employeurs mise à jour régulièrement).
- Mettre des mesures en place afin de retenir les travailleurs spécialisés durant les périodes d'arrêt, notamment par la formation, pour assurer la disponibilité de cette main-d'œuvre au moment de la reprise.

Voici le détail des propos recueillis sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre :

Commentaires exprimés :

- Il y a un besoin de rétention de la main-d'œuvre spécialisée.
- Il y a très peu d'étudiants présentement dans le secteur de la transformation du bois : aucun en affûtage, 4-5 en classification/sciage.
- La formation des jeunes offerte par l'entreprise contribue à conserver cette main-d'œuvre. Cette stratégie est plus difficile à implanter pour les petites entreprises.

Pistes de solution proposées :

- Faire connaître et accroître l'utilisation des programmes disponibles et ceux des organismes supports.
- Mettre en place une culture du bois et de la forêt à partir de campagnes publicitaires à tous les niveaux : participer à la transmission des valeurs du secteur, rendre le secteur plus accueillant, communiquer l'état du secteur et les perspectives de développement, témoigner du besoin de main-d'œuvre dans le secteur à toutes les échelles d'intervention, valoriser le bois comme matériau auprès du public et des institutions.
- Revoir les structures des organisations : rétention des ressources, climat de travail, professionnalisme des fonctions, intégration des jeunes.
- Faire connaître le secteur de la transformation aux jeunes; il n'y a jamais assez de promotion, nous devons en faire plus.
- Organiser des visites d'entreprises bien structurées et plus fréquentes afin de promouvoir tous les types de transformation (1^{re}, 2^e, 3^e). Il y a déjà une activité « Viens vivre la forêt », réalisée annuellement, au cours de laquelle de telles visites sont organisées pour les étudiants de 3^e, 4^e et 5^e secondaire. Cette visite vise principalement le secteur de la 1^{re} transformation. Il serait bon d'élargir la clientèle et les types d'entreprises visés en :
 - s'associant avec diverses commissions scolaires;
 - visant les jeunes du secondaire ainsi que les étudiants de la formation professionnelle, collégiale et universitaire;
 - faisant ressortir, lors de la visite, le côté technologique de l'emploi (utilisation de l'informatique, la robotique, l'automatisation, etc.) afin d'accrocher les jeunes vers les métiers de la transformation du bois;
 - montrant que ces types de métiers ont évolué grandement depuis les dernières années.
- Intéresser les jeunes en mettant en œuvre des activités de promotion du métier, présentant une image positive du secteur, s'associant à des « médias » positifs, identifiant

le jeune aux objectifs de l'entreprise (communiquer les conditions dans lesquelles évolue l'entreprise).

- Accroître la participation des organismes gouvernementaux à la formation des travailleurs en entreprise (argent et temps).
- Produire une liste d'employeurs potentiels et la maintenir à jour : créer une association entre les centres de formation et les employeurs pour une mise à jour en continu de cette liste et la rendre disponible aux étudiants dans les centres de formation.
- Encourager le parrainage par les entreprises locales; c'est-à-dire inciter le personnel interne à susciter l'intérêt des jeunes à venir travailler pour l'entreprise.
- Définir un plan de carrière, dresser un portrait de l'avancement possible dans l'entreprise et le présenter aux jeunes lors de leur offre d'emploi ou leur embauche dans l'entreprise.
- Identifier les champs d'intérêt des employés (nouveaux ou anciens) afin de définir des tâches qui les intéressent. Ceci permettra la rétention de la main-d'œuvre dans l'entreprise. Par exemple, en intégrant une section « intérêts » dans le formulaire d'embauche des nouveaux employés afin de les reconnaître le plus tôt possible et de prévoir un plan de carrière en conséquence pour eux.
- Identifier de nouveaux bassins de main-d'œuvre provenant d'autres secteurs industriels et manufacturiers. Exemple, s'il y a une fermeture d'usine dans le secteur manufacturier, il serait intéressant d'évaluer les possibilités de récupérer cette main-d'œuvre pour le secteur de la transformation du bois.
- Voir les possibilités d'embaucher des immigrants et plus de femmes.
- Offrir des conditions de travail et des avantages sociaux intéressants : régime collectif de retraite, salaire plus élevé, environnement du poste de travail rehaussé, équité salariale, investissement dans la qualité de vie des travailleurs.
- Lors d'une fermeture ou d'une baisse de production :
 - s'il y a redémarrage, recruter à nouveau sera difficile;
 - pour les entreprises qui le peuvent, retenir les employés par la formation;
 - en profiter pour spécialiser la main-d'œuvre et diversifier leurs compétences, ce qui augmentera la polyvalence des employés et engendrera, conséquemment, une motivation plus grande au travail;
 - permettre la reconnaissance des acquis lors de ces formations.
- Avoir davantage recours aux programmes existants tels que :
 - programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
 - programme « Découvrir ».
- Connaître les causes fondamentales des problèmes de recrutement en comparant avec d'autres secteurs, afin d'orienter les actions correctement. Il serait bon de questionner les travailleurs du secteur de la transformation du bois.
- Faire preuve de souplesse en ce qui concerne les conditions de travail, par exemple, en s'adaptant aux besoins de la nouvelle génération de main-d'œuvre : milieu de vie au travail, conditions facilitant la conciliation travail-famille, horaires de travail flexibles.
- Mettre sur pied un système de covoiturage à l'interne; ceci permettrait aux jeunes n'ayant pas de véhicule de travailler et de réduire les frais de transport.
- Promouvoir davantage les métiers du secteur par Internet; créer plus de sites mettant l'accent sur la diversité des métiers dans le secteur de la transformation du bois.
- Recourir aux programmes de recrutement mondial du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- Promouvoir l'industrie de la transformation du bois par la mise sur pied d'activités telles que « Viens vivre la forêt » et de portes ouvertes en entreprise. »

- Il faut que l'entreprise fasse la promotion du secteur et indique les opportunités futures.
- Soutenir les travailleurs en ce qui concerne leur transport, par exemple en leur offrant un crédit d'impôt et un service de navette.
- Développer des liens très tôt entre les entreprises et les étudiants en favorisant la participation à des stages et à des salons de l'emploi.
- Instituer des échanges de services concernant la main-d'œuvre entre les PME.
- Rapprocher les lieux de formation des entreprises.
- Développer des plans d'accompagnement pour les travailleurs et en faire la promotion lors de l'affichage des postes.
- Améliorer la planification des besoins en main-d'œuvre et l'organisation du travail au sein des entreprises.
- Accroître les efforts de recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée, par exemple, les femmes, les jeunes retraités, les immigrants, les jeunes en difficulté d'intégration (programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes (ISPJ)), les prestataires de la sécurité du revenu, et ce, en utilisant les moyens suivants :
 - Établir un système d'accompagnement structuré.
 - Donner accès à des subventions salariales.
 - Adapter le travail en fonction des situations particulières des travailleurs, exemples : la situation familiale, le temps de déplacement, etc.
 - Alléger la paperasse pour accéder aux programmes.
 - Mettre en place et rendre disponible aux entreprises une banque de candidatures de retraités qui souhaitent travailler (ex. : Portneuf).
 - Créer un climat de travail rassembleur (gang), un milieu de vie intéressant pour le jeune travailleur.
- Mettre en place un système de parrainage entre les étudiants et les entreprises (ex. : programme d'insertion ou de stages).
- Revoir les processus d'affaires et introduire plus de sous-traitance.
- Accroître la polyvalence des travailleurs, ce qui augmente le sentiment d'appartenance et diminue la monotonie des postes de travail.

Défis ou contraintes perçus :

- Méconnaissance des programmes actuels du secteur.

Ressources disponibles identifiées :

- Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Pacte pour l'emploi du gouvernement du Québec.
- Journées de promotion « Viens vivre la forêt ».
- Programme de crédits d'impôt pour les stages.
- Programme « Découvrir » destiné aux jeunes de 18-24 ans, sans emploi et qui ne sont pas aux études. Ce programme vise à faire connaître à ces jeunes des secteurs d'emploi sous la forme de stages exploratoires dans l'entreprise.

THÈME 2 : COMPÉTENCES ET FORMATION

La modernisation des équipements et l'automatisation des procédés nécessitent des compétences nouvelles. Or, les établissements de formation éprouvent de sérieuses difficultés de recrutement pour les programmes en transformation du bois, tandis que la main-d'œuvre en place est insuffisamment formée pour prendre le virage. Par ailleurs, la diversification de l'offre de produits exige de nouvelles compétences dans des domaines connexes, tels que le

marketing, le design et architecture. Il en découle d'importants besoins de formation des travailleurs et des gestionnaires. Les participants ont proposé plusieurs stratégies visant à accroître les compétences et la formation de la main-d'œuvre du secteur, notamment :

- des mesures visant à faciliter l'accès aux programmes de formation disponibles et à accroître leur utilisation (promotion des programmes de formation, regroupement de l'information concernant les ressources disponibles, mutuelles de formation, rapprochement des lieux de formation);
- des mesures visant à améliorer l'adéquation de l'offre de formation et des besoins des entreprises du secteur (réseautage entre les acteurs, stages en milieu de travail, formation plus polyvalente, groupes de planification stratégique, évaluation précise des besoins de formation);
- des mesures visant à soutenir les entreprises qui forment à l'interne (dédommagement pour les travailleurs en formation et pour les travailleurs expérimentés qui donnent la formation).

Voici le détail des propos recueillis sur les compétences et la formation de la main-d'oeuvre :

Commentaires exprimés :

- Des changements s'imposent au niveau de la main-d'oeuvre, le besoin de spécialisation est de plus en plus présent dans le secteur de la transformation du bois. Les jeunes offrent l'avantage d'être favorables aux changements technologiques.

Pistes de solution proposées :

- Recruter à l'externe, mais également offrir de la formation continue à l'interne, afin de mettre à niveau les travailleurs actuels en ce qui concerne les nouvelles technologies.
- Explorer des domaines connexes à la transformation du bois afin de s'approprier de nouvelles compétences qui seront essentielles au développement des entreprises, par exemple en design, architecture, marketing, etc.
- Développer un programme « bois » au collégial axé sur la transformation du bois en général, le marketing du « bois », la vente, le design, l'architecture, etc.
- Développer des compétences à l'interne concernant le marketing. Par exemple, un classificateur qui connaît très bien les qualités de bois pourrait développer une expertise en marketing et vente des produits du bois.
- Adapter les programmes de formation aux besoins des entreprises :
 - en facilitant un « maillage » entre les entreprises et les centres de formation, et ce, afin que ceux-ci soient en mesure de mieux adapter leurs programmes en continu et en fonction des besoins actuels du secteur;
 - en faisant connaître les besoins des entreprises concernant la main-d'oeuvre et en adaptant les programmes le plus rapidement possible.
- Permettre des formations en anglais adaptées aux besoins de l'entreprise « formation sur mesure » et selon le niveau des participants.
- Faire connaître la panoplie de programmes d'aide à la formation disponibles aux entreprises.
- Accroître l'alternance travail-étude et offrir de véritables stages en milieu de travail.
- Favoriser le transfert de connaissances dans le milieu de travail :
 - Comprendre la finalité du travail
 - Faire connaître la culture de l'entreprise
 - Informer sur les processus d'affaires de l'entreprise
- Déterminer les profils des candidats potentiellement éligibles à des postes de supervision et de direction :

- Favoriser le développement et encourager la formation de ces candidats potentiels;
- Développer les plans de carrière et en faire la promotion à l'interne et à l'externe.
- Comparer les « métiers manuels » avec les métiers axés sur la technologie :
 - S'assurer de garder un équilibre entre les deux
 - Valoriser les deux types de métiers
 - Respecter les champs d'intérêt de l'employé
 - Offrir également de la formation aux gens manuels; ne pas les oublier
- Accroître le recours aux programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Former la main-d'œuvre en place ayant un potentiel d'avancement.
- Développer une polyvalence dans la formation.
- Donner des formations menant à une certification reconnue.
- Offrir un soutien aux entreprises qui font de la formation à l'interne.
- Établir un réseautage entre les acteurs (entreprises et centres de formation).
- Effectuer des interventions plus ciblées au niveau de la promotion des programmes dans les milieux scolaires et les entreprises.
- Simplifier les processus et diminuer la paperasse reliée à la réalisation de formations internes ou externes.
- Mettre en place des groupes de planification stratégique afin d'établir des priorités concernant la formation.
- Développer des partenariats entre les institutions financières et les organismes offrant des programmes de formation.
- Instaurer des systèmes de dédommagement pour les travailleurs en formation.
- Déterminer plus adéquatement les besoins de formation des entreprises et transmettre l'information aux organismes concernés.
- Former les dirigeants et les gestionnaires.
- Regrouper l'information concernant les ressources disponibles.
- Déterminer les grands besoins de main-d'œuvre concernant les ventes dans la région.
- Offrir des compensations aux entreprises pour la formation donnée par les travailleurs d'expérience.
- Mettre sur pied un système de parrainage (compagnonnage, mentorat) entre les travailleurs expérimentés et les nouveaux travailleurs.
- Prise en charge partielle de la formation par l'établissement.
- Il faut s'engager vers une mutuelle de formation.

THÈME 3 : PRODUCTIVITÉ

Plusieurs pistes d'intervention ont été identifiées afin d'accroître la productivité, telles que :

- l'optimisation des procédés;
- l'amélioration de la communication au sein de l'entreprise;
- les activités d'amélioration continue;
- l'amélioration des contrôles de qualité;
- la sensibilisation des travailleurs;
- l'accroissement de la fiabilité des équipements;

- la gestion optimale de la maintenance;
- la cartographie et l'optimisation de la chaîne des valeurs;
- l'accroissement de la polyvalence des travailleurs;
- la formation des travailleurs et des gestionnaires.

Voici le détail des propos recueillis :

Commentaires exprimés :

- Il y a méconnaissance des services des centres de transfert technologique offerts aux entreprises.

Pistes de solution proposées :

- Recourir aux programmes de soutien à l'industrie forestière afin de réaliser des activités visant l'amélioration de la productivité et des processus de l'entreprise.
- Activités d'amélioration continue (blitz, 5S, Kaizen, etc.).
- Favoriser le transfert technologique :
 - Jumeler les entreprises (maillage)
 - Avoir une personne à l'interne qui effectue une veille sur cet élément
 - Faire connaître les services des centres de transfert technologique, c'est-à-dire les types de recherches effectués et l'utilisation que les entreprises peuvent en faire.
- Mettre en place un Consortium Innovation composé d'un regroupement de centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT). Un tel consortium sera institué en octobre 2008 et permettra :
 - de rapprocher l'offre des services d'aide aux entreprises sur le terrain;
 - d'embaucher un conseiller en entreprise;
 - de faire connaître ce qui se fait dans les autres régions.
- Créer un département d'amélioration continue dans les entreprises leur fournirait un avantage concurrentiel :
 - permettrait le développement de nouvelles techniques de travail plus productives et la mobilisation du personnel en place;
 - nécessiterait l'identification des personnes ayant des compétences dans l'entreprise pour s'informer des programmes disponibles et ainsi permettre à l'entreprise d'y recourir;
 - exigerait un soutien financier, car certaines entreprises ne peuvent se l'offrir présentement.
- Être proactif dans l'adaptation des formations concernant les nouvelles technologies.
- Créer un partenariat entre PME afin de :
 - réaliser un *benchmark*
 - permettre l'observation du fonctionnement de nouvelles machines préalablement à leur implantation et ainsi réduire la période d'adaptation des travailleurs à la nouvelle technologie.
- Accroître la productivité de la main-d'œuvre en l'informant davantage et en lui révélant la finalité du travail.
- Améliorer de façon continue les programmes.
- Accroître la fiabilité des équipements et la polyvalence des travailleurs.
- Améliorer les techniques de séchage du bois.
- Nécessité d'avoir la cartographie d'une chaîne de valeur complète afin de réduire les pertes de productivité.

- Séparation des opérations de débitage de 2^e et 3^e transformation pour les ramener en 1^{re} transformation.
- Optimiser les procédés de production selon la qualité attendue par le client.
- Une nouvelle façon de faire doit être considérée et un nouveau regard doit être porté à la productivité. Des cercles de productivité doivent être envisagés et mis en place.
- Améliorer les systèmes de contrôle de la qualité.
- Créer des alliances et des regroupements entre les entreprises pour l'approvisionnement.
- Avoir recours à des stagiaires (étudiants en fin de formation) pour des études d'évaluation de rendement.
- Améliorer les communications dans l'entreprise.
- Évaluer la faisabilité pour la mise en place d'un système de gestion efficace (optimisation) et s'assurer de son maintien, et ce, afin de maintenir la confiance des travailleurs.
- Former les superviseurs sur le suivi et le contrôle des opérations.
- Recruter et de former en maintenance industrielle.
- Se doter d'outils de gestion de maintenance (prévention).
- Augmenter la santé et la sécurité du travail.
- Intégrer une sensibilisation des travailleurs à toutes les étapes de la production et de favoriser leur implication.

Défis ou contraintes perçus :

- Méconnaissance des programmes disponibles.

Ressources disponibles identifiées:

- La Direction du développement de l'industrie des produits forestiers (DDIPF) du ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF) peut informer les entreprises sur divers services.
- La Chaire Bombardier à l'UQTR présente sur leur site Internet des études intéressantes pour tous les types d'entreprises et sur divers sujets :
 - Organisation des entreprises en général;
 - Comparatif de productivité de divers types d'entreprises et formulaire d'évaluation à compléter pour son entreprise;
 - Présentation de résultats de *benchmark* entre les entreprises;
 - Vulgarisation de concepts d'amélioration.
- Crédit d'impôt (innovation).
- Il y a eu un projet pilote de *Lean manufacturing* et maintenant celui-ci est étendu à la région de Chaudière-Appalaches.
- Le MDEIE offre des services de support pour les activités d'amélioration continue.
- La mesure d'appui à la productivité du MDEIE.
- Le Programme du MRNF « mesure d'aide aux études spécialisées » (MAES) permet notamment de réaliser des diagnostics.

THÈME 4 : DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

Le secteur évolue dans un contexte de forte concurrence. Les entreprises se doivent donc d'être proactives et continuellement à l'affût des opportunités de développement. La diversification des activités doit s'appuyer sur une connaissance approfondie des marchés et des développements technologiques. Par ailleurs, l'innovation et le développement nécessitent le recours à de nouvelles compétences. Pour certains, la stratégie à adopter est la spécialisation sur l'activité

première de l'entreprise, alors que pour d'autres, il faut miser sur les produits de niche. Les petites entreprises disposent à l'interne de peu de ressources pour la recherche et le développement. Plusieurs pistes d'intervention ont été identifiées pour favoriser la diversification des activités, telles que :

- favoriser le maillage entre les entreprises;
- développer des liens plus étroits avec les centres de recherche et de développement;
- diffuser et implanter de meilleures pratiques en développement de produits;
- réaliser des missions exploratoires;
- réaliser une veille des marchés et des analyses de cycles de vie des produits;
- améliorer la promotion des ressources disponibles en appui à la recherche et au développement.

Voici le détail des propos recueillis :

Commentaires exprimés par les participants :

- Ce thème s'apparente également au développement et à l'innovation. Le contexte actuel fait en sorte que la concurrence est forte et que le développement se fait très vite.
- Se diversifier et profiter des opportunités permet de réelles croissances dans les entreprises.

Pistes de solution proposées par les participants :

- Être continuellement à l'affût des marchés et des nouvelles technologies développées.
- Mettre en place des programmes de développement technologique.
- Avoir une veille sur les marchés (demande) et les analyses des cycles des produits à l'interne des entreprises.
- Aller chercher des ressources avec de nouvelles compétences pour l'innovation et le développement.
- Favoriser un maillage/jumelage entre les entreprises pour l'utilisation des ressources et le développement de nouveaux produits. Ceci aiderait beaucoup les plus petites entreprises qui ont moins de ressources pour le développement.
- Développer des liens plus étroits avec les centres de recherche et de développement (CRIQ, QWeb, FORAC, etc.).
- Habilitier les entreprises à se prévaloir des crédits d'impôt en recherche et développement.
- Définir les besoins de l'industrie; travailler conjointement entre les entreprises.
- Développer des produits du bois d'autres dimensions.
- Miser sur des produits de niche.
- Ne pas créer seulement de nouveaux produits, mais développer également les produits existants.
- Accroître la recherche et le développement (\$ annuel) par la réalisation de missions exploratoires dans d'autres entreprises ou d'autres pays.
- Faire un lien entre la recherche et le développement et la demande des marchés pour le produit.
- Accroître l'utilisation des services disponibles en recherche et le développement.
- Diffuser et implanter de meilleures pratiques en développement de produits.
- Favoriser la promotion et la communication pour faire connaître les ressources disponibles en appui à la recherche et au développement.
- Bien connaître le coût de revient avant de diversifier.

- Être en tout temps proactif, réaliser l'évaluation des possibilités même quand les activités de l'entreprise vont bien.
- Limiter la diversification dans le secteur primaire, devenir le meilleur en se concentrant sur l'activité première.
- Comprendre la chaîne d'affaires afin de bien saisir les besoins de diversification.

Ressources disponibles identifiées par les participants :

- Services offerts par développement PME
- Centres collégiaux de transfert technologiques

THÈME 5 : COMMERCIALISATION ET MISE EN MARCHÉ

Les processus parfois longs et complexes, la langue, les normes, le manque de connaissance des marchés étrangers, le manque de ressources humaines et financières constituent les principales difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises qui désirent développer des marchés à l'extérieur du Canada. Par ailleurs, il semble qu'une bonne part des gestionnaires soient actuellement peu sensibilisés à l'importance de la commercialisation, et que plusieurs entreprises n'aient pas développé de stratégie de commercialisation. Voici l'essentiel des pistes identifiées par les participants :

- Sensibiliser les entreprises à l'importance de développer une stratégie de commercialisation solide avant d'élaborer un plan de marketing.
- Soutenir les entreprises dans le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de commercialisation.
- Améliorer les connaissances du réseau des affaires et des marchés.
- Développer les connaissances des vendeurs sur les produits et les produits de substitution.
- Mettre en place une école de vente, marketing et commercialisation dans le secteur de la transformation du bois.
- Développer une culture de marketing, vente et commercialisation par un accompagnement des entreprises de la région.
- Faire connaître les ressources disponibles.
- Mettre en place une stratégie régionale de promotion de certains produits.
- Cibler l'embauche de femmes pour les postes en marketing et vente.
- Développer un système de marketing global.
- Favoriser le regroupement d'entreprises pour commercialiser certains produits complémentaires.
- Développer les marchés pour de nouveaux produits, mais aussi pour les produits existants.

Commentaires exprimés par les participants :

- Les processus de développement de marché à l'extérieur du Canada sont parfois longs et complexes (Certification nécessaire pour certains produits adaptés aux normes du pays, longueur des procédures).
- Dans la région, les dirigeants sont peu sensibilisés à l'importance de la commercialisation.
- L'embauche et le développement de compétences en vente/marketing seront essentiels à la survie de l'industrie.

Pistes de solution proposées par les participants :

- Comprendre les marchés et leur évolution dans le temps.
- Améliorer la connaissance du réseau des affaires afin de mieux pénétrer les marchés.
- Connaître les produits et les produits de substitution afin de bien conseiller la clientèle.
- Réaliser de bonnes études de marché (analyse des marchés) à l'interne des entreprises afin de bien cibler les marchés disponibles et mettre les énergies à la bonne place. Pour se faire, aller chercher un appui à l'externe (organismes gouvernementaux ou autres services).
- Mettre en place une école en vente, marketing et commercialisation dans le secteur de la transformation du bois, étant donné le fort pourcentage de revenus que rapporte cette industrie au Québec. S'inspirer de la formule de l'Ontario qui a une école de l'automobile.
- Développer une culture de marketing, de vente, de commercialisation des produits, de connaissance des marchés, d'innovation, pour les entreprises de la région. *Coaching* important à faire auprès des entreprises de la région.
- Mettre en place un comité dans les entreprises ayant comme rôles de sonder les marchés étrangers.
- Développer un plan de commercialisation avec des bases solides en priorité, ensuite développer un plan marketing.
- Mettre en place un soutien des entreprises qui veulent développer une stratégie de commercialisation.
- Soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de leur plan de commercialisation.
- Limiter les distributeurs et les intermédiaires dans la mise en marché des produits.
- Déterminer les besoins des entreprises pour la priorisation et le développement des stratégies.
- Développer un système de marketing global permettant les échanges d'information au retour de mission (*benchmarking*).
- Cibler l'embauche des femmes pour les postes en marketing et vente des produits du bois.
- Réaliser du *Coaching* en commercialisation intégrant un soutien financier.
- Faire connaître les acteurs pouvant appuyer la mise en marché.
- Mettre en place un projet de vente en commun (produits complémentaires).
- Réaliser des regroupements d'entreprises afin de commercialiser certains produits (ex. : formation de groupe pour les entreprises selon leurs spécialités).
- Mettre en œuvre un projet d'identification des problèmes des entreprises concernant la mise en marché et la commercialisation.
- Mettre en place une stratégie régionale de promotion pour certains produits (en lien avec le Projet ACCORD).

Défis ou contraintes perçus :

- Manque de ressources humaines à l'interne
- Langue
- Manque de ressources financières
- Manque de connaissances
- Normes

Ressources disponibles identifiées par les participants :

- Commissaire à l'exportation
- Réseau de commercialisation (manque d'argent)
- Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation MDEIE
- Gouvernement fédéral
- Pôle Québec Chaudière-Appalaches
- MDEIE (couvre 75 % des frais d'un consultant en vente)
- MRNF (couvre 75 % des frais d'un consultant en vente)

THÈME 6 : ORGANISMES PORTEURS

Les participants ont été invités à identifier le ou les organismes qui devraient être responsables de la mise en œuvre du plan d'action.

Commentaires exprimés :

- Viser des organismes pour réaliser des actions à deux niveaux :
 - Local ou régional
 - Provincial
- Éviter les dédoublements.
- Avant de créer un nouvel organisme, faire l'inventaire des acteurs actuels du secteur capables de prendre en main le projet.
- Établir les besoins de financement pour les organismes porteurs

Organismes porteurs et partenaires proposés par les participants :

- Développement PME Chaudière-Appalaches
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB)
- La Conférence régionale des élus de Chaudière-Appalaches (CRÉ)
- Q-Web pour la mise en marché
- Faire un lien avec le Comité régional du Pacte pour l'emploi déjà en place qui est en lien avec le conseil régional des partenaires du marché du travail. Le secteur de la transformation du bois fait partie de leurs créneaux.
- Les entreprises, incluant une participation active des chefs de l'entreprise
- Arrimage avec les autres acteurs (ex. : Q-Web)
- Arrimage avec le projet ACCORD
- Porteurs de dossiers : redevables du CSMOITB?
- Participation des comités sectoriels
- Table de dirigeants d'entreprises par MRC
- Centre local de développement (CLD)
- Tables régionales sur le suivi du Pacte pour l'emploi

ÉVALUATION DE L'ATELIER

Éléments positifs :

- Très bonne journée en général; très bonne animation de l'atelier
- Qualité des échanges
- Enrichissant
- Diversité des acteurs
- Réponse des employeurs et des travailleurs
- Bon synchronisme
- Présence des travailleurs
- Développe un réseau de contacts/ressources disponibles
- Participation des acteurs
- Implication des personnes
- Instructif
- Confirme la réalité perçue
- Participation des industriels
- J'ai grand espoir d'aller plus loin et de me retrouver à une table dans la MRC
- Identification de beaucoup de ressources disponibles
- Résultats de l'enquête utiles pour orienter les actions

Éléments à améliorer :

- Sujets sont trop vastes
- Certains sujets me touchent moins
- Nous ne nous sommes pas assez concentrés sur les deux premiers sujets
- Présentation n'était pas assez complète
- Deux sujets qui ne sont pas assez discutés à fond
- Crainte vis-à-vis de l'engagement des PME
- Trop d'entreprises différentes? (regrouper par type d'industries?)
- Voir sujet en fonction du groupe de participants
- Clarifier le but, cibler l'objectif; il n'est pas clair, absent du document.
- Reste sur notre appétit concernant le recrutement et la formation
- Aimerions que le comité de priorisation soit formé uniquement de travailleurs et d'entreprises
- Au bout du compte, on doit travailler nous-mêmes et mettre nos bottes à cap
- Faire un tour de table avec le groupe élargi ou partager les coordonnées.
- Il aurait été bien d'avoir plus d'entreprises présentes à l'atelier.

ANNEXE 1 – ABRÉVIATIONS

ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement
MRCI : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
CRIQ : Centre de recherche industrielle du Québec.
QWeb : Quebec Wood Export Bureau
FORAC : De la forêt au client
MDEIE : Ministère du développement économique, innovation et exportation
MAES : Mesure d'aide aux études spécialisées
UQTR : Université du Québec à Trois-Rivières
CCTT : Centre collégiaux de transfert technologique
DDIPF : Direction du développement de l'industrie des produits forestiers

ANNEXE 2 – INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

À la suite d'un engouement pour le « Cercle de productivité » offert dans la région de Lévis, Développement PME Chaudière-Appalaches offre depuis le printemps 2008, la possibilité pour les entrepreneurs des autres MRC de la région, de participer à un regroupement unique en productivité :

CERCLE DE PRODUCTIVITÉ

À la suite d'un engouement pour le « Cercle de productivité » offert dans la région de Lévis, Développement PME Chaudière-Appalaches offre depuis le printemps 2008, la possibilité pour les entrepreneurs des autres MRC de la région, de participer à un regroupement unique en productivité.

Ce dernier vise à créer un réflexe de consultation et d'échanges d'expertises entre entreprises, de façon continue, afin de briser l'isolement vécu au quotidien par les responsables de production.

OBJECTIFS

- Optimiser l'efficacité des processus et des procédés des entreprises manufacturières
- Faciliter et orienter une meilleure prise de décision
- Partager des visions, des méthodes et des expériences de travail en groupe d'entreprises
- Échanger sur des stratégies optimales pour contrer des problèmes

FORMULE

À raison d'une fois par mois, les membres du Cercle de Productivité se rencontrent pour échanger sur diverses thématiques préalablement choisies par le groupe. Les rencontres, d'une durée d'environ deux heures, s'effectuent en majorité, à tour de rôle dans chacune des entreprises participantes.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTES

Je vous remercie d'avoir accepté cet entretien. Je vous rappelle que vos réponses **demeureront confidentielles et ne seront utilisées qu'aux fins de la présente étude**. J'aimerais d'abord valider les informations concernant l'identification de votre établissement.

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Validez les informations suivantes : (Complétez la section ombragée avant l'entretien avec les informations de la liste et validez (✓) auprès du répondant durant l'entretien.)

Validation |

☐	A. Nom usuel de l'établissement :	_____
☐	B. Nom légal de l'établissement :	Le même ☐ Différent ☐ _____
☐	C. Coord. de l'établissement :	_____
☐	Adresse physique :	Numéro municipal _____ Type de rue (rue, avenue, boulevard, place) _____ Nom de la rue _____ Étage _____ Unité (ex. : bureau 101, appartement, local) _____ Arrondissement (ex. : Chevery, Kégaska) _____ Ville _____ Code postal _____
☐	Adresse postale :	La même ☐
☐	Si différente :	Numéro municipal _____ Type de rue (rue, avenue, boulevard, place) _____ Nom de la rue _____ Étage _____ Unité (ex. : bureau 101, appartement, local) _____ Arrondissement (ex. : Chevery, Kégaska) _____ Ville _____ Code postal _____
☐	Numéro de téléphone principal	_____
☐	Numéro de télécopieur	_____
☐	Courriel général de l'établissement	_____
☐	Adresse Internet de l'établissement	_____
☐	D. Votre établissement est-il... But	☐ Établissement à but lucratif ☐ Établissement à but non lucratif Type d'établissement ☐ Siège social de l'entreprise ☐ Succursale ☐ Filiale ☐ Franchise ☐ Établissement unique Forme juridique ☐ Établissement public ☐ Établissement parapublic ☐ Établissement privé ☐ Établissement d'économie sociale ☐ Travailleur autonome

☐ Cochez si des modifications ont été apportées dans les coordonnées de l'établissement.
Précisez :

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT (SUITE)

E. Coordonnées de la (des) personne(s) contact(s)	
☐	Personne 1 Nom : _____ Titre : ☐ M. ☐ Mme Poste occupé : _____ Numéro de téléphone : _____ Numéro de télécopieur : _____ Adresse électronique : _____ Autres informations : _____
☐	Personne 2 Nom : _____ Titre : ☐ M. ☐ Mme Poste occupé : _____ Numéro de téléphone : _____ Numéro de télécopieur : _____ Adresse électronique : _____ Autres informations : _____
☐	Personne 3 Nom : _____ Titre : ☐ M. ☐ Mme Poste occupé : _____ Numéro de téléphone : _____ Numéro de télécopieur : _____ Adresse électronique : _____ Autres informations : _____

UNITÉ D'ÉCHANTILLONNAGE

Si votre entreprise possède plusieurs établissements, veuillez répondre aux questions en vous référant à l'unité de production qui correspond aux coordonnées que nous venons de valider.

« L'entreprise ... est liée à un ensemble complet d'états financiers. L'entreprise est une unité statistique qui correspond à l'unité organisationnelle d'une firme qui dirige et contrôle l'affectation de ressources intéressant ses activités nationales et pour laquelle on établit des états financiers et des bilans consolidés à partir desquels il est possible de tirer des renseignements sur les transactions internationales, la situation des investissements internationaux et la situation financière générale de l'entité. L'entreprise correspond à l'unité institutionnelle du Système de comptabilité nationale. »

« L'établissement est le niveau où les données comptables nécessaires pour mesurer la production sont disponibles (intrants principaux, recettes, salaires et rémunération). En tant qu'unité statistique, l'établissement est l'unité de production la plus homogène pour laquelle la firme tient des documents comptables desquels peuvent être tirées des données sur la valeur brute de la production (ventes totales ou expéditions, et stocks), le coût des matières premières et des services ainsi que la main-d'œuvre et le capital utilisés dans la production. »

Source des définitions : Statistique Canada http://www.statcan.ca/francais/concepts/stat-unit-def_f.htm (page modifiée le 30/05/2006 et consultée le 12 février 2008))

J'aimerais commencer par vous poser quelques questions au sujet des activités de votre établissement.

CHAMP D'ACTIVITÉS

2

2.1 Quelle est le principal produit ou service offert par votre établissement?

Détails : _____

2.2 Quelle est l'activité secondaire de votre établissement, s'il y a lieu?

Détails : _____

TENDANCES GÉNÉRALES DES REVENUS

(Indiquez les réponses aux questions 4 et 5 dans le tableau ci-dessous.)

4	Dans l'ensemble, dites-moi si les revenus de votre établissement étaient en décroissance, stables ou en croissance entre le 1 ^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007.
5	Dans l'ensemble, dites-moi si vous prévoyez que les revenus de votre établissement seront en décroissance, stables ou en croissance entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2010.

TENDANCES GÉNÉRALES DES REVENUS DE L'ÉTABLISSEMENT		
(Q.3)	(Q.4)	
TENDANCE DU 1 ^{er} JANV. 2002 AU 31 DÉC. 2007	TENDANCE DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	COMMENTAIRES/ EXPLICATIONS
☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ Ne sait pas (NSP) ☐ Ne répond pas (NRN) ☐ Non applicable (NA)	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ Ne sait pas (NSP) ☐ Ne répond pas (NRN) ☐ Non applicable (NA)	

ACTIVITÉS ET CONTRIBUTION AU CHIFFRE D'AFFAIRES

(Indiquer les réponses aux questions 5 et 6 dans le tableau de la page suivante)

5	Quelles sont les principales activités qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de votre établissement depuis le 1^{er} janvier 2002? (Lisez et complétez la liste au besoin.) (Vous m'avez mentionné... Est-ce qu'il y a d'autres activités?)
6	Pour chacune des activités, veuillez indiquer son importance en proportion (%) de votre chiffre d'affaires en 2007 .

TENDANCES DES REVENUS PAR ACTIVITÉ

(Indiquer les réponses aux questions 7.1 et 7.2 dans le tableau de la page suivante)

	Pour chacune des activités, dites-moi...
7.1	...si les revenus qu'elle génère étaient en décroissance, stables ou en croissance entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2007. (7.1 Est-ce que les revenus générés par « nom activité » étaient en décroissance, stables ou en croissance entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 janvier 2007?)
7.2	...si vous prévoyez que les revenus qu'elle génère seront en décroissance, stables ou en croissance entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2010. (7.2 Prévoyez-vous que les revenus générés par « nom activité » seront en décroissance, stables ou en croissance entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2010?)

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIERE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS

	(Q.5)	(Q.6)	(Q.7.1)	(Q.7.2)	COMMENTAIRES/ EXPLICATIONS
	ACTIVITE	PROPORTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2002 AU 31 DEC. 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	
		(%)			
32111	<i>(Identifiez Et celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2002 à 2008)</i> Sciage Exemples d'activités: - Fabrication de planches / bois d'œuvre (à partir de billes et de billes) - Fabrication de bois d'échantillon (à partir de billes et de billes) - Fabrication de poteaux (à partir de billes et de billes) - Fabrication de traverses de chemin de fer (à partir de billes et de billes) Insérer toute ici	☒	☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance
32112	Fabrication de bardeaux Exemples d'activités: - Fabrication de bardeaux de bois - Fabrication de bardeaux de fente Insérer toute ici	☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance
32114	Préservation du bois Description : Traitement du bois de charpente, du contreplaqué, de poteaux et autres produits semblables fabriqués ailleurs	☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance

NSP : Ne sait pas
 NRD : Ne répond pas
 NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS - CHAUDIERE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE - ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS

	(Q.5)	SI applicable	(Q.6)	(Q.7.1)	(Q.7.2)	COMMENTAIRES/ EXPLICATIONS
	ACTIVITE		PROPORTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2002 AU 31 DEC. 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	
		☐	(%)	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	
321211	Fabrication placages et de contreplaqués de feuillus Exemples d'activités: Fabrication de placages (feuillus) Fabrication de contreplaqués (feuillus) Précisions sur les activités: insérer texte ici	☒	_____ ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	_____
321212	Fabrication placages et de contreplaqués de résineux Exemples d'activités: Fabrication de placages (résineux) Fabrication de contreplaqués (résineux) Précisions sur les activités: insérer texte ici	☐	_____ ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	_____
321215	Fabrication de produits de charpente en bois Description : Les éléments de charpente en bois sont fabriqués par lamellation et assemblage de pièces de bois selon certains critères. Exclusion : Les éléments de charpente en bois massif (SCIAN 321111) Exemples d'activités: Fabrication de bois d'oeuvre lamellé-collé Fabrication d'arcs en bois lamellé-collé Fabrication d'armature de poutre en bois Fabrication de bois composé de longs copeaux ou de placage laminé Fabrication de bois entrecroisé Fabrication de poutres en bois (bois-laminé, préfabriqués, lamellé-collé, en I) Fabrication de charpentes de toit en bois Préfabrication de pièces de charpentes en bois (ex. : arcs, arceaux de poutres, solives en I, plafond à membrures parallèles) Précisions sur les activités: insérer texte ici	☐	_____ ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	_____

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIERE-AFFALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

	(Q.5)	(Q.6)	(Q.7.1)	(Q.7.2)	COMMENTAIRES / EXPLICATIONS			
	ACTIVITE	PROPORTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2002 AU 31 DEC. 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010				
321215	Identifiez Et celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2002 à 2008) Fabrication de panneaux de particules et de fibres <i>Exemples d'activités:</i> Fabrication de panneaux de fibres à densité moyenne (MDF) Fabrication de panneaux de fibres durs Fabrication de particules agglomérées Fabrication de panneaux isolants (fibres cellulaires ou bois densifié) Précisions sur les activités:	☒	☐	☐	☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	
321217	Insérer texte ici Fabrication de panneaux de copeaux <i>Exemples d'activités:</i> Fabrication de panneaux à lamelles orientées (OSB) Fabrication de panneaux de copeaux Précisions sur les activités:	☐	☐	☐	☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	☐
321911	Insérer texte ici Fabrication de fenêtres et de portes en bois <i>Description:</i> Fabrication des portes, cadres de porte, fenêtres et cadres de fenêtre en bois, qui peuvent ensuite être recouverts de métal ou de plastique <i>Exclusion:</i> Installation de fenêtres et de portes préfabriquées dans les bâtiments (SCIAN 23) <i>Exemples d'activités:</i> Fabrication de blocs-fenêtres et de blocs portes (en bois et en bois recouvert) Fabrication de cadres et de châssis de porte et de fenêtre (en bois et en bois recouvert) Fabrication de portes de garage (en bois) Fabrication de portes (en bois et en bois recouvert) Fabrication de volets de portes et fenêtres (en bois et en bois recouvert) Précisions sur les activités:	☐	☐	☐	☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	☐

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

	(Q.5)	(Q.6)	(Q.7.1)	(Q.7.2)	COMMENTAIRES / EXPLICATIONS
	ACTIVITÉ	PROPORTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2002 AU 31 DÉC. 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	
321919	<i>(Identifiez ☒ celles qui contribuent au chiffre d'affaires de 2002 à 2008)</i> Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées Description : Fabrication d'ouvrages de menuiserie qui ne figurent dans aucune autre classe. De façon générale, les établissements utilisent des machines, telles que dressseuses, dégauchisseuses, tours et toupies pour travailler le bois. Sont incluses les activités de séchage et de dégauchissage du bois acheté ailleurs. La menuiserie préfabriquée peut être revêtue d'un autre matériau, par exemple de plastique. Exclusions : Activité de menuiserie dans des bâtiments, y compris l'installation des escaliers préfabriqués (SCIAN 23). Production de bois de charpente raboté (SCIAN 32111) Exemples d'activités : - Fabrication de barreaux ou ronds d'échelle - Fabrication de bois de dimension pour les meubles - Fabrication de bois d'échantillon par séchage de bois acheté ailleurs - Fabrication de bois emboîté - Fabrication de boiseries ornementales, corniches, chambrantes, moulures, plinthes, tablettes (en bois) - Fabrication ou préfabrication d'escaliers en bois (ex. : poteaux d'escalier, rampes, cages d'escalier) - Fabrication de planchers et de recouvrement de sols en bois - Rabotage de bois acheté ailleurs (planage) Précisions sur les activités Insérer texto ici	☒ ☐	(%) — ☐ ☐ ☐	Tendance des revenus — ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Tendance des revenus — ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

RSP : Ne sait pas
NRD : Ne répond pas
NA : Non applicable

	(Q.5)	(Q.6) PROPORTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	(Q.7.1) TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2007 AU 31 DÉC. 2007	(Q.7.2) TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	COMMENTAIRES/ EXPLICATIONS
		(%)	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	
SCIAN					
321920	<i>(Identifiez ☒ celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2002 à 2009.)</i> Fabrication de contenants et de palettes en bois Description : Fabrication de contenants en bois, d'éléments de contenant (planchages) prêts à monter, de produits de tonnelier et leurs pièces et des palettes Exemples d'activités : - Fabrication de tonnelleries ou bois de tonnellerie (ex. : fûts, cercles, douves) - Fabrication de cages (en bois) - Fabrication de caisses (en bois) - Fabrication de caisses et fûts d'expédition (en bois, cercles de fils métalliques) - Fabrication de contenants à fruits (ex. : paniers et caisses) (en bois) - Fabrication de contenants ou d'éléments de contenant (planchages) prêts à monter (en bois) - Fabrication de palurs de glissement et palettes (en bois ou combinaison de bois et métal) - Fabrication de placage et transformation en contenants (ex. : panneaux, caisses) - Fabrication de sceaux en bois Précisions sur les activités : Insérer texte ici	☒	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	
321991	Préfabrication de maisons (mobiles) Description : Fabrication des maisons mobiles et des bâtiments mobiles d'usage non résidentiel. Ces structures transportables sont posées sur un châssis muni de roues, mais ne sont pas faites pour les déplacements multiples ou constants; on peut les raccorder aux services d'eau et d'égoûts. Exclusion : Fabrication d'autocaravanes ou de caravanes (SCIAN 336215) Exemples d'activités : - Fabrication de bâtiments mobiles d'usage commercial ou pour chantiers de construction - Fabrication de maisons mobiles - Fabrication de salles de classes mobiles Précisions sur les activités : Insérer texte ici	☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	

07706 I2 Questionnaire employeur imprimable VF4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008
Page 9 de 43

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUTRES DES EMPLOYEURS

	(Q.5)	(Q.6)	(Q.7.1)	(Q.7.2)	
	ACTIVITÉ	PROPORTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2002 AU 31 DÉC. 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	COMMENTAIRES / EXPLICATIONS
SCIAN					
321992	<i>(Identifiez ☒ celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2002 à 2008)</i> Préfabrication de bâtiments en bois Description : Fabrication de bâtiments, parties de bâtiment et panneaux en bois préfabriqués. Sont inclus les établissements qui fabriquent, à l'intérieur des chantiers, des bâtiments complets, des parties de bâtiment ou des éléments à monter sur place. Sont aussi inclus les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des cabanes et des maisons en rondins. Exclusion : Construire des bâtiments sur place sur pilotis (SCIAN 23) Exemples d'activités: - Fabrication de bâtiments préfabriqués ou prégroupés (ex. : bâtiments modulaires, maisons, chalets) [en bois ou à ossature en bois] - Fabrication de cabanes en bois rond préfabriquées - Fabrication de panneaux de bois pour bâtiments préfabriqués Insérer ici	☐ — ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐		
321999	Fabrication de tous les autres produits divers en bois Exemples d'activités: - Fabrication d'articles de tables, bois, ustensiles de cuisine, cure-dents (en bois) - Fabrication d'articles en bois pyrogravé - Fabrication d'avirons en bois - Fabrication de cintres à vêtements, claie de séchage en bois pour le linge, porte-vêtements, support mural, pince à linge [en bois] - Fabrication de produits en liège - Fabrication de clôtures (sauf piquets, poteaux et traverses de bois brut) ou préfabrication de sections de clôtures [en bois] - Fabrication d'échelles en bois - Fabrication de farine de bois ou de fibres de bois (ex. : rembourrage) - Fabrication de manches en bois, de jalons d'arpenteur, mâts pour drapeaux, poteaux en bois, socles de trophées, tampon, dévidoir, palier [en bois] Insérer ici	☐ — ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐		

NSP : Ne sait pas
 NRP : Ne répond pas
 NA : Non applicable

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUMONÈRE-APPLACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

	(Q.5)	(Q.6)	(Q.7.1)	(Q.7.2)	COMMENTAIRES/ EXPLICATIONS
	ACTIVITÉ	PROPORTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2002 AU 31 DÉC. 2007	TENDANCE DES REVENUS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	
	Identifiez Et celles qui contribuent ou ont contribué au chiffre d'affaires de 2002 à 2008)	☒			
SCIAN					
	Autre activité, précisez : _____	☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	_____
	Autre activité, précisez : _____	☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	_____
	Autre activité, précisez : _____	☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	_____

NSP : Ne sait pas
NRP : Ne répond pas
NA : Non applicable

TENDANCE DES EMPLOIS

(Indiquer les réponses aux questions 8 à 12 dans le tableau de la page suivante)

8	8.1 Je vais vous lire une liste de catégories d'emploi. Pour chacune des catégories, veuillez indiquer le nombre de salariés pour lesquels vous avez produit un T4 en 2007. 8.2 En 2008, est-ce que de nouvelles catégories d'emplois se sont ajoutées à celles que nous venons d'identifier pour votre établissement? ☐ Oui ☐ Non (Complétez la liste des catégories d'emploi au besoin et demandez s'il y en a d'autres.)
9	Jc vais vous relire la liste de catégories d'emploi de votre établissement. Pour chacune des catégories d'emploi,... 9.1 ...veuillez indiquer si vous avez réussi à combler (facilement ou difficilement) vos besoins de main-d'œuvre en 2007. 9.2 dites-moi si vous prévoyez que le nombre d'emplois dans votre établissement sera en décroissance, stable ou en croissance entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2010.
10	Pour chacune des catégories d'emplois où une décroissance est prévue, combien de postes prévoyez-vous couper d'ici le 31 décembre 2010 (estimation)?
11	11.1 Prévoyez-vous avoir des postes à combler d'ici le 31 décembre 2010? ☐ Non ☐ Oui ☐ ... ☐ ... ☐ ... 11.2 (Si Oui) Pour quelles catégories d'emploi prévoyez-vous embaucher? (Complétez la colonne « Q8 » du tableau de la page suivante.)
12	Pour chacune des catégories d'emploi où vous prévoyez embaucher, ... 12.1 ...combien de postes prévoyez-vous avoir à combler (estimation)? 12.2 ... parmi les postes à combler, combien sont des nouveaux postes? 12.3 ...quelles sont vos exigences minimales à l'embauche en termes de diplôme ou de certification? 12.4 ...quelle est l'expérience exigée à l'embauche? 12.5 ...quelles sont les compétences exigées à l'embauche? 12.6 ... quel est généralement le nombre de jours de formation ou d'accompagnement nécessaire pour qu'un nouvel employé dans ce poste qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	SALARIE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JAN. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NB DE POSTES COURUS D'ICI LE 31 DÉC. 2010	PRÉVOYEZ-VOUS REMPLIR LE 31 DÉC. 2010 ?	NB DE POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010 ¹	DIPLOME OU CERTIF. ENVOIÉ	EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
1	0016 0111 0112 0611 0811 0911	Personnel de direction ▪ cadre supérieur ▪ directeur de la fabrication ▪ directeur des ressources humaines ▪ directeur des ventes ▪ directeur financier ▪ directeur d'usine ▪ surintendant ▪ etc.	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ Aucun	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Oui ☐ Non	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre: _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres: _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +	
Commentaires/précisions :												
2	7215 7216 9215 9227	Personnel de supervision ▪ contremaître ▪ superviseur ▪ surveillant ▪ etc.	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ Aucun	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Oui ☐ Non	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre: _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres: _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +	

¹ Nombre total de formulaires T4 produits en 2007 par catégorie d'emploi.

² Nombre de nouveaux postes créés par catégorie d'emploi

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS - CHAUDIÈRES-APPLACHES
QUESTIONNAIRE - EXQUÉZT AUPRÈS DES EMPLOYEURS

		[Q.8]	[Q.9.1]	[Q.9.2]	[Q.10]	[Q.11]	[Q.12.1]	[Q.12.2]	[Q.12.3]	[Q.12.4]	[Q.12.5]	[Q.12.6]
#	CNP	CATÉGORIE D'EMPLOI	AVEZ-VOUS REUSSEZ À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN- D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010 ?	NB DE POSTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ- VOUS ENBAUCHER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NB DE POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010*	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
3	1221 1241 1431 1432 1453 1472	Employés de soutien administratif ▪ agent d'administration ▪ commis à la comptabilité ▪ commis à la paye ▪ commis au service à la clientèle ▪ magasinier ▪ secrétaire ▪ vérificateur et comptable ▪ etc.	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ Aucun	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	Aucun DES DEC Univ. Autre : _____	Aucune De base Autres : _____	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et +		
4	6651	Gardiens de sécurité ▪ agent de sécurité ▪ etc.	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ Aucun	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	Aucun DES DEC Univ. Autre : _____	Aucune De base Autres : _____	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et +		

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet
 *Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.
 07706 12 Questionnaire employeur imprimable VF4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008
 Page 14 de 43

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	CATÉGORIE D'EMPLOI	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NOMBRE DE POSTES COMBLÉS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ-VOUS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NOMBRE DE POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NOMBRE DE POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
5	6411 6221 6421	Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs	Oui, facilement Oui, difficilement Non Aucun	Diminution Stabilité Croissance	STP : STC : ATP : ATC : Total :	Oui Non	STP : STC : ATP : ATC : Total :	STP : STC : ATP : ATC : Total :	Aucun DES DEC Univ. Autre :	Aucun moins de 6 mois 6 mo-1 an 1-3 ans 3-5 ans 5 ans et plus	Aucun De base Autres :	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et +
6	1225 1474 6233	Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire	Oui, facilement Oui, difficilement Non Aucun	Diminution Stabilité Croissance	STP : STC : ATP : ATC : Total :	Oui Non	STP : STC : ATP : ATC : Total :	STP : STC : ATP : ATC : Total :	Aucun DES DEC Univ. Autre :	Aucun moins de 6 mois 6 mo-1 an 1-3 ans 3-5 ans 5 ans et plus	Aucun De base Autres :	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et +

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS - CHAUDIERE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE - EXCÉPTE AUTRES DES EMPLOYEURS

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	SALARIE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS REUSSI A COMPLER VOS BESOINS DE MAIN- D'OEUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	NB DE POSTES COMPLER D'ICI LE 31 DECEMBRE 2010	PREVOYEZ- VOUS EMBAUCHER D'ICI LE 31 DECEMBRE 2010?	NB DE POSTES A COMPLER D'ICI LE 31 DEC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DEC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGE	EXPERIENCE EXIGE	COMPETENC ES EXIGEES	DUREE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
7	7383 Affûteurs • limeurs • etc.	Oui ☐ Non ☐	Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐	Decroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	STP : STC : ATP : ATC : Total : ☐	Oui ☐ Non ☐	STP : STC : ATP : ATC : Total : ☐	STP : STC : ATP : ATC : Total : ☐	Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Unif. ☐ Autre : ☐	Aucune ☐ De base ☐ Autres : ☐	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et + ☐	
8	9434 Opérateurs de machines dans la transformation du bois (sauf scieurs) • opérateur d'écorceuse • opérateur de déchiqueteuse • opérateur de séchoir • etc.	Oui ☐ Non ☐	Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐	Decroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐	STP : STC : ATP : ATC : Total : ☐	Oui ☐ Non ☐	STP : STC : ATP : ATC : Total : ☐	STP : STC : ATP : ATC : Total : ☐	Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Unif. ☐ Autre : ☐	Aucune ☐ De base ☐ Autres : ☐	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et + ☐	

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet
*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.
07706 12 Questionnaire employeur imprimable VF4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008
Page 16 de 43

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – EXQUÊTE AUTRES EMPLOYÉS

		(Q.8)		(Q.9.1)	(Q.9.2)		(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALARIÉ(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN- D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JAN. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NB DE POSTES COMPLÉS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ- VOUS D'ÊTRE D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010?	NB DE POSTES À COMPLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT	
9	9431	Scieurs/Scieurs de tête ▪ chef scieur ▪ éboueur ▪ opérateur de scie à refendre ▪ raboteur ▪ trancheur de bois en bardoux de fentes ▪ etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +	
10	9436	Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs ▪ classeur ▪ contrôleur ▪ inspecteur ▪ marqueur ▪ etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +	

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS - CHAUDIERE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE - ENQUETE APRES DES EMPLOYES

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	SALARIE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS REUSSEZ A COMPLER VOS BESOINS DE MAIN- D'OEUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	NB DE POSTES COMPLÉS D'ICI LE 31 DECEMBRE 2010	PREVOYEZ- VOUS EMBAUCHER D'ICI LE 31 DECEMBRE 2010?	NB DE POSTES A COMPLER D'ICI LE 31 DEC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DEC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGE	EXPERIENCE EXIGEE	COMPETENCES EXIGES	DUREE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
11	7271 Charpentiers- menuisiers - apprenti charpentier- menuisier etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +
12	6661 6663 Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers - concierges - préposés à l'entretien ménager - etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIERE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

		[Q.8]	[Q.9.1]	[Q.9.2]	[Q.10]	[Q.11]	[Q.12.1]	[Q.12.2]	[Q.12.3]	[Q.12.4]	[Q.12.5]	[Q.12.6]
#	CNP	SALARIÉ(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN- D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NB DE POSTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ- VOUS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NB DE POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPERIENCE EXIGÉE	COMPÉTENC ES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
13	7421 8241 Conducteurs d'équipements lourds ou de machineries ▪ chargeur de camion forestier ▪ conducteur de chargeuse forestière ▪ conducteur de grue de chargement à grappin ▪ etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ De base ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et +
14	7411 Conducteurs de camions ▪ Camionneur ▪ Conducteur de camion	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ De base ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et +

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAÎNIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE APRÈS DES EMPLOYÉS

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	SALARIÉ(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS REUSSEZ À COMPLÉTER VOS BESOINS DE MAIN- D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NB DE POSTES D'ŒUVRE LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ- VOUS EMBAUCHER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010?	NB DE POSTES À COMPLÉTER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ŒUVRE LE 31 DÉC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPERIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
15	9496 9494 Peintres et enduiseurs secteur industriel	☐ Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	STP: ☐ ☐ ☐ STC: ☐ ☐ ☐ ATP: ☐ ☐ ☐ ATC: ☐ ☐ ☐ Total: ☐ ☐ ☐	☐ Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐	STP: ☐ ☐ ☐ STC: ☐ ☐ ☐ ATP: ☐ ☐ ☐ ATC: ☐ ☐ ☐ Total: ☐ ☐ ☐	STP: ☐ ☐ ☐ STC: ☐ ☐ ☐ ATP: ☐ ☐ ☐ ATC: ☐ ☐ ☐ Total: ☐ ☐ ☐	☐ Aucun ☐ DES ☐ DCC ☐ Univ. ☐ Autre: ☐ ☐ ☐	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus ☐ ☐ ☐	☐ Aucune ☐ De base ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et + ☐ ☐ ☐
7272	Ébénistes - apprenti ébéniste	☐ Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	STP: ☐ ☐ ☐ STC: ☐ ☐ ☐ ATP: ☐ ☐ ☐ ATC: ☐ ☐ ☐ Total: ☐ ☐ ☐	☐ Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐	STP: ☐ ☐ ☐ STC: ☐ ☐ ☐ ATP: ☐ ☐ ☐ ATC: ☐ ☐ ☐ Total: ☐ ☐ ☐	STP: ☐ ☐ ☐ STC: ☐ ☐ ☐ ATP: ☐ ☐ ☐ ATC: ☐ ☐ ☐ Total: ☐ ☐ ☐	☐ Aucun ☐ DES ☐ DCC ☐ Univ. ☐ Autre: ☐ ☐ ☐	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus ☐ ☐ ☐	☐ Aucune ☐ De base ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et + ☐ ☐ ☐

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDRÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	CATÉGORIE D'EMPLOI	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMBIER VOS RESSOURCES DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	NB DE POSTES COURUS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ-VOUS RECHERCHER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NB DE POSTES À COMBIER D'ICI LE 31 DEC. 2010	NB DE POSTES D'ICI LE 31 DEC. 2010	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
7242 7333	Électricien, électromécanicien ▪ apprenti électricien, électronicien ou électromécanicien ▪ électricien ▪ électronicien ▪ instrumentiste ▪ etc.	SALAIRE(S) EN 2007 ET/OU 2008? ☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Oui ☐ Non	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre: _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres: _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +
2141	Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité de procédés) ▪ ingénieur d'usine ▪ ingénieur en contrôle de la qualité ▪ ingénieur en fabrication ▪ ingénieur en production ▪ ingénieur industriel ▪ etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Oui ☐ Non	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	STP: _____ STC: _____ ATP: _____ ATC: _____ Total: _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre: _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres: _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +

RSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

[illegible]

	[Q.8]	[Q.9.1]	[Q.9.2]	[Q.10]	[Q.11]	[Q.12.1]	[Q.12.2]	(Q.12.3)	[Q.12.4]	[Q.12.5]	[Q.12.6]
Catégorie d'emploi	SALAIRE(s) EN 2007 ET/OU 2008?	Avez-vous réussi à combler vos besoins de main-d'œuvre en 2007?	Tendance du nb d'emplois dg 1 ^{er} JANV. 2008 au 31 DEC. 2010	Nb DE POSTES D'Ici LE 31 DÉCEMBRE 2010	PÉRIODEZ-VOUS l'embaucher d'Ici LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NB DE COMBLER A D'Ici LE 31 DEC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'Ici LE 31 DEC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPERIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, ou DE L'ACCOMPAIGNEMENT
#	CNP										
7312	Mécaniciens d'équipements lourds ▪ apprenti mécanicien ▪ équipement lourd ▪ mécanicien d'équipement mobile lourd d'exploitation forestière ▪ mécanicien de moteurs diesel – matériel lourd ▪ etc.	Oui Non ☐ ☒ ☐ ☐	Où facilement OÙ difficilement Non ☐ ☒ ☐	Décroissance Stabilité Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ ☐ ☐	Non ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ ☐ ☐	Aucun DES DEC Unif. Autre : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune moins de 6 mois 6 ans et plus 1-3 ans 3-5 ans 5 ans et plus ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Aucune De base Autres : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois finies à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et + ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels ▪ apprenti mécanicien-monteur ▪ mécanicien d'entretien de machines de production ▪ mécanicien monteur technicien d'entretien mécanique ▪ etc.	Oui Non ☐ ☒ ☐ ☐	Où facilement OÙ difficilement Non ☐ ☒ ☐	Décroissance Stabilité Croissance ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ ☐ ☐	Non ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ ☐ ☐	Aucun DES DEC Unif. Autre : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune moins de 6 mois 6 ans et plus 1-3 ans 3-5 ans 5 ans et plus ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Aucune De base Autres : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois finies à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et + ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

Durées de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail

07706 12 Questionnaire employeur imprimable VF4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008

Page 23 de 43

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS - CHAUDÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE - ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

		{Q.8}	{Q.9.1}	{Q.9.2}	{Q.10}	{Q.11}	{Q.12.1}	{Q.12.2}	{Q.12.3}	{Q.12.4}	{Q.12.5}	{Q.12.6}
#	CNP	SALAIRE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	NB DE T4 EN 2007?	AVEZ-VOUS RÉCÉSSÉ À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	NB DE POSTES COURUS D'ICI LE 31 DÉC. 2010	PREVOYEZ-VOUS EMBAUCHER D'ICI LE 31 DÉC. 2010 ?	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DEC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPERIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
7351	Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires • apprentis mécaniciens de machines fixes • etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Aucun ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP: ☐ STC: ☐ ATP: ☐ ATC: ☐ Total: ☐	☐ Oui ☐ Non	STP: ☐ STC: ☐ ATP: ☐ ATC: ☐ Total: ☐	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre: ☐	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres: ☐	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +
2223	Mesureurs	☐ Oui ☐ Non	☐ Aucun ☐ ☐ ☐ ☐	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP: ☐ STC: ☐ ATP: ☐ ATC: ☐ Total: ☐	☐ Oui ☐ Non	STP: ☐ STC: ☐ ATP: ☐ ATC: ☐ Total: ☐	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre: ☐	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres: ☐	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

07706 12 Questionnaire employeur imprimable VF4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008

Page 24 de 43

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHARCUTERIE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – EXPLÉTÉ AUTRES DES EMPLOYEURS

#	CNP	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALARIE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
9493		Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois ■ assembleur-contrôleur du montage d'articles en bois ■ assembleur de boîtes en bois ■ fabricant de portes en bois ■ monteur d'habitations préfabriquées ■ monteur de caisses en bois ■ monteur de palettes en bois ■ monteur de produits en bois ■ ouvrier à la production d'habitations préusinées en bois ■ vérificateur de portes et de fenêtres etc.	☐ Oui ☐ Non	N° DE T4 EN 2007 : _____ ☐ Aucun	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	TENDANCE DU N° D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010 : ☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance	N° DE POSTES COTRÉS D'ICI LE 31 DÉC. 2010 : STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	N° DE POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010 : STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	N° DE DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ : ☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	EXPERIENCE EXIGÉE : ☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 à 1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	COMPÉTENCES EXIGÉES : ☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT : ☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +		

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

07706 12 Questionnaire employeur imprimable VP4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008

Page 25 de 43

						{Q.9.1}	{Q.9.2}	{Q.10}	{Q.11}	{Q.12.1}	{Q.12.2}	{Q.12.3}	{Q.12.4}	{Q.12.5}	{Q.12.6}
#	CNP	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	[Q.8]	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COMPLER VOS BESOINS DE MATÉRIEL D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NB DE POSTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ-VOUS DE RECHAUFFER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NB DE POSTES À COMPLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGE		EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES ENGAGÉES	DURÉE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
9513	Opérateurs de machines à travailler le bois	- dégrossisseur – travail du bois - façonneur - opérateur - ponceur au tambour - travail du bois - assembleur de tonnelerie - coupeur de meuble - colleur de bandes de finition - fraiseur - jointoyeur - lamineur - opérateur de cloreuse automatique - opérateur de perceuse - opérateur de ponceuse - etc.	☐ Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐	_____ ☐ Aucun ☐ ☐ ☐	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ ☐ ☐	☐ Décroissance ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ ☐ ☐	☐ Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ ☐ ☐	Aucun DES DEC Univ. Autre : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune moins de 6 mois 6 m-1 an 1-3 ans 3-5 ans 5 ans et plus ☐ ☐ ☐	Aucune De base Autres : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et + ☐ ☐ ☐		

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

07706 12 Questionnaire employeur imprimable VF4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008

Page 26 de 43

			[Q.8]	[Q.9.1]	[Q.9.2]	[Q.10]	[Q.11]	[Q.12.1]	[Q.12.2]	[Q.12.3]	[Q.12.4]	[Q.12.5]	[Q.12.6]
#	CNP	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS RÉUSSI À COUVRIR VOS BESOINS DE MAINTIEN D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DE 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	NB DE POSTES COURTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PRÉVOYEZ- VOUS EMBAUCHER D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NB DE POSTES À COUVRIR D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE MONTANTS POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION OC DE L'ACCOMPAGNEMENT
7265	Soudeurs ▪ Apprentis soudeur ▪ etc.		Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐	Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ ☐	Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ Aucun ☐ ☐ ☐	Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ Aucun ☐ ☐ ☐ ☐	Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus ☐ ☐ ☐	Aucune ☐ De base ☐ ☐ Autres : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune formation moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ moins à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et + ☐ ☐ ☐	
2243	Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels ▪ apprenti mécanicien d'instruments industriels ▪ mécanicien d'équipement de contrôle de processus ▪ mécanicien d'instruments industriels ▪ technicien d'instruments industriels ▪ technicien en instrumentation industrielle		Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐	Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non ☐ ☐	Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ Aucun ☐ ☐ ☐	Oui ☐ Non ☐ ☐ ☐	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____ ☐ Aucun ☐ ☐ ☐ ☐	Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 m-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus ☐ ☐ ☐	Aucune ☐ De base ☐ ☐ Autres : _____ ☐ ☐ ☐	Aucune formation moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ moins à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et + ☐ ☐ ☐	

NSP : Ne sait pas, NP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS - CHAUDIERE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE - ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)
#	CNP	SALARIE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	AVEZ-VOUS REUSSE A COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DEC. 2010	NB DE POSTES COUPES D'ICI LE 31 DECEMBRE 2010	PREVOYEZ-VOUS EMBAUCHER D'ICI LE 31 DECEMBRE 2010 ?	NB DE POSTES A COMBLER D'ICI LE 31 DEC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DEC. 2010	DIPLOME OU CERTIF. ENGE	EXPERIENCE ENGE	COMPETENCES ENGEES	DUREE DE LA FORMATION OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
2253	Technologues et techniciens en dessin / dessinateurs	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 mo-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +
2233	Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication • techniciens en fabrication • techniciens en génie industriel • technologue en assurance de la qualité • technologue en fabrication • technologue en génie industriel • etc.	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Oui ☐ Non	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	STP : _____ STC : _____ ATP : _____ ATC : _____ Total : _____	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre : _____	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 mo-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres : _____	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, STP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h./sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail

07706 12 Questionnaire employeur imprimable VF+ 2.60e - Modifié le 16 avril 2008

Page 28 de 43

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

		(Q.8)	(Q.9.1)	(Q.9.2)	(Q.10)	(Q.11)	(Q.12.1)	(Q.12.2)	(Q.12.3)	(Q.12.4)	(Q.12.5)	(Q.12.6)	
#	CNP	SALARIÉ(S) EN 2007 ET/OU 2008?	NB DE T4 EN 2007	AVEZ-VOUS REUSSEZ À COMBLER VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JANV. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NE DE POSTES COUPÉS D'ICI LE 31 DÉC. 2010	PRÉVOYEZ-VOUS EMBAUCHER D'ICI LE 31 DÉC. 2010 ?	NB DE POSTES À COMBLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPERIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
2223	Technologues et techniciens en sciences forestières / Mesureur	☐ Oui ☐ Non	☐ Aucun ☐	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ STP : ☐ STC : ☐ ATP : ☐ ATC : Total :	☐ Oui ☐ Non	STP : STC : ATP : ATC : Total :	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre :	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 mo-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres :	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +	
	Autres, précisez :	☐ Oui ☐ Non	☐ Aucun ☐	☐ Oui, facilement ☐ Oui, difficilement ☐ Non	☐ Diminution ☐ Stabilité ☐ Croissance	☐ STP : ☐ STC : ☐ ATP : ☐ ATC : Total :	☐ Oui ☐ Non	STP : STC : ATP : ATC : Total :	☐ Aucun ☐ DES ☐ DEC ☐ Univ. ☐ Autre :	☐ Aucune ☐ moins de 6 mois ☐ 6 mo-1 an ☐ 1-3 ans ☐ 3-5 ans ☐ 5 ans et plus	☐ Aucune ☐ De base ☐ Autres :	☐ Aucune formation ☐ moins d'un mois ☐ 1 à 3 mois ☐ 3 à 6 mois ☐ 6 mois à 1 an ☐ 1 à 2 ans ☐ 2 ans et +	

		{Q.8}	{Q.9.1}	{Q.9.2}	{Q.10}	{Q.11}	{Q.12.1}	{Q.12.2}	{Q.12.3}	{Q.12.4}	{Q.12.5}	{Q.12.6}	
#	CNP	SALAIRE(S) EN 2007 ET/OU 2008?	NB DE T4 EN 2007- 2008?	AVEZ-VOUS REUSSI À COMPLER VOS RESSORTS DE MAIN- D'ŒUVRE EN 2007?	TENDANCE DU NB D'EMPLOIS DU 1 ^{er} JAN. 2008 AU 31 DÉC. 2010	NB DE POSTES D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010	PREVOYEZ- VOUS EXTRAORDINAIRE D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2010 ?	NB DE POSTES À COMPLER D'ICI LE 31 DÉC. 2010	NB DE NOUVEAUX POSTES D'ICI LE 31 DÉC. 2010?	DIPLOME OU CERTIF. EXIGÉ	EXPÉRIENCE EXIGÉE	COMPÉTENCES EXIGÉES	DURÉE DE LA FORMATION, OU DE L'ACCOMPAGNEMENT
Total pour l'ensemble des employés													
		Oui Non	— Aucun	Oui, fortement Oui, suffisamment Non	Décroissance Stabilité Croissance	STP : — STC : — ATP : — ATC : — Total : —	Oui Non	STP : — STC : — ATP : — ATC : — Total : —	Aucun DES DEC Univ. Autre : —	Auxine moins de 6 mois 6 m - 1 an 1-3 ans 3-5 ans 5 ans et plus	Auxine De base Autres : —	Aucune formation moins d'un mois 1 à 3 mois 3 à 6 mois 6 mois à 1 an 1 à 2 ans 2 ans et +	

NSP : Ne sait pas, NRP : Ne répond pas, NA : Non applicable, SPP : Saisonnier à temps partiel (moins de 32 h. /sem.), STC : Saisonnier à temps complet (plus de 32h./sem.), ATP : Annuel à temps partiel, ATC : Annuel à temps complet

*Durée de l'accompagnement pour qu'un nouvel employé qui n'a aucune expérience préalable puisse avoir un niveau acceptable de productivité au travail.

07706 12 Questionnaire employeur imprimable VF4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008

Page 30 de 43

SOUS-TRAITANTS

En 2007, avez-vous fait affaire régulièrement dans le cadre des opérations de votre établissement, en ce qui concerne la transformation du bois?

☐ Oui, précisez (emploi et nombre)☐ Non

10

Commentaires :

NSP/NRP : Ne sait pas/ne répond pas
NA : Non applicable

PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

Je vais vous lire une liste de problématiques. Veuillez indiquer si, au cours de l'année 2007, votre établissement n'a éprouvé **aucune** difficulté, a éprouvé des difficultés **mineures** ou des difficultés **majeures** relativement à chacune des situations suivantes.
(Pour les problématiques pour lesquelles l'entreprise a éprouvé des difficultés majeures, demandez d'expliquer et complétez la colonne explications du tableau ci-dessous.)

(Q.14)	Aucune	Min.	Maj.			Explication
(1) Roulement du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	Quels emplois?
(2) Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	☐	☐	☐	☐	☐	
(3) Recrutement de personnel - En région - Hors région	☐	☐	☐	☐	☐	Quels emplois?
(4) Adaptation aux normes de qualité	☐	☐	☐	☐	☐	
(5) Supervision et gestion du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
(6) Qualification du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	Quels emplois?
(7) Formation du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	Quels emplois?

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

(Q.14)	Aucune	Min.	Maj.			Explication
{8} Vieillessement de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	☐	☐	
{9} Adaptation aux nouvelles technologies	☐	☐	☐	☐	☐	
{10} Santé et sécurité du travail	☐	☐	☐	☐	☐	
{11} Compétences de base du personnel (lire, écrire, calculer)	☐	☐	☐	☐	☐	
{12} Adaptation des finissants des institutions scolaires	☐	☐	☐	☐	☐	
{13} Motivation du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
{14} Conciliation travail-famille	☐	☐	☐	☐	☐	
{15} Autre problématique	☐	☐	☐	☐	☐	
Commentaires :						

Je vais maintenant vous poser des questions sur la formation de votre main-d'œuvre.

BESOINS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS (TOUS LES ÉTABLISSEMENTS)

D'ici au 31 décembre 2010, dites-moi à quel point vos **travailleurs** auront besoin de formation, dans chacun des domaines suivants, à l'aide d'une échelle de 1 à 3, où 1 = **aucun** besoin de formation, 2 = un **léger** besoin de formation et 3 = un **grand** besoin de formation. Si ce n'est pas applicable à votre entreprise, n'hésitez pas à me le dire.

(Pour tous les domaines où il y a un besoin de formation, précisez)

(Q15) Domaines de formation	Besoin			NSP	NA	NRP	Explication
	Aucun	Léger	Grand				
(1) Opération de chargement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(2) Opération de sciage (délignage, écorçage, planage...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(3) Classification des bois usinés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(4) Opération du séchoir	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(5) Affûtage	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(6) Technique de coupe	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(7) Optimisation des procédés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(8) Contrôle de la qualité	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(9) Préservation du bois	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(10) Soudure	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(11) Pneumatique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(12) Hydraulique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(13) Mécanique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(14) Entretien et réparation des machines	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(15) Électricité/ électronique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(16) Mesurage	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(17) Opération de collage ou d'assemblage	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(18) Opération de finition (peinture, teinture, polissage, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

NSP : Ne sait pas, NA : Non applicable, NRP : Ne répond pas

07706 12 Questionnaire employeur Imprimable VP4.2.doc - Modifié le 16 avril 2008

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS – CHAUDIÈRE-APPALACHES
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

(Q15) Domaines de formation	Besoin			N	O	NP	NA	Explication
	Aucun	Léger	Grand					
(19) Gestion des inventaires	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(20) Gestion et supervision du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(21) Calcul du coût de revient	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(22) Recherche et développement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(23) Monitoring et suivi des opérations	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(24) Lecture et interprétation de plans et devis	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(25) Vente/marketing	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(26) Secourisme/santé et sécurité du travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(27) Commercialisation internationale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(28) Système de gestion d'entretien des équipements	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
(29) Conduite de chariot élévateur, pont roulant....	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Autres, précisez —	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
—	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
—	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
—	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Y a-t-il des besoins, dans d'autres domaines de formation (d'ici le 31 décembre 2010)?

☐ Oui. Quels sont-ils? (Complétez le tableau ci-dessus.)
☐ Non
☐ NSP
☐ NRP
☐ NA

Commentaires :

FORMATION OFFERTE PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

En 2007, avez-vous fait affaires avec des établissements d'enseignement pour la formation continue de vos travailleurs?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi? _____

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Si oui, êtes-vous satisfait des services reçus?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi? _____

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires : _____

SERVICES OFFERTS PAR EMPLOI-QUÉBEC

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu recours aux mesures ou aux services aux entreprises offerts par Emploi-Québec (placement en ligne, subvention salariale, mesure de formation, etc.)?

☐ Oui

☐ Non. Pourquoi? _____

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires : _____

ORGANISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Qui organise les activités de formation au sein de votre établissement?

☐ Comité de formation et responsable des ressources humaines

☐ Responsable des ressources humaines

☐ Autre, précisez _____

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires : _____

ÉQUIPEMENTS DE PRODUCTION

	Diriez-vous que vos équipements ont besoin d'être modernisés?
	☐ Oui, précisez : _____

	☐ Non
	☐ NSP ☐ NRP ☐ NA
	A combien estimez-vous les investissements requis d'ici le 31 décembre 2010?
	☐ NSP ☐ NRP ☐ NA
	Commentaires : _____

STRATÉGIES POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Dites-moi si chacune des stratégies suivantes serait **peu** intéressante, **moyennement** intéressante, ou **très** intéressante pour votre entreprise.

(Cochez la case correspondante)

Parmi toutes les réponses où le choix a été « **très intéressante** », quelles seraient les trois stratégies prioritaires selon vous?

(Retirez la liste au besoin et inscrivez les chiffres 1 à 3 dans la colonne Q.23.)

Stratégies	Q.22			Q.23	Commentaires
	Intérêt de la stratégie				
	Peu	Moy.	Très	Priorité (1 à 3)	
(1) Stratégies visant à abaisser le taux de roulement de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	—	
(2) Modernisation des équipements	☐	☐	☐	—	
(3) Formation de la main-d'œuvre	☐	☐	☐	—	
(4) Augmentation de la santé et sécurité dans l'usine	☐	☐	☐	—	
(5) Diversification des produits offerts	☐	☐	☐	—	
(6) Développement de nouveaux marchés intérieurs	☐	☐	☐	—	

Stratégies	(Q.22)			(Q.23)	Commentaires
	Intérêt de la stratégie			Priorité (1 à 3)	
	Peu	Moy.	Très		
(7) Développement de nouveaux marchés extérieurs	☐	☐	☐	☐	
(8) Amélioration des contrôles de qualité des produits	☐	☐	☐	☐	
(9) Optimisation des procédés	☐	☐	☐	☐	
(10) Fusion ou acquisition d'entreprises	☐	☐	☐	☐	
(11) Réduction des coûts d'approvisionnement	☐	☐	☐	☐	
(12) Stratégie sectorielle de promotion des produits du bois	☐	☐	☐	☐	
Y a-t-il d'autres stratégies qui pourraient améliorer la situation de votre entreprise?					
☐ Oui. Lesquelles? ☐ Non ☐ Commentaires :					

AVANTAGE CONCURRENTIEL

2. Selon vous, quel est le principal avantage concurrentiel de votre entreprise?
 (Au besoin : Qu'est-ce qui a permis à votre entreprise de se distinguer des autres et de conserver sa santé financière?)

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

3. Quel est votre principal désavantage concurrentiel?

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

4. Selon vous, y a-t-il des possibilités pour votre entreprise d'augmenter ses ventes à l'extérieur du Québec?

☐ Oui.

a) Pour quels pays?

☐ États-Unis

☐ Europe

☐ Asie

☐ Autre (s), précisez : _____

b) Pour quels produits (actuels ou nouveaux)?

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

5. Est-ce que votre établissement va développer des nouveaux produits ou des nouveaux services d'ici décembre 2010?

☐ Oui. Lesquels? _____

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

6. Selon vous, d'ici décembre 2010, y a-t-il des produits ou des services qui vont se démarquer en termes de croissance des ventes dans vos marchés?

☐ Oui. Lesquels? _____

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

7. Est-ce que votre entreprise va profiter de ces opportunités de développement?

☐ Oui.

☐ Non

☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

Commentaires : _____

PROJET DE DIAGNOSTIC DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS
QUESTIONNAIRE – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS
 Avril 2008

	Quelles conditions ou quelles mesures devraient être mises en place pour vous permettre de mieux profiter de ces opportunités?

	☐ NSP ☐ NRP ☐ NA
	<i>(Poser la question seulement lorsque c'est applicable)</i> Quels types de compétences allez-vous rechercher pour profiter de ces opportunités de développement?

	☐ NSP ☐ NRP ☐ NA

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE ET DE L'ÉTABLISSEMENT

L'entrevue est presque terminée. Je voudrais seulement vous poser quelques questions à des fins de statistiques.

40	a) En quelle année a été fondée votre établissement ? (Au besoin : depuis combien de temps existe-t-il?)	☐ NSP ☐ ANNÉES
(Demander la question suivante seulement s'il ne s'agit pas d'un établissement unique.)		
41	b) En quelle année a été fondée votre entreprise ? (Au besoin : depuis combien de temps existe-t-elle?)	☐ NSP ☐ ANNÉES ☐ ANNÉES
42	Au mieux, en 2007 , combien de personnes travaillaient pour votre établissement? (Lorsque la production était à son maximum. Sous-traitants exclus, propriétaire et cadres inclus.)	☐ NSP ☐ PERSONNES
43	Au mieux, en 2008 , combien de personnes travailleront pour votre établissement? (Lorsque la production était à son maximum. Sous-traitants exclus, propriétaire et cadres inclus.)	☐ NSP ☐ PERSONNES
44	En 2007 , quelle est, en pourcentage , la part du travail que vous avez confié à des sous-traitants ? %	☐ NSP ☐ POURCENT
45	En 2008 , quelle est, en pourcentage , la part du travail que vous confierez à des sous-traitants ? %	☐ NSP ☐ POURCENT
46	En 2007 , parmi les catégories suivantes, dans quelle tranche se situait le chiffre d'affaires de votre établissement, toutes activités confondues?	☐ Moins de 250 000 \$ ☐ Entre 250 000 \$ et 499 999 \$ ☐ Entre 500 000 et 999 999 \$ ☐ Entre 1 000 000 et 1 999 999 \$ ☐ Entre 2 000 000 et 4 999 999 \$ ☐ Entre 5 000 000 et 9 999 999 \$ ☐ Entre 10 000 000 et 19 999 999 \$ ☐ Entre 20 000 000 et 39 999 999 \$ ☐ Plus de 40 000 000 \$ ☐ NSP ☐ ANNÉES
47	Pour 2008 , prévoyez-vous une hausse, une baisse ou aucun changement dans votre chiffre d'affaires ?	☐ Hausse ☐ Baisse ☐ Aucun changement ☐ NSP ☐ ANNÉES
48	Selon vous, en 2008 , à quel pourcentage de sa capacité de production votre usine opérera-t-elle?	☐ 0 à 25 % (moins de 1/4) ☐ 25 à 50 % (1/4 à 1/2) ☐ 50 à 75 % (1/2 à 3/4) ☐ 75 % ou plus ☐ NSP ☐ ANNÉES
49	En 2007 , parmi les catégories suivantes, dans quelle tranche se situait la masse salariale de votre établissement?	☐ Moins de 100 000 \$ ☐ Entre 100 000 \$ et 249 999 \$ ☐ Entre 250 000 \$ et 499 999 \$ ☐ Entre 500 000 et 749 999 \$ ☐ Entre 750 000 et 999 999 \$ ☐ Entre 1 000 000 et 1 999 999 \$ ☐ Entre 2 000 000 et 4 999 999 \$ ☐ Entre 5 000 000 et 9 999 999 \$ ☐ Plus de 10 000 000 \$ ☐ NSP ☐ ANNÉES
50	Est-ce que vos travailleurs sont syndiqués ?	☐ Oui ☐ Non ☐ NSP ☐ ANNÉES Syndicat : _____

Merci beaucoup!

NSP : Ne sait pas, NA : Non applicable, NRP : Ne répond pas

Liste des employés et des sous-traitants

Afin de compléter cette étude, nous voudrions interviewer des employés qui travaillent dans votre entreprise de même que des sous-traitants avec qui vous faites affaire. Nous comptons sur vous pour nous fournir leurs coordonnées de façon à nous permettre de les interroger.

Est-ce que je pourrais vous envoyer une grille à compléter avec leurs coordonnées? Je vous rappelle que toutes vos réponses demeureront anonymes. **Cette liste ne sera utilisée que par les membres de l'équipe de recherche et strictement aux fins du projet.**

Nous vous transmettrons cette liste (*expliquez comment*). S.V.P., veuillez nous la retourner dans les plus brefs délais (*expliquez comment et envoyez les documents en annexe*).

Remerciements.

QUESTIONNAIRE

DDM

1 1

QUSUEL

1 -> AQUUEL; C80 L4 C40..... 1

QNOM

1 -> AQNOM; C80 L4 C40 1

SCIAN

1 1

SCIAN6

1 1

FONCTION

1 -> AFONCTION; C80 L4 C40 1

CATEGORIE

1 -> ACATEGORIE; C80 L4 C40..... 1

CATEGORIE2

1 -> ACATEGORIE2; C80 L4 C40..... 1

STATUT

1 -> ASTATUT; C50 L4 C40 1

CAT_EMP

1 -> ACAT_EMP; C50 L4 C40 1

MRC

1 -> AMRC; C50 L4 C40 1

PRESTRATE

1 = 270, 2 = 200, 3 = 230,

Lévis..... 1

Centre..... 2

Beauce..... 3

QST1

CALC(\$PRESTRATE,"TESTQUOTAS")

TESTQUOTAS

1 => 80 2 => 80 3 => 90 COMPLET => SEXE SAUT => QTP

Lévis..... 1

Centre..... 2

Beauce..... 3

Q1

D'après nos informations, vous avez travaillé dans le secteur de la transformation du bois pour l'entreprise &&AQUUEL en 2007. Est-ce exact?

Oui 1

Non..... 2

->QTP

Q2

Si... (AFONCTION.NE.35)

En 2007, votre emploi dans l'entreprise était bien &&AFONCTION?

Oui 1
Non..... 2

Q2B

Si... (Q2=2.OR.AFONCTION=35)

Quel poste occupiez-vous dans l'entreprise &&AQUSUEL?

Notez... -> AQ2B; C80 L4 C40 1

Q2A

Si... (Q2=2.OR.Q2B=1)

Pourriez-vous m'indiquer quelles étaient les 3 principales tâches effectuées dans cet emploi?

Notez... -> AQ2A; C160 L2 C80 1

Q4

Êtes-vous en emploi actuellement?

Oui 1
Non..... 2

Q6

Si... (Q4=2)

Parmi la liste suivante, lequel des énoncés décrit le mieux votre situation actuelle?

Mis à pied temporairement..... 1 L
Sans emploi (sauf mise à pied temporaire) 2 L
Aux études 3 L
Retraité 4 L
En congé de maladie, de maternité ou parental..... 5 L
Autre (Précisez) -> AQ6; C80 L1 C80 8 P

Q6A

Si... (Q6=3)

Dans quel domaine étudiez-vous?

Demander suffisamment de détails pour permettre de déterminer s'il s'agit d'un domaine relié à la transformation du bois ou non

Dans le secteur de la transformation du bois..... 1
Dans un autre secteur d'activités..... 2
Spécifiez le domaine tel que mentionné par le répondant -> AQ6A; C160 L2 C80 3 N

Q5

Si... (Q4=1)

Occupez-vous encore le poste &&AFONCTION chez &&AQUSUEL ?

Oui, j'occupe le même poste dans le même établissement 1 ->Q9
Non, j'occupe un autre poste dans le même établissement 2
Non, je ne travaille plus pour cet établissement..... 3

Q5A

Si... (Q5=2)

Quel poste occupez-vous?

Notez... -> AQ5A; C80 L1 C80 1

Q5B

Si... (Q5=2)

Pourriez-vous m'indiquer quelles sont les 3 principales tâches que vous effectuez dans cet emploi?

Notez... -> AQ5B; C160 L2 C80 1

Q7

Si... (Q5=3)

Occupez-vous un emploi dans le secteur de la transformation du bois?

Déf.: Secteur de la fabrication de matériaux ou de produits en bois, incluant les maisons préfabriquées, mais excluant les meubles, les armoires et les comptoirs

Oui	1	->Q9
Non.....	2	
Ne sait pas/Ne répond pas	9	P

Q8

Si... (Q7=2,9)

Dans quel secteur d'activités travaillez-vous actuellement?

Lire la liste au besoin seulement. Cocher une seule réponse. Si plusieurs secteurs, choisir le principal.

Acériculture (production de sirop d'érable).....	1
Agriculture	2
Aménagement forestier	3
Construction.....	4
Fabrication d'armoires/comptoirs de cuisine	5
Fabrication de bardeaux	6
Fabrication de contenants et de palettes en bois.....	21
Fabrication de fenêtres et de portes en bois	22
Fabrication de maisons préfabriquées	7
Fabrication de menuiseries préfabriquées	20
Fabrication de meubles	8
Fabrication de placages ou de contreplaqués ou de panneaux en bois reconstitués	18
Fabrication de poutrelles.....	9
Fabrication de produits de charpente en bois	23
Machinerie et usinage	10
Métallurgie.....	11
Mines	12
Pépinière/horticulture.....	13
Plastique et caoutchouc.....	14
Préservation du bois.....	19
Scierie	15
Transport.....	16
Travaux publics.....	17
Administration publique	25
Commerce de détail	26
Commerce de gros	27
Information et culture.....	28
Service d'enseignement.....	29
Soins de santé et ass. sociale	30
Transformation du bois	31
Hôtellerie/restauration.....	40
Fabrication de produits minéraux non métalliques	42
Service automobile.....	43
Services administratifs et soutien.....	44
Pharmaceutique.....	45
Service public.....	46
Autres, précisez : -> AQ8; C80 L1 C80.....	98

Q9 [0,0]

Si... (Q4=2.OR.Q5=3)

Toujours pour votre poste de <EXECUTE>\$Q2 == 1? "&&AFONCTION" : "&&AQ2B"</EXECUTE> chez &&AQUSUEL que vous avez occupé en 2007, parmi les fonctions suivantes, lesquelles correspondaient à votre description de tâches? C'est-à-dire, parmi les types de tâches suivantes, lesquelles avez-vous faites dans l'exercice de votre travail en 2007?)

Q9A [0,0]

Si... (Q5=1)

Pour votre poste actuel de <EXECUTE>\$Q2 == 1? "&&AFONCTION" : "&&AQ2B"</EXECUTE>, parmi les fonctions suivantes lesquelles correspondent à votre description de tâches?

Q9B [0,0]

Si... (Q5=2)

Pour votre poste actuel de &&AQ5A chez &&AQUSUEL, parmi les fonctions suivantes lesquelles correspondent à votre description de tâches?

Q9CHOIX [1,8]

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

Gestion ou supervision.....	1	L
Ventes/ marketing	2	L
Soutien administratif (exemple : bureautique, comptabilité, réception.....)	3	L
Soutien informatique.....	4	L
Soutien technique (un métier, exemple : affûteur, mécanicien, électrotechnicien.....)	5	L
Production (exemple : opérateur, journalier.....)	6	L
Manutention et expédition	7	L
Entretien et sécurité d'immeubles.....	8	L
Pas de réponse/Ne sait pas	99	P

Q10

À part votre emploi chez &&AQUSUEL, avez-vous travaillé ailleurs en 2007?

Oui	1	
Non.....	2	->Q12

Q10A

Si... (Q10=1)

Était-ce dans l'industrie de la transformation du bois?

Oui	1	
Non.....	2	
Je ne sais pas	9	P

Q10B [1,20]

Si... (Q10A=2,9)

Dans quels autres secteurs d'activités (avez-vous travaillé en 2007)?

Lire au besoin seulement	
Acériculture (production de sirop d'érable).....	1
Agriculture	2
Aménagement forestier	3
Construction.....	4
Fabrication d'armoires/comptoirs de cuisine	5
Fabrication de bardeaux	6
Fabrication de contenants et de palettes en bois.....	21
Fabrication de fenêtres et de portes en bois	22
Fabrication de maisons préfabriquées	7
Fabrication de menuiseries préfabriquées	20
Fabrication de meubles	8
Fabrication de placages ou de contreplaqués ou de panneaux en bois reconstitués	18

Fabrication de poutrelles.....	9
Fabrication de produits de charpente en bois.....	23
Machinerie et usinage	10
Métallurgie.....	11
Mines	12
Pépinière/horticulture.....	13
Plastique et caoutchouc.....	14
Préservation du bois.....	19
Scierie	15
Transport.....	16
Travaux publics.....	17
Administration publique	25
Commerce de détail	26
Commerce de gros	27
Information et culture.....	28
Service d'enseignement.....	29
Soins de santé et ass. sociale	30
Transformation du bois	31
Hôtellerie/restauration.....	40
Fabrication de produits minéraux non métalliques	42
Service automobile.....	43
Services administratifs et soutien.....	44
Fabrication de produits chimiques	45
Fabrication d'aliments	46
Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	47
Autres, précisez : -> AQ10B; C80 L1 C80	98
Réponse non valide	99

Q11

Si... ((Q10A=2,9).AND.(Q10B.NE.6,7,9,15,18,19,20,21,22,23))

Parmi tous les secteurs d'activités où vous avez travaillé, lequel vous a procuré le revenu le plus élevé en 2007?

Acériculture (production de sirop d'érable).....	1
Agriculture	2
Aménagement forestier.....	3
Construction.....	4
Fabrication d'armoires/comptoirs de cuisine	5
Fabrication de bardeaux	6
Fabrication de contenants et de palettes en bois.....	21
Fabrication de fenêtres et de portes en bois	22
Fabrication de maisons préfabriquées.....	7
Fabrication de menuiseries préfabriquées	20
Fabrication de meubles	8
Fabrication de placages ou de contreplaqués ou de panneaux en bois reconstitués	18
Fabrication de poutrelles.....	9
Fabrication de produits de charpente en bois.....	23
Machinerie et usinage	10
Métallurgie.....	11
Mines	12
Pépinière/horticulture.....	13
Plastique et caoutchouc.....	14
Préservation du bois.....	19
Scierie	15
Transport.....	16
Travaux publics.....	17
Administration publique	25
Commerce de détail	26
Commerce de gros	27
Information et culture.....	28

Service d'enseignement.....	29
Soins de santé et ass. sociale	30
Transformation du bois	31
Hôtellerie/restauration.....	40
Arts/spectacles/loisirs.....	41
Fabrication de produits minéraux non métalliques	42
Réparation et entretien de véhicule automobile	43
Service administratif et de soutien	44
Fabrication de produits chimiques	45
Fabrication d'aliments	46
Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	47
Autres, précisez : -> AQ11; C80 L1 C80.....	98
Réponse non valide	99

Q12

Si... (Q5=1,2)

Si vous perdiez votre poste chez &&AQUUSUEL que feriez-vous?

Occuper un autre poste dans la même entreprise	1
Chercher un autre emploi dans le secteur de la transformation du bois	2
Chercher un autre emploi dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12; C80 L4 C40	3
Travailler à mon compte	4
Prendre ma retraite	5
Retourner aux études dans le secteur de la transformation du bois.....	6
Retourner aux études dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12; C80 L4 C40	7
Chercher un autre emploi, peu importe le secteur (transformation du bois ou autres).....	8
Autres, précisez : -> AQ12; C80 L4 C40.....	98
NSP/NR	99

Q12A

Si... (Q7=1)

Si vous perdiez votre poste dans l'industrie de la transformation du bois que feriez-vous?

Occuper un autre poste dans la même entreprise	1
Chercher un autre emploi dans le secteur de la transformation du bois.....	2
Chercher un autre emploi dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12A; C80 L4 C40	3
Travailler à mon compte	4
Prendre ma retraite	5
Retourner aux études dans le secteur de la transformation du bois.....	6
Retourner aux études dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12A; C80 L4 C40	7
Chercher un autre emploi, peu importe le secteur (transformation du bois ou autres).....	8
Autres, précisez : -> AQ12A; C80 L4 C40	98
NSP/NR	99

Q12B

Si... (Q8=6,7,9,15,18,19,20,21,22,23)

Si vous perdiez votre poste dans le secteur de &Q8, que feriez-vous ?

Occuper un autre poste dans la même entreprise	1
Chercher un autre emploi dans le secteur de la transformation du bois	2
Chercher un autre emploi dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12B; C80 L4 C40	3
Travailler à mon compte	4
Prendre ma retraite	5
Retourner aux études dans le secteur de la transformation du bois.....	6
Retourner aux études dans un autre secteur d'activités, précisez dans quel domaine... -> AQ12B; C80 L4 C40	7
Chercher un autre emploi, peu importe le secteur (transformation du bois ou autres).....	8
Autres, précisez : -> AQ12B; C80 L4 C40	98
NSP/NR	99

Q13

Si... Q5=1,2

Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec les affirmations suivantes?

Je laisserais le secteur de la transformation du bois si on m'offrait un emploi à conditions semblables dans un autre secteur.

Plutôt en accord.....	1
Plutôt en désaccord	2
Ne sais pas.....	9
Non applicable	8

Q13B

Si... Q8=6,7,9,15,18,19,20,21,22,23

Je laisserais le secteur de &Q8 si on m'offrait un emploi à conditions semblables dans un autre secteur.

Plutôt en accord.....	1
Plutôt en désaccord	2
Ne sais pas.....	9
Non applicable	8

Q14

Si... Q5=1,2.OR.Q7=1.OR.Q8=6,7,9,15,18,19,20,21,22,23

Je pense prendre ma retraite d'ici cinq ans.

Plutôt en accord.....	1
Plutôt en désaccord	2
Ne sais pas.....	9
Non applicable	8

Q15 [1,7]

Si... (Q13=1,9)

Pourquoi quitteriez-vous le secteur de la transformation du bois?

Je suis insatisfait du salaire	1	P
Je suis insatisfait de l'horaire de travail	2	P
Je suis insatisfait des conditions de travail.....	3	P
Je suis insatisfait du temps de transport pour me rendre au travail	13	P
Les tâches de travail ne me plaisent pas.....	4	P
Je suis insatisfait du climat de travail.....	5	P
Je suis insatisfait de la stabilité d'emploi/Difficultés du secteur.....	6	P
Changement/Autre domaine/Nouveau/Manque de possibilités d'avancement.....	7	P
Je veux me rapprocher de mon foyer, de ma famille	9	P
Je veux me rapprocher des centres urbains	10	P
Santé.....	11	P
Âge.....	12	P
Non codifiable.....	96	P
Toute autre raison	97	P
Autre, précisez : -> AQ15; C80 L1 C80	98	P
NSP/NRP	99	PX

QNOMBR1

QNOMBR1 =n_selections(\$Q15,1,2,3,4,5,6)

Q15A

Si... (QNOMBR1 .GT. 1)

Parmi les éléments mentionnés, lequel est le plus insatisfaisant pour vous?

Q15=1 Je suis insatisfait du salaire	1
Q15=2 Je suis insatisfait de l'horaire de travail	2
Q15=3 Je suis insatisfait des conditions de travail	3
Q15=4 Les tâches de travail ne me plaisent pas.....	4
Q15=5 Je suis insatisfait du climat de travail.....	5
Q15=6 Je suis insatisfait de la stabilité d'emploi	6
Q15=98 &&AQ15	98
NSP/NRP	99 P

Q16

Si... (Q4=2.OR.Q7=2.OR.Q8.NE.6,7,9,15,18,19,20,21,22,23)

Êtes-vous plutôt en accord ou plutôt en désaccord avec l'affirmation suivante :

J'accepterais un emploi dans le secteur de la transformation du bois à des conditions semblables à celles du poste que j'occupais chez &&AQUSUEL en 2007?

Plutôt en accord.....	1
Plutôt en désaccord	2
Ne sais pas.....	9
Non applicable	8

Q17 [1,7]

Si... (Q16=2,9)

Qu'est-ce qui pourrait vous faire accepter un emploi dans le secteur de la transformation du bois?

Meilleur salaire	1
Meilleur horaire de travail.....	2
Meilleures conditions de travail	3
Tâches de travail plus intéressantes	4
Meilleur climat de travail	5
Meilleure stabilité d'emploi	6
Rien/Pas mieux ailleurs.....	7
Moins de pression pour les bonus	8
Toute autre raison	97
Autre, précisez : -> AQ17; C80 L1 C80	98
NSP/NRP	99 PX

QNOMBR2

QNOMBR2 =n_selections(\$Q17,1,2,3,4,5,6)

Q17A

Si... (QNOMBR2 .GT. 1)

Parmi les éléments mentionnés, lequel est le plus important pour vous?

Q17=1 Meilleur salaire	1
Q17=2 Meilleur horaire de travail.....	2
Q17=3 Meilleures conditions de travail	3
Q17=4 Tâches de travail plus intéressantes	4
Q17=5 Meilleur climat de travail	5
Q17=6 Meilleure stabilité d'emploi	6
Q17=98 &&AQ17	98
NSP/NRP	99 P

Q18

Avez-vous reçu une formation de votre employeur reliée à votre travail en 2007?

Oui	1
Non.....	2

Q19 [1,9]

Si... (Q18=1)

Dans quel domaine parmi les suivants avez-vous reçu une formation?

Secourisme ou santé et sécurité du travail (prévention des accidents et/ou premiers secours)	1	L
Informatique ou bureautique	2	L
Administration, gestion des ressources humaines et matérielles.....	4	L
Communication.....	5	L
Vente ou marketing.....	6	L
Technologies, techniques de travail	7	L
Entraînement à de nouvelles tâches	8	L
Anglais	9	L
Autre, précisez : -> AQ19; C80 L1 C80	998	P
NSP/NRP	999	PX

Q20 [0,0]

Si... (Q5=1,2)

Pour votre emploi chez &&AQUUSUEL, pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous avez ou aurez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation » d'ici décembre 2010. Si ce n'est pas applicable pour votre emploi, veuillez me le dire.

Q20A [0,0]

Si... (Q5=3.OR.Q4=2)

Pour votre emploi chez &&AQUUSUEL, en 2007, pour chacun des domaines suivants, veuillez me dire si vous aviez « aucun besoin de formation », un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation ». Si ce n'était pas applicable pour votre emploi, veuillez me le dire.

Q20CHOIX1

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3211

Opération de la tronçonneuse

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX2

Si... Q9CHOIX=7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Opération de chargement

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX3

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3211

Opération de l'écorceur

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX4

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3211

Opération de sciage

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX5

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3211

Opération de délignage

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX6

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3211,3219

Opération de la raboteuse (planeur)

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX7

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3211,3219

Opération du séchoir

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX8

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3219

Opération de la moulurière

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX9

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3212,3219

Opération de laminage

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX10

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3212,3219

Opération de collage, d'assemblage ou de jointage

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX11

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3212,3219

Opération de finition (peinture, teinture, polissage)

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX12

Si... Q9CHOIX=5,7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Conduite de chariot élévateur, pont roulant

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX13

Si... Q9CHOIX=6.AND.SCIAN=3211

Classification des bois usinés

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX14

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3219

Confection de teinture

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX15

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Affûtage

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX16

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Technique de coupe

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX17

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Soudure

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX18

Si... Q9CHOIX=5,6,7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Pneumatique

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX19

Si... Q9CHOIX=5,6,7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Hydraulique

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX20

Si... Q9CHOIX=5,6,7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Mécanique

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX21

Si... Q9CHOIX=5,6,7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Électricité/électronique

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX22

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3211

Mesurage de bois

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX23

Si... Q9CHOIX=5.AND.SCIAN=3219

Dessin technique

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX24

Si... Q9CHOIX=1,5.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Optimisation des procédés

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX25

Si... Q9CHOIX=1,5,6.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Contrôle de la qualité

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX26

Si... Q9CHOIX=5,6,7.AND.SCIAN=3211

Préservation du bois

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX27

Si... Q9CHOIX=5,6,7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Entretien et réparation des machines

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX28

Si... Q9CHOIX=5,6.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Réglage ou programmation des machines

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX29

Si... Q9CHOIX=1,5,6,7.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Système de gestion d'entretien des équipements

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX30

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

Informatique ou bureautique

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX31

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

Français

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX32

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

Anglais

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX33

Si... Q9CHOIX.NE.8.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Mathématiques

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX34

Si... Q9CHOIX=1,5,6.AND.SCIAN=3212,3219

Lecture et interprétation de plans et devis

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX35

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

Secourisme/santé et sécurité du travail

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX36

Si... Q9CHOIX=1

Législation et réglementation

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX37

Si... Q9CHOIX=1,5,6.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Contrôle et suivi des opérations

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX38

Si... Q9CHOIX=1.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Gestion et supervision du personnel

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX39

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

Gestion des inventaires

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX40

Si... Q9CHOIX=1,2,3,5.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Vente/Marketing

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX41

Si... Q9CHOIX=1,3,5.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Calcul du coût de revient

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX42

Si... Q9CHOIX=1,5.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Recherche et développement

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX43

Si... Q9CHOIX=1,2,5.AND.SCIAN=3211,3212,3219

Commercialisation internationale

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q20CHOIX44

Si... (Q5=1,2,3.OR.Q4=2)

Communication

Aucun.....	1
Léger	2
Grand	3
Ne s'applique pas.....	8
NRP/NSP	9

Q21

Si... (Q5=1,2)

Une formation dans un autre domaine vous serait-elle utile? Cette question est très importante pour nous. Veuillez bien y réfléchir.

Oui	1
Non.....	2

Q21_1

Si... (Q5=3.OR.Q4=2)

Une formation dans un autre domaine vous aurait-elle été utile? Cette question est très importante pour nous. Veuillez bien y réfléchir.

Oui 1
Non..... 2

Q21A [0,1]

Si... (Q21=1.OR.Q21_1=1)

Laquelle (lesquelles)?

Domaine de formation 1

Notez -> AQ21A; C80 L1 C40 1
Abattage mécanisé et façonnage des bois 2
Calcul du coût de revient 3
Classification des bois usinés..... 4
Conduite de camion 27
Conduite de machinerie lourde 5
Conduite 31
Contrôle de la qualité 6
Coupe au plasma 7
Efficacité énergétique 8
Électricité/électronique 9
Entretien et réparation des machines..... 10
Fiscalité..... 28
Gestion des inventaires 11
Hydraulique..... 12
Informatique ou bureautique 13
Langues..... 30
Mécanique..... 14
Opération de bouilloire 15
Opération de chargement 16
Opération de l'écorceur..... 17
Opération de sciage 29
Opération du séchoir 18
Opération d'une scie à chaîne..... 19
Opérations forestières 20
Réglage ou programmation des machines..... 21
Réfrigération 22
Secourisme/santé et sécurité du travail 23
Soudure 24
Usinage numérique 25
Vente/Marketing 26
Administration et gestion 45
Architecture..... 46
Construction..... 47
Arpentage-géomatique 48
Placage 49
Produit de peinture et finition 50
Génie civil..... 51
Ressources humaines/relations industrielles 52
Relations humaines/interpersonnelles 53
Dessin industriel..... 54
Ferblanterie 55
Installation plancher de bois..... 56
Génie 57
Sylviculture 58
Transformation du bois (lamellé-collé)..... 59
Autres..... 98

Q21B [0,1]

Si... (Q21=1.OR.Q21_1=1)

Laquelle (lesquelles)?

Domaine de formation 2

Notez -> AQ21B; C80 L1 C40	1
Abattage mécanisé et façonnage des bois	2
Calcul du coût de revient	3
...	
Sylviculture	58
Transformation du bois (lamellé-collé).....	59
Autres.....	98

Q21C [0,1]

Si... (Q21=1.OR.Q21_1=1)

Laquelle (lesquelles)?

Domaine de formation 3

Notez -> AQ21C; C80 L1 C40	1
Abattage mécanisé et façonnage des bois	2
Calcul du coût de revient	3
...	
Sylviculture	58
Transformation du bois (lamellé-collé).....	59
Autres.....	98

Q21D [0,1]

Si... (Q21=1.OR.Q21_1=1)

Laquelle (lesquelles)?

Domaine de formation 4

Notez -> AQ21D; C80 L1 C40	1
Abattage mécanisé et façonnage des bois	2
Calcul du coût de revient	3
...	
Sylviculture	58
Transformation du bois (lamellé-collé).....	59
Autres.....	98

Q21E [0,1]

Si... (Q21=1.OR.Q21_1=1)

Laquelle (lesquelles)?

Domaine de formation 5

Notez -> AQ21E; C80 L1 C40.....	1
Abattage mécanisé et façonnage des bois	2
Calcul du coût de revient	3
...	
Sylviculture	58
Transformation du bois (lamellé-collé).....	59
Autres.....	98

Q21AA [0,1]

Si... (Q21=1)

Pour chacun de ces domaines, veuillez me dire si vous avez (aviez) un « léger besoin de formation » ou un « grand besoin de formation ».

&&AQ21A

Léger	1
Grand	2

Q21BB [0,1]

Si... (Q21=1)

&&AQ21B

Léger 1
Grand 2

Q21CC [0,1]

Si... (Q21=1)

&&AQ21C

Léger 1
Grand 2

Q21DD [0,1]

Si... (Q21=1)

&&AQ21D

Léger 1
Grand 2

Q21EE [0,1]

Si... (Q21=1)

&&AQ21E

Léger 1
Grand 2

Q22A

Pour chacun des éléments suivants concernant votre emploi chez &&AQUSUEL en 2007, dites-moi si vous étiez très insatisfait, insatisfait, neutre, satisfait ou très satisfait. Si ça ne s'applique pas à vous, veuillez me le préciser.

Salaire global

Très insatisfait 1
Insatisfait 2
Neutre 3
Satisfait 4
Très satisfait 5
Ne sais pas 9 P
Ne s'applique pas 8 P

Q22B

Mode de rémunération (payé à l'heure, à la semaine, au rendement...)

Très insatisfait 1
Insatisfait 2
Neutre 3
Satisfait 4
Très satisfait 5
Ne sais pas 9 P
Ne s'applique pas 8 P

Q22C

Nombre de semaines de travail par année

Très insatisfait 1
Insatisfait 2
Neutre 3
Satisfait 4
Très satisfait 5
Ne sais pas 9 P
Ne s'applique pas 8 P

Q22D

Sécurité d'emploi

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22E

Qualité des outils et machines pour faire votre travail

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22F

Équipements de sécurité (vêtements, bouchons, gants...)(si applicable à vous)

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22G

Temps de transport quotidien pour se rendre au travail

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22H

Horaire de travail

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22I

Avantages sociaux (si applicable à vous)

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22K

Planification ou organisation du travail de la part de l'employeur

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22L

Formation reçue de l'employeur

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q22M

Travail dans le secteur de la transformation du bois en général

Très insatisfait.....	1	
Insatisfait.....	2	
Neutre.....	3	
Satisfait	4	
Très satisfait.....	5	
Ne sais pas.....	9	P
Ne s'applique pas.....	8	P

Q23

En 2007, en moyenne, combien de temps mettiez-vous pour vous rendre à votre lieu de travail chez &&AQUUSUEL chaque jour (aller seulement)?

0 à 30 min.....	1	
31 à 45 min (0,5 h à 0,75 h)	2	
46 à 60 min (0,75 h à 1 h)	3	
61 à 75 min (1 h à 1,25 h)	4	
76 à 90 min (1,25 h à 1,5 h)	5	
91 à 105 min (1,5 h à 1,75 h)	6	
105 min à 120 min (1,75 h à 2 h)	7	
Plus de 120 min (plus de 2 h).....	8	
Ne sais pas/pas de réponse	99	P

Q24

Au maximum, combien de temps seriez-vous prêt à voyager pour vous rendre à votre lieu de travail chaque jour, en moyenne (aller seulement)?

Jusqu'à 30 min	1	
Jusqu'à 45 min	2	
Jusqu'à 60 min (1 h).....	3	
Jusqu'à 75 min (1 h 15).....	4	
Jusqu'à 90 min (1 h 30).....	5	
Jusqu'à 105 min (1 h 45).....	6	
Jusqu'à 120 min (2 h).....	7	
Plus de 120 min (plus de 2 h).....	8	
Ne sais pas/pas de réponse	99	P

Q25 [1,2]

Accepteriez-vous de déménager pour un emploi?

Oui	1
Non.....	2
Peut-être, expliquez : -> AQ25; C80 L1 C80.....	3
Meilleur salaire	300
Stabilité/sécurité.....	301
Conditions travail	302
Domaine/Poste/type	303
Région.....	304
Distance	305
Famille	306
Si obligation.....	307
Valorisant.....	308
Je ne sais pas	999

Q26

Combien d'années d'expérience de travail avez-vous dans le secteur de la transformation du bois?

(Si moins d'un an, écrire 1; si années discontinues, additionner.)

Notez le nombre d'années -> AQ26; N2.0 [1-50]	1
NRP.....	9

Q27

Combien d'années d'expérience de travail avez-vous chez &&AQUSUEL?

(Si moins d'un an, écrire 1; si années discontinues, additionner.)

Notez le nombre d'années -> AQ27; N2.0 [1-AQ26].....	1
NRP.....	9

Q28

Pour votre emploi chez &&AQUSUEL, au moment où la production était à son maximum en 2007, combien d'heures travailliez-vous par semaine?

Nombre d'heures -> AQ28; N2.0 [1-75]	1
NSP/NRP	9

Q29

En 2007, en excluant vos vacances, combien de semaines avez-vous travaillé dans le secteur de la transformation du bois (estimation,)?

Le total des semaines ne doit pas DÉPASSER 52 pour les deux questions

Nombre de semaines -> AQ29; N2.0 [1-52]	1
NSP/NRP	9

Q29A

En 2007 pendant combien de semaines avez-vous été en arrêt de travail pour congé de maladie, maternité, CSST?

Nombre de semaines -> AQ29A; N2.0 [0-52]	1
NSP/NRP	9

Q29_TOT

Si... ((AQ29+AQ29A).GT.52)

1	1	->Q29
---------	---	-------

Q30

Si... (Q10=1)

En 2007, en excluant vos vacances, combien de semaines avez-vous travaillé au total, tous secteurs confondus (estimation)?

Nombre de semaines -> AQ30; N2.0 [AQ29-52]	1
NSP/NRP	9

Q31

En 2007, quel était votre mode de rémunération chez &AQUUSUEL?

À l'heure	1
À l'année.....	2
À la semaine.....	3
Au rendement.....	4
À l'heure avec bonus	5
À l'année avec bonus.....	6
À la semaine avec bonus.....	7
Autre, précisez : -> AQ31; C80 L1 C80	8
Au mois.....	9
À la pièce	10

Q32

Parmi la liste suivante, pour l'année 2007, dans quelle catégorie se situe votre revenu annuel, avant impôt, provenant du secteur de la transformation du bois?

Moins de 10 000 \$.....	1
Entre 10 000 et 20 000 \$	2
Entre 20 000 et 30 000 \$	3
Entre 30 000 et 40 000 \$	4
Entre 40 000 et 50 000 \$	5
Entre 50 000 et 60 000 \$	6
Entre 60 000 et 70 000 \$	7
Entre 70 000 et 80 000 \$	8
Plus de 80 000 \$	9
NSP/NRP	99 P

Q33

En 2007, avez-vous travaillé sur des quarts de nuit? (après 22 h)

Oui	1
Non.....	2

Q34

Seriez-vous disposé à travailler de nuit? (après 22 h)

Oui	1
Non.....	2

Q35

Nous avons presque terminé, il ne reste que quelques questions uniquement à des fins statistiques.

Déterminez-vous un certificat ou un diplôme en lien avec le secteur de la transformation du bois?

Oui	1	
Non.....	2	->Q36

Q35A [1,5]

Précisez lequel ou lesquels?

RELIÉS DIRECTEMENT À LA TRANSFORMATION DU BOIS	1	N
SECONDAIRE	10	N
AEP Transformation du bois d'oeuvre.....	11	
DEP Affûtage.....	12	
DEP Classement des bois débités	13	
DEP Sciage	14	
COLLÉGIALE.....	20	N
AEC Deuxième transformation des produits forestiers.....	21	
AEC Optimisation et contrôle en transformation des produits forestiers.....	22	
AEC Production manufacturière des produits du bois	23	
AEC Technologie de la deuxième et troisième transformation des produits forestiers.....	24	
AEC Technologie du séchage du bois.....	25	

AEC Transformation des produits forestiers/volet séchage	26
DEC Technologie de la transformation des produits forestiers.....	27
UNIVERSITAIRE	30 N
Baccalauréat coopératif en génie du bois	31
Maîtrise en science du bois	32
Doctorat en science du bois.....	33
AUTRES	40 N
Certification en classement du bois de la CIFQ (Conseil de l'industrie forestière du Québec) (anciennement appelé AMBSQ/Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec).....	41
AUTRES FORMATIONS DISPONIBLES.....	5 N
SECONDAIRE	50 N
ASP Usinage sur machines-outils à commande numérique	51
ASP Gabarit et échantillon.....	52
DEP Conduite de machines industrielles	53
DEP Ébénisterie	54
DEP Fabrication de meubles en série et de produits en bois ouvré.....	55
DEP Finition de meubles	56
DEP Techniques d'usinage	57
DEP Charpenterie-menuiserie.....	58
DEP Dessin de bâtiment	59
DEP Dessin industriel	60
COLLÉGIALE.....	70 N
Ébénisterie et menuiserie architecturale.....	71
Meuble et bois ouvré.....	72
Production manufacturière	73
Techniques de design industriel	74
Techniques du meuble et d'ébénisterie	75
Technologie de l'architecture.....	76
Bacc Génie mécanique.....	84
DEP en aménagement de la forêt	81
DEC:Technologie forestière.....	87
DEC Mécanique	83
DEP Mécanique industrielle	85
Bacc foresterie	80
DEP électromécanique	86
Autres, précisez... -> AQ35A; C80 L1 C80	98
Aucun/NSP/NRP.....	99
Non classifié.....	100

Q36

Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu?

Lire au besoin	
Secondaire 5 général complété ou DEP	1
Collégial	2
Universitaire.....	3
Autre, précisez... -> AQ36; C80 L1 C80	4
Aucun.....	8
Secondaire non complété	5
Autre formation spécifique	6

Q37

Maintenant, à des fins statistiques, pourriez-vous me dire si vous êtes né au Canada?

Oui	1
Non.....	2

Q38

En quelle année êtes-vous né?

Notez les quatre chiffres -> AQ38; N4.0 [1900-2000] 1

Q40

Êtes-vous syndiqué?

Oui 1

Non..... 2

SEXE

Notez le sexe du répondant.

Homme..... 1 ->FIN

Femme 2 ->FIN

QTP

Cette strate est complétée.

Terminez l'entrevue et remerciez le répondant et mettre dans QUOTAS PLEINS..... 1 D

FIN

C'est terminé, merci de votre collaboration!

Entrevue complétée..... 1 D

ANNEXE 3

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

LISTE DES CATÉGORIES DE POSTE UTILISÉES ET CORRESPONDANCE AVEC LES
CODES DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

CNP	CATÉGORIE DE POSTE	REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE*
0016 0111 0112 0611 0811 0911	Personnel de direction (usine et forêt) ▪ cadre supérieur ▪ directeur : ▪ d'usine ▪ de fabrication ▪ des ressources humaines ▪ des ventes ▪ financier ▪ d'opérations forestières ▪ directeur/surintendant en foresterie ▪ surintendant d'usine ▪ surintendant d'opérations forestières ▪ etc.	1
7215 7216 9215	Personnel de supervision (usine) ▪ contremaître d'usine ▪ superviseur d'usine ▪ surveillant d'usine ▪ etc.	1
8211	Personnel de supervision (forêt) ▪ superviseur : ▪ des opérations forestières ▪ de l'équipe de forestiers construction de chemins ▪ du transport forestier ▪ contremaître de l'exploitation forestière ▪ surveillant en sylviculture ▪ etc.	1
1221 1241 1431 1432 1453 1472	Employés de soutien administratif ▪ agent d'administration ▪ commis : ▪ à la comptabilité ▪ à la paye ▪ au service à la clientèle ▪ magasinier ▪ secrétaire ▪ vérificateur et comptable ▪ etc.	3
2141	Ingénieurs d'industrie et de fabrication (ingénieur en qualité de procédé) ▪ ingénieur : ▪ d'usine ▪ de contrôle de la qualité ▪ en fabrication ▪ de production ▪ industriel ▪ de transformation du bois ▪ etc.	4

CNP	CATÉGORIE DE POSTE	REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE*
2122	Ingénieurs forestiers ▪ forestier : ▪ de district ▪ spécialiste en évaluation ▪ surintendant : ▪ foresterie ▪ planification forestière ▪ etc.	4
2233 2232	Techniciens en génie de fabrication ▪ technicien : ▪ en génie industriel ▪ en génie mécanique ▪ en assurance de la qualité ▪ etc.	4
2223	Techniciens en sciences forestières (sauf mesureurs) ▪ technicien : ▪ forestier ▪ d'inventaire forestier ▪ sylvicole ▪ de terrain ▪ garde forestier ▪ etc.	4
2223	Mesureurs (forêt et usine) ▪ technicien : ▪ mesurage du bois/cour usine ▪ mesurage du bois/exploitation forestière ▪ etc.	4
2253	Techniciens en dessin/dessinateurs ▪ dessinateur en mécanique ▪ technicien en dessin assisté par ordinateur ▪ technologue en conception et en dessin/génie civil ▪ etc.	4
2243	Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels ▪ mécanicien : ▪ d'équipements de contrôle de processus ▪ d'instruments industriels ▪ technicien d'instruments industriels ▪ apprenti mécanicien d'instruments industriels ▪ etc.	4
6411 6221 4163	Représentants des ventes (interne et externe), vendeurs commerce de gros (sauf commis/vendeurs au détail) ▪ représentant de commerce de gros ▪ conseiller en marketing ▪ etc.	2
6421	Commis/vendeurs commerce de détail ▪ conseiller/conseillère en vente au détail ▪ commis au comptoir – commerce de détail ▪ commis-vendeur – commerce de détail ▪ vendeur – commerce de détail ▪ etc.	2

CNP	CATÉGORIE DE POSTE	REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE*
1225 1474 6233	Acheteurs, commis aux achats et à l'inventaire ▪ acheteur : ▪ de billots ▪ de bois d'œuvre ▪ de bois de charpente ▪ de bois débité ▪ de commerce de gros ▪ de commerce de détail ▪ commis ▪ à l'inventaire ▪ au contrôle des stocks ▪ aux achats ▪ etc.	3
9431 9434	Opérateurs de machines dans la transformation du bois ▪ chef scieur ▪ scieur-coupeur de bois d'œuvre ▪ opérateur : ▪ de scie ▪ de débiteur ▪ de déligneuse ▪ d'ébouteuse ▪ de tronçonneuse ▪ d'équarrisseuse ▪ de raboteuse ▪ de « butter » ▪ raboteur ▪ trancheur de bois en bardeaux de fente ▪ opérateur : ▪ d'écorceuse ▪ de déchiqueteuse ▪ de dérouleuse ▪ de séchoir ▪ assembleur de contreplaqués ▪ opérateur de presse à contreplaqués ▪ conducteur de presse à panneaux de particules ▪ etc.	5
9436	Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs ▪ classer ▪ contrôleur ▪ inspecteur ▪ marqueur ▪ etc.	4

CNP	CATÉGORIE DE POSTE	REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE*
9513	Opérateurs de machines à travailler le bois ▪ opérateur travail du bois : ▪ cloueuse ▪ débiteur ▪ dégrossisseur ▪ façonneur ▪ fraiseur ▪ jointoyeur ▪ lamineur ▪ moulurière ▪ perceuse ▪ ponceur ▪ assembleur de tonnellerie ▪ coupeur de moulures ▪ colleur de bandes de finition ▪ etc.	5
7383	Affûteurs de scies ▪ limeur ▪ affûteur/ajusteur de scies ▪ etc.	4
9493	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois ▪ monteur : ▪ de palettes en bois ▪ assembleur de caisses et/ou boîtes en bois, fabricant de portes en bois ▪ d'habitations préfabriquées ▪ de produits en bois ▪ ouvrier à la production d'habitations préusinées en bois ▪ vérificateur de portes et de fenêtres ▪ assembleur-contrôleur du montage d'articles en bois ▪ etc.	5
7272	Ébénistes ▪ apprenti ébéniste ▪ etc.	5
7271	Charpentiers-menuisiers ▪ apprenti charpentier-menuisier ▪ etc.	5
7421	Conducteurs d'équipements lourds (cour usine) ▪ conducteur : ▪ de chargeuse à grappin ▪ de grue de chargement à grappin ▪ opérateur d'équipements lourds : ▪ ébrancheuse-tronçonneuse ▪ chargeuse d'arbres ▪ loader ▪ etc.	5

CNP	CATÉGORIE DE POSTE	REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE*
7421 8241	Conducteurs de machineries/exploitation forestière (forêt) - conducteur : - d'abatteuse - d'ébrancheuse - de chargeuse de grumes - de porteur de troncs entiers - de tronçonneuse - de débardeur en forêt - d'excavatrice - de <i>bulldozer</i> - de niveleuse - de pelle rétrocaveuse - de camion forestier - opérateur d'équipements lourds - etc.	5
7411	Conducteurs de camions - camionneur - conducteur de camion - etc.	6
7242 7333	Électricien, électrotechnicien et électromécanicien - électricien - électronicien - instrumentaliste - apprenti électricien, électronicien ou électromécanicien - etc.	4
7312	Mécaniciens d'équipements lourds - mécanicien : - d'équipements mobiles lourds d'exploitation forestière - de moteurs diesels – matériels lourds - apprenti mécanicien d'équipements lourds - etc.	4
7311	Mécaniciens industriels - mécanicien - d'entretien de machines de production - monteur - technicien d'entretien mécanique - apprenti mécanicien-monteur <i>millwright</i> - etc.	4
7351	Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires - mécanicien d'entretien de machines fixes d'usine - opérateur de : - chaufferie - compresseur d'air - machines fixes à moteur diesel - système d'installation de climatisation - système de refroidissement - ouvrier à l'équipement de chauffage et de ventilation - apprenti mécanicien de machines fixes - etc.	4

CNP	CATÉGORIE DE POSTE	REGROUPEMENT DE CATÉGORIES DE POSTE*
7265	Soudeurs ▪ apprenti soudeur ▪ etc.	4
9496 9494	Peintres et enduiseurs secteur industriel ▪ peintre ▪ etc.	4
6651	Gardiens de sécurité ▪ agent de sécurité ▪ etc.	6
6661 6663	Concierges d'immeuble, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers ▪ concierge ▪ préposé à l'entretien ménager ▪ etc.	6
1471 7452 9614	Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois ▪ attacheur de bois débité ▪ chargeur : ▪ d'ébouteuse ▪ de billons ▪ déchargeur de camion ▪ conducteur de machine à décharger les copeaux ▪ déblayeur de scies pour bois vert ▪ déchargeur de bois débité en fin de ligne ▪ déchargeur de copeaux ▪ distributeur de billes ▪ éboueur de bardeaux ▪ empaqueteur ▪ empileur de bardeaux ou de bois d'œuvre ▪ manœuvre ▪ nettoyeur d'écorceuse ▪ opérateur de machines à empiler ▪ ouvrier à la table de triage pour bois vert ▪ ouvrier au convoyeur ▪ peseur de charge de camion ▪ préposé au stockage de copeaux ▪ ramasseur de rejets de sciage ▪ etc.	5

* 1 = Gestion et supervision
2 = Vente et marketing
3 = Soutien administratif
4 = Soutien technique
5 = Production et manutention
6 = Autres catégories