

SITUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN ESTRIE POUR 2007

**Rapport préparé à partir du système de gestion prévisionnelle du comité sectoriel
de main-d'œuvre en aménagement forestier et de l'annexe de la Commission
scolaire des Hauts-Cantons**

Rédigé par Mario Dionne, ing. f.



Agence de mise en valeur de la forêt privée de l'Estrie

Décembre 2009

REMERCIEMENTS

En premier lieu, nous souhaitons souligner la participation financière d'Emploi Québec représenté par Messieurs Richard Auclair et Jacques Bernard, du Centre de Formation le Granit de la Commission scolaire des Hauts-Cantons (CSHC), représenté par Messieurs Richard Hallé et Denis Ménard, ainsi que de la Commission Régionale sur les Ressources Naturelles et le Territoire (CRRNT) représentée par Monsieur Jean-Louis Blanchette.

Notre gratitude s'adresse également à la direction des entreprises qui a accepté de contribuer au sondage. Nos remerciements ciblent le personnel qui a fait preuve d'une disponibilité et d'un esprit de collaboration exemplaires lors de la collecte des informations.

Nous désirons saluer la collaboration de Mesdames Julie Langlois, M. Sc. F. et Annie Beaupré, ing. f. du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) pour leur support lors de la cueillette des données et la compilation des résultats.

Finalement, nous ne pouvons passer sous silence la précieuse contribution de Monsieur Jean-Denis Careau du Service Intégré du Bois (SIB) pour l'encadrement et les judicieux conseils formulés à différentes étapes du cheminement de l'enquête.

TABLE DES MATIÈRES

1. Mise en contexte.....	4
2. Présentation du questionnaire du CSMOAF	4
3. Présentation de l'annexe de la CSHC	6
4. Entreprises participantes.....	6
4.1. Description et localisation.....	6
5. Description des activités couvertes par l'étude	7
5.1. Activités couvertes par l'étude.....	8
5.2. Réalisation par la sous-traitance	8
5.3. Réalisation par des employés salariés.....	10
5.4. Localisation des activités.....	11
6. Description des emplois occupés par des employés salariés.....	12
6.1. Nombre d'emplois à temps plein et ceux à temps partiel	12
6.2. Nombre d'employés salariés par catégories d'emplois et par intitulé de poste.....	12
6.3. Type de semaine de travail	17
6.4. Type de quart de travail	17
6.5. Type de rémunération.....	18
6.6. Syndicalisation.....	19
7. Description des travaux.....	19
7.1. Travaux de récolte	20
7.1.1. Forêt publique.....	20
7.1.2. Forêt privée.....	22
7.2. Travaux sylvicoles non commerciaux	27
7.2.1. Forêt publique.....	28
7.2.2. Forêt privée.....	28
7.3. Voirie forestière.....	33
7.3.1. Forêt publique.....	33
7.3.2. Forêt privée.....	33
8. Gestion des ressources humaines.....	34
8.1. Difficultés de gestion.....	34
8.2. Emplois concernés par les difficultés de gestion.....	35
8.2.1. Fréquence des difficultés de gestion par intitulé de poste pour chaque catégorie d'emploi	36
8.2.2. Améliorations des difficultés de gestion	44
8.3. Prévisions sur le plan des effectifs pour 2007 et 2008	44
8.3.1. Réduction des effectifs pour 2007 et 2008.....	44
8.3.2. Embauche de nouveaux effectifs de 2008 à 2011.....	45
8.3.3. Raisons expliquant une pénurie d'effectifs anticipée.....	47
8.4. Moyens et organismes privilégiés pour recruter du nouveau personnel.....	48
8.5. Vérification effectuée avant l'embauche d'un nouvel employé.....	49
8.6. Moyens utilisés pour confirmer l'embauche de personnel	49
8.6.1. Besoins d'engager du personnel avec un diplôme (DEP, DEC) en foresterie	50
9. Formation en entreprise et informatique	50
9.1. Besoins pour accroître les compétences du personnel	51
9.2. Moyens utilisés pour faciliter la formation du personnel	51
9.3. Nombre d'employés par catégories d'emplois et par activité de formation.....	54
9.4. Responsabilité de la formation	57
9.5. Motifs qui incitent l'embauche d'employés sans formation de base.....	57
9.6. Difficultés éprouvées pour former le personnel	58

9.7.	Utilisation de l'internet pour informer le personnel.....	59
10.	Lois et les règlements	59
10.1.	Responsabilité de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise	60
10.2.	Membre d'une association d'employeurs ou d'une mutuelle de prévention	60
10.3.	Taux de CSST selon le secteur d'activité	61
10.4.	Fréquence des contacts professionnels avec différents organismes publics.....	62
10.5.	Fourniture, allocation ou remboursement pour équipements de sécurité	63
11.	Attentes auprès du comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier et du système de gestion prévisionnel de main-d'oeuvre.....	64
11.1.	Attentes auprès du CSMOAF.....	65
11.2.	Attentes par rapport à la base de données du système de gestion prévisionnel de main d'œuvre	66
12.	Bilan du nombre d'entreprises et des activités réalisées en Estrie et estimations des proportions couvertes par le sondage	66
12.1.	Estimation de la proportion du nombre d'entreprises sondées	67
12.2.	Récolte en forêt privée sur le territoire de l'Estrie	67
12.3.	Estimation de la proportion de la récolte effectuée par les salariés des entreprises sondées .	68
12.4.	Estimation de la proportion du reboisement, de l'entretien et des travaux précommerciaux inclus au sondage.....	68
13.	Extrapolation des besoins de main-d'œuvre à partir des résultats du sondage.....	68
13.1.	Estimation des besoins en débroussaillieurs et en reboiseurs	68
13.2.	Estimation des besoins en abatteurs manuels.....	69
13.3.	Estimation des besoins en conducteurs de machineries forestières.....	70
13.4.	Estimation des besoins en mesureurs, marteleurs, chargés d'inventaires et en contremaîtres	70
14.	Validation du nombre d'emplois par extrapolation du sondage.....	72
14.1.	Nombre d'emplois pour la récolte.....	72
14.2.	Nombre d'emplois pour le débroussaillage, le reboisement, le mesurage et le martelage	73
14.3.	Nombre d'emplois pour l'inventaire, les contremaîtres, les technologues et les ingénieurs forestiers	74
14.4.	Sommaire du nombre d'emplois pour l'ensemble des activités.....	75

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Comité de coordination.....	4
Tableau 2 Répartition des entreprises selon le secteur d'activité	7
Tableau 3 Localisation des entreprises selon les régions administratives	7
Tableau 4 Liste des activités couvertes par le sondage	8
Tableau 5 Nombre de sous-traitants par activité et répartition des entreprises par % de sous-traitance. ...	9
Tableau 6 Activités exécutées par des employés salariés.....	10
Tableau 7 Localisation des activités des entreprises par région.....	11
Tableau 8.1 Entreprises et emplois dans la catégorie directrice des opérations forestières.....	12
Tableau 8.2 Entreprises et emplois dans la catégorie ingénieur forestier	13
Tableau 8.3 Entreprises et emplois dans la catégorie technologue ou technicien en sciences forestières	13
Tableau 8.4 Entreprises et emplois dans la catégorie DEP en aménagement et/ou travail sylvicole.....	14
Tableau 8.5 Entreprises et emplois dans la catégorie conducteur de machinerie de voirie	14
Tableau 8.6 Entreprises et emplois dans la catégorie conductrice de machinerie de récolte	15
Tableau 8.7 Entreprises et emplois dans la catégorie travailleur forestier	15
Tableau 8.8 Entreprises et emplois dans la catégorie soutien général des travaux forestiers	16
Tableau 8.9 Entreprises et emplois dans la catégorie administration	16
Tableau 8.10 Entreprises et emplois pour toutes les catégories.....	16
Tableau 9 Répartition des entreprises par catégorie d'emplois selon le type de semaine de travail.....	17
Tableau 10 Répartition des entreprises par catégorie d'emplois selon le type de quart de travail	18
Tableau 11 Répartition des entreprises par catégorie d'emplois selon le type de rémunération.....	18
Tableau 12 Présence de la syndicalisation au sein des entreprises par catégorie d'emploi.....	19
Tableau 13 Volume de récolte sur forêt publique par essence et par région administrative	21
Tableau 14.1 Coupe partielle en forêt privée par activité, essence et région administrative.....	23
Tableau 14.2 Coupe totale en forêt privée par activité, essence et région administrative	24
Tableau 14.3 Récolte conventionnelle et mécanisée en forêt privée par groupe d'essences	25
Tableau 14.4 Débardage en forêt privée par activité, essence et région administrative.....	25
Tableau 14.5 Mesurage en forêt privée par activité, groupe d'essences et région administrative	26
Tableau 15 Activités de travaux sylvicoles en forêt publique.....	28
Tableau 16.1 Préparation de terrain en forêt privée par région administrative.....	29
Tableau 16.2 Reboisement et regarni en forêt privée par région administrative	30
Tableau 16.3 Entretien et éclaircie précommerciale en forêt privée par région administrative	31
Tableau 16.4 Autres travaux sylvicoles en forêt privée par région administrative	32
Tableau 17 Activités de voirie en forêt publique.....	33
Tableau 18 Activités de voirie en forêt privée	33
Tableau 19 Classement des difficultés de gestion	34
Tableau 20 Emplois concernés par les difficultés de gestion des ressources humaines.....	35
Tableau 21.1 Difficultés de gestion pour le directeur des opérations forestières.....	36
Tableau 21.2 Difficultés de gestion pour la catégorie ingénieur forestier	37
Tableau 21.3 Difficultés de gestion pour le technologue, technicien en sciences forestières	38
Tableau 21.4 Difficultés de gestion pour le DEP en aménagement et/ou travaux sylvicoles	39
Tableau 21.5 Difficultés de gestion pour les conducteurs de machinerie de voirieforestière	40
Tableau 21.6 Difficultés de gestion pour les conducteurs de machinerie de récolte forestière	41
Tableau 21.7 Difficultés de gestion pour les travailleurs forestiers	42
Tableau 21.8 Difficultés de gestion pour le soutien général des travaux forestiers	43
Tableau 21.9 Difficultés de gestion pour les employés d'administration	43
Tableau 22 Améliorations des difficultés de gestion par de la formation.....	44
Tableau 23 Causes des réductions d'effectifs en 2007 et emplois concernés	45
Tableau 24 Prévisions d'embauche d'employés par titre d'emploi de 2008 à 2011	46
Tableau 25 Causes des pénuries de main d'œuvre et emplois concernés	47
Tableau 26 Moyens pour recruter du nouveau personnel	48

Tableau 27 Organismes pour recruter du nouveau personnel.....	48
Tableau 28 Vérifications avant l'embauche de nouveaux employés.....	49
Tableau 29 Moyens privilégiés pour confirmer l'embauche	50
Tableau 30 Besoins d'employés avec diplôme DEP ou DEC en foresterie.....	50
Tableau 31.1 Moyens utilisés pour former les directeurs des opérations, les ingénieurs forestiers et les contremaîtres forestiers	51
Tableau 31.2 Moyens utilisés pour former les technologues ou techniciens en sciences forestières (DEC) et les techniciens en aménagement de la forêt (DEP)	52
Tableau 31.3 Moyens utilisés pour former les abatteurs manuels et les travailleurs sylvicoles	53
Tableau 31.4 Moyens utilisés pour former les conducteurs de machinerie forestière, les employés affectés au soutien général des travaux et à l'administration.....	53
Tableau 32.1 Formation en 2007 pour les directeurs des opérations, les ingénieurs forestiers et les contremaîtres forestiers	54
Tableau 32.2 Formation en 2007 pour les technologues ou techniciens en sciences forestières (DEC) et les techniciens en aménagement de la forêt (DEP)	55
Tableau 32.3 Formation en 2007 pour les abatteurs manuels et les travailleurs sylvicoles.....	56
Tableau 32.4 Formation en 2007 pour les conducteurs de machinerie forestière les employés affectés au soutien général des travaux et à l'administration	56
Tableau 33 Responsables de la formation des employés	57
Tableau 34 Motifs qui incitent l'embauche d'employés sans formation de base.....	58
Tableau 35 Difficultés pour former les employés	58
Tableau 36 Fréquence des contacts internet avec ses employés.....	59
Tableau 37 Employés responsables de la santé et sécurité.....	60
Tableau 38 Entreprises membres d'associations de santé et sécurité.....	61
Tableau 39 Taux de CSST déclarés par les entreprises et par secteur d'activité	61
Tableau 40 Fréquences des contacts avec les organismes publics	62
Tableau 41 Type d'équipements de sécurité fournis ou remboursés par statut de personnel	63
Tableau 42 Type d'allocation attribuée par statut de personnel.....	64
Tableau 43 Attentes auprès du CSMOAF.....	65
Tableau 44 Attentes par rapport à la base de données du système de gestion prévisionnel de main- d'œuvre	66
Tableau 45 Nombre et proportion des entreprises de l'Estrie sondées.....	67
Tableau 46 Estimation de la récolte en forêt privée sur le territoire de l'Estrie pour 2005, 2006 et 2007	67
Tableau 47 Besoins en débroussaillieurs et en reboiseurs par année.....	69
Tableau 48 Besoins en abatteurs manuels par année pour la récolte conventionnelle	70
Tableau 49 Besoins en conducteurs de machineries forestières pour la récolte mécanisée	70
Tableau 50 Besoins de mesureurs, marteleurs et chargés d'inventaires	71
Tableau 51 Besoins pour les contremaîtres.....	72
Tableau 52 Nombre d'emplois à la récolte par extrapolation du sondage.....	72
Tableau 53 Emplois pour le débroussaillage, le reboisement, le mesurage et le martelage par extrapolation du sondage	73
Tableau 54 Emplois pour les inventaires, les contremaîtres, les technologues, les techniciens et les ingénieurs forestiers par extrapolation du sondage.....	74
Tableau 55 Sommaire du nombre d'emplois par extrapolation du sondage.....	75

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 Questionnaire des entreprises pour 2007 du Comité Sectoriel de
main-d'œuvre en aménagement forestier
- Annexe 2 Questionnaire annexe du Centre de Formation le Granit de la
Commission Scolaire des Hauts Cantons

LISTE DES ACRONYMES

ACCISST :	Accident santé sécurité travail
AMFE :	Agence de mise en valeur de la forêt privée de l'Estrie
ASSIFQ :	Association de santé et sécurité des industries de la forêt du Québec inc
ASSPPQ :	Association de santé et sécurité des pâtes et papiers du Québec inc
AST :	Accent sécurité travail
CAAF :	Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier
CLSC :	Centre local de services communautaires
CRRNT :	Commission régionale des ressources naturelles et du territoire
CSA :	Canadian standards association
CSHC :	Commission scolaire des Hauts-Cantons
CSMOAF :	Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
CSST :	Commission de santé et sécurité du travail
CV :	Curriculum vitae
DDIPF :	Direction du développement de l'industrie des produits forestiers
DEC :	Diplôme d'études collégiales
DED :	Division de l'évaluation de la demande
DEP :	Diplôme d'études professionnelles
DG :	Directeur général
FSC :	Forest stewardship council
ISO :	International organization for standardization
MDDEP :	Ministère du développement durable de l'environnement et des parcs
MFOR :	Mesure de formation
MRNF :	Ministère des ressources naturelles et de la faune
OIFQ :	Ordre des ingénieurs forestiers du Québec
OTQ :	Ordre des technologues du Québec
PDG :	Président, directeur général
SFI :	Sustainable forestry initiative
SIB :	Service intégré du bois
SPBE :	Syndicat des producteurs de bois de l'Estrie
USA :	United states of América

INTRODUCTION

En Estrie, les industriels et les intervenants du domaine de la forêt considèrent qu'il est nécessaire de maintenir une formation en région. Cette orientation s'inspire du Plan de développement stratégique de l'industrie de la forêt de l'Estrie rédigé en octobre 2002 par le SIB. L'exercice visait à identifier, suite à une vaste consultation, les problématiques de développement de l'industrie de la forêt et à convenir avec les industriels et les intervenants d'une stratégie de développement.

La CSHC détient déjà une autorisation permanente du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour offrir le DEP en abattage manuel et débardage forestier de même que celui en travail sylvicole. La CSHC détient également une autorisation provisoire pour dispenser le DEP en Aménagement de la forêt, mais en 2009, une demande visant l'obtention d'un statut permanent est en cours d'analyse.

Comme ces formations sont offertes depuis déjà quelques années, Emploi Québec et la CSHC ont convenu de réaliser un sondage des besoins en main-d'œuvre de l'industrie. Le questionnaire développé par le CSMOAF a été retenu pour réaliser la cueillette des données auprès de 19 entreprises de la région.

Il faut préciser que ce questionnaire représente un outil de connaissances du système de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre pour le secteur de l'aménagement forestier. Ce système permet de construire, modifier et interroger une base de données afin de mieux prévoir les besoins en effectifs. Pour sa part, la CSHC a produit une annexe afin d'obtenir des renseignements ou des précisions additionnelles concernant certaines particularités de notre région.

Ce rapport présente les résultats du sondage réalisé auprès d'entreprises qui réalisent des travaux d'aménagement forestier et principalement sur le territoire de l'Agence de mise en valeur de la forêt privée de l'Estrie.

1. Mise en contexte

Compte tenu de l'importance de la démarche qui visait à connaître la situation de la main-d'œuvre travaillant en aménagement forestier en Estrie, d'autres organismes se sont joints à l'exercice. Il s'agit de la CRRNT qui a accepté de participer au financement, du SIB, qui a été mandaté pour effectuer la coordination et la supervision du sondage, et de l'Agence de mise en valeur de la forêt privée de l'Estrie qui a été retenue pour réaliser la collecte des données et la rédaction du rapport final.

Le tableau 1 présente la liste des organismes impliqués et identifie leur représentant au sein du comité de coordination.

Tableau 1 Comité de coordination

Nom de l'organisme	Représentant
1. Emploi Québec	M. Richard Auclair M. Jacques Bernard
2. Centre de formation Le Granit, Commission scolaire des Hauts-Cantons (CSHC)	M. Denis Ménard
3. Service intégré du bois (SIB)	M. Jean-Denis Careau
4. Commission Régionale sur les ressources naturelles et le Territoire (CRRNT)	M. Jean-Louis Blanchette
5. Agence de mise en valeur de la forêt privée de l'Estrie (AMFE)	Mme Lise Beauséjour, ing.f. M. Mario Dionne, ing. f.

Finalement, précisons que l'objectif premier de la démarche visait à identifier les problématiques de la main-d'œuvre en région pour ajuster, dans la mesure du possible, les programmes de formation afin de répondre aux besoins.

2. Présentation du questionnaire du CSMOAF

L'annexe 1 présente le questionnaire qui a été préparé par le CSMOAF. Il comporte une partie pour l'identification de l'entreprise de même que 9 sections.

La partie intitulée « Profil de l'entreprise » permet d'identifier l'entreprise et de préciser ses coordonnées de même que celles de la personne-ressource. Des espaces sont également prévus pour indiquer les activités, la mission, la date de fondation et le nombre d'employés de l'entreprise.

La section 1 « Renseignements généraux » permet de préciser le type d'entreprise, la localisation du bureau chef, la proportion des activités confiée en sous-traitance et l'identification des activités réalisées à l'interne avec des employés salariés.

La section 2 « Localisation des activités et emploi » permet de préciser la région administrative où les activités ont été réalisées, le nombre d'emplois à temps plein ou à temps partiel, le nombre de T4 émis et le nombre d'emplois par intitulé de poste. Il est important de préciser que l'expression « Intitulé de poste » fait référence au titre des emplois que l'on retrouve à l'intérieur de chaque catégorie. Dans la dernière partie, on caractérise par catégorie d'emplois le genre de semaine, les quarts de travail, le type de rémunération et la présence ou non de la syndicalisation.

La section 3 « Travaux de récolte » indique les volumes de résineux et feuillus par procédé d'exploitation et en proportion, selon les régions administratives. Elle précise également les volumes de débardage et de mesurage en proportion des régions. Les données sont recueillies selon les modes de tenures, soit : la forêt publique, la forêt privée et les lots intramunicipaux.

La section 4 « Travaux sylvicoles non commerciaux » présente les statistiques de travaux réalisés par région administrative, en indiquant le pourcentage pour chacune d'elle. Les informations sont précisées par mode de tenures.

La section 5 « Voirie forestière » identifie la quantité de travaux par région en précisant la proportion. Les informations sont également présentées par tenure.

La section 6 « Gestion des ressources humaines » permet de préciser les aspects de la gestion où les entreprises éprouvent le plus de difficultés tout en identifiant les intitulés de poste concernés. Les entreprises peuvent également identifier leurs prévisions sur le plan de leurs effectifs pour les années 2007 et 2008 en signalant s'ils anticipent des réductions, de la stabilité ou une augmentation du nombre de leurs employés. Cette partie permet aux entreprises d'indiquer les outils utilisés et les organismes auxquels ils se réfèrent pour embaucher leur personnel, de même que les vérifications qu'elles effectuent avant l'embauche et les moyens privilégiés pour confirmer l'entrée en fonction.

La section 7 « Formation en entreprise et informatique » permet aux entreprises d'indiquer si elles désirent accroître les compétences de leur personnel et si, pour 2007, elles se sont engagées dans des activités de formation. Dans l'affirmative, les entreprises identifient, par intitulé de poste, la formation reçue de même que les moyens privilégiés afin de permettre à ses employés de suivre la formation. Les entreprises précisent le type d'organisme formateur qu'elles privilégient de même que les difficultés éprouvées lors de la formation de leurs employés. Au niveau des communications, les entreprises indiquent la fréquence des contacts par courrier électronique qu'elles entretiennent avec leur personnel.

La section 8 « Lois et les règlements » permet à l'entreprise d'indiquer l'existence ou non d'un comité de santé et sécurité et de préciser le ou les intitulés de poste qui en sont responsables. L'entreprise apporte des précisions également sur l'association d'employeurs ou la mutuelle de prévention de même que sur les taux de CSST payés par secteur d'activités au sein de l'entreprise. Cette partie permet aussi à l'entreprise d'identifier la fréquence des contacts avec différents organismes publics et parapublics

de même que les moyens privilégiés par l'entreprise pour fournir ou rembourser les équipements de sécurité de leurs employés.

La section 9 « Attentes auprès du CSMOAF » permet à l'entreprise d'indiquer par ordre de priorité (1 à 3) les attentes au niveau du développement de la main-d'œuvre et de l'utilisation de la base de données de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre générée à partir de la compilation des réponses recueillies dans le présent sondage.

3. Présentation de l'annexe de la CSHC

Suite à l'analyse du contenu du questionnaire du CSMOAF, les responsables de la CSHC et, plus particulièrement, les membres de la direction du centre de formation Le Granit, ont jugé à propos de colliger des informations additionnelles ou des précisions relatives à certaines questions. Ces points concernent les intitulés de poste pour lesquels ils dispensent de la formation, soit : le mesurage, le martelage, l'inventaire forestier, le technicien en aménagement de la forêt, l'abatteur manuel et le travailleur sylvicole.

L'annexe 2 présente le questionnaire intitulé « Annexe » qui compte 16 questions, dont 12 constituent des précisions relatives à des questions que l'on retrouve dans le questionnaire du CSMOAF. Pour ces questions, la numérotation correspond à celle du questionnaire du CSMOAF. On fait référence aux questions 3, 4, 9.4, 11, 17.1, 17.2, 21.1, 21.2, 23.1, 23.2, 26.2 et 27.1.

On retrouve également 4 questions qui constituent des ajouts. Leur numérotation est donc différente. On fait référence aux questions 17.3, 24.3, 24.4 et 28.1.

4. Entreprises participantes

Dans cette partie, on retrouve la répartition des entreprises interrogées selon leur champ d'activités de même que la localisation de leur siège social par région administrative.

4.1. Description et localisation

Le sondage a permis de recueillir des informations auprès de 19 entreprises qui ne peuvent être identifiées par souci de confidentialité. On peut cependant présenter la répartition des entreprises par secteurs d'activités.

Tableau 2 Répartition des entreprises selon le secteur d'activité

Type d'entreprises	Nombre
1. Usines de sciage	5
2. Entreprises forestières privées	6
3. Organismes de gestion en commun	6
4. Pâtes, papiers et cartons	1
5. Placages	1
TOTAL	19

On constate au tableau 2 que les entreprises forestières privées, les organismes de gestion en commun et les usines de sciage, qui cumulent 17 répondants, représentent près de 90% des entreprises interrogées.

Tableau 3 Localisation des entreprises selon les régions administratives

Région	Nombre
1. Centre-du-Québec	1
2. Chaudière-Appalaches	1
3. Estrie	16
4. Montérégie	1
TOTAL	19

Le tableau 3 présente la localisation des répondants et permet de constater que 16 entreprises ont leur siège social dans la région de l'Estrie. Pour les 3 autres entreprises, même si le siège social est hors de la région de l'Estrie, il est important de souligner qu'elles y réalisent une partie de leurs activités.

5. Description des activités couvertes par l'étude

Dans cette section, on dresse la liste des activités couvertes par le sondage en indiquant celles dont la réalisation est confiée en sous-traitance ou à des employés salariés de l'entreprise. On précise finalement la localisation, par région administrative, des activités réalisées par des employés salariés.

5.1. Activités couvertes par l'étude

Tableau 4 Liste des activités couvertes par le sondage

Activités
1. Récolte (abattage, ébranchage, tronçonnage et débardage)
2. Travaux non commerciaux (entretien, précommercial, reboisement, etc.)
3. Voirie (construction, entretien ponts et ponceaux)
4. Planification, gestion, supervision et soutien technique
5. Soutien général (mécanique, entretien de camp, etc.)
6. Personnel de bureau
7. Mesurage de bois
8. Inventaire forestier
9. Martelage

Il faut préciser que les activités réalisées en forêt publique seront compilées et analysées séparément de celles effectuées en forêt privée. Notons que le transport de bois n'a pas été considéré lors de ce sondage.

5.2. Réalisation par la sous-traitance

Cette section précise, pour chacune des activités étudiées, la proportion de la réalisation qui est confiée à d'autres entrepreneurs. L'exécution du travail est réalisée par des employés qui ne sont pas rémunérés directement par l'entreprise qui a répondu au sondage.

Le tableau 5 présente par activité le nombre de sous-traitants qui réalisent les travaux. On y détaille également la répartition des entreprises selon des classes de pourcentage de travaux qui sont confiés à des sous-traitants.

Tableau 5 Nombre de sous-traitants par activité et répartition des entreprises par % de sous-traitance

Activités	Sous-traitants	Entreprises par % de sous-traitance par activité				Nombre entreprises
		Égal à 100%	de 50% à 99,9%	de 0,1% à 49,9%	= 0% ou sans objet	
1- Récolte (abattage, ébranchage, tronçonnage et débardage)	65	4	9	1	5	19
2- Travaux non commerciaux (entretien, précommercial, reboisement, etc.)	15	5	1	1	12	19
3- Voirie (construction, entretien ponts et ponceaux)	21	9	2		8	19
4- Planification, gestion, supervision et soutien technique	5	2	1	1	15	19
5- Soutien général (mécanique, entretien de camp, etc.)	18	1	2		16	19
6- Personnel de bureau					19	19
7- Mesurage de bois	1			1	18	19
8- Inventaire forestier	4	3		1	15	19
9- Martelage	5	4	1		14	19

Pour l'activité 1- Récolte (abattage, ébranchage, tronçonnage et débardage), 65 entrepreneurs ont réalisé la partie des activités qui a été confiée à la sous-traitance. Il faut préciser qu'il est possible que plusieurs répondants aient comptabilisé le même entrepreneur. Pour les 19 entreprises interrogées, 4 d'entre elles ont fait exécuter 100% de leurs activités en sous-traitance, 9 en ont confié entre 50% et 99,9%, 1 entre 0,1% et 49,9% et finalement 5 n'ont pas confié de travaux à des sous-traitants ou n'ont pas réalisé ce type d'activité.

La sous-traitance est majoritairement répandue pour les activités de récolte et de voirie. Par contre, dans le cas de la planification, du soutien technique, de l'administration, du mesurage, de l'inventaire et du martelage, l'exécution est davantage confiée à des employés salariés de l'entreprise.

5.3. Réalisation par des employés salariés

Dans cette section, les entreprises ont identifié les activités pour lesquelles l'exécution relevait de leurs employés salariés. Le tableau 6 présente par activité le nombre d'entreprises qui ont effectué les travaux totalement ou partiellement avec leurs employés salariés.

Tableau 6 Activités exécutées par des employés salariés

Activités*	Nombre entreprises
1. Récolte (abattage, ébranchage, tronçonnage et débardage)	11
2. Travaux non commerciaux (entretien, précommercial, reboisement, etc.)	9
3. Voirie (construction, entretien ponts et ponceaux)	5
4. Planification, gestion, supervision et soutien technique	14
5. Soutien général (mécanique, entretien de camp, etc.)	3
6. Mesurage de bois	13
7. Inventaire forestier	9
8. Martelage	8

* L'activité peut être réalisée partiellement ou totalement par des salariés.

Pour l'ensemble des entreprises interrogées, l'information recueillie ne permet pas d'établir la proportion des activités réalisées par des travailleurs salariés.

5.4. Localisation des activités

Les entreprises ont précisé la localisation des activités, décrites au tableau 6, en identifiant la ou les régions où elles ont été réalisées. Le tableau 7 dresse la liste des régions où les activités couvertes par l'enquête ont eu lieu, tout en précisant le nombre d'entreprises y ayant effectué des travaux.

Tableau 7 Localisation des activités des entreprises par région

Régions	Code Région	Nombre entreprises
Bas-Saint-Laurent	01	1
Capitale-Nationale	03	2
Mauricie	04	2
Estrie	05	18
Outaouais	07	1
Chaudière-Appalaches	12	4
Montérégie	16	4
Centre-du-Québec	17	3
Région hors du Québec (USA)	18	2

On constate que la quasi-totalité des entreprises ont effectué des activités en Estrie en 2007, puisqu'une seule a indiqué ne pas y avoir exécuté de travaux. Il est important de souligner que cette répartition tient compte des volumes d'approvisionnements prévus à même les contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) de forêt publique dont les entreprises interrogées sont bénéficiaires dans d'autres régions administratives.

Finalement, aucune entreprise n'utilise de camp forestier pour accomplir des opérations forestières.

6. Description des emplois occupés par des employés salariés

Cette partie de l'enquête qualifie et quantifie les emplois occupés par des employés salariés des entreprises. On dresse la liste des emplois en précisant leur nombre par intitulé de poste. Des informations décrivent le type de semaine de travail, le type de quart de travail et le type de rémunération. Finalement, on souligne l'importance de la syndicalisation au sein des entreprises.

Pour faciliter la compréhension, il est important de préciser qu'un employé est considéré comme salarié d'une entreprise lorsque celle-ci lui a délivré un relevé 1 et T4 pour fins d'impôt.

6.1. Nombre d'emplois à temps plein et ceux à temps partiel

Dans l'enquête, les employés dont la période d'emploi est de 10 mois et plus par année sont considérés à temps plein, alors que ceux dont la durée d'emploi est inférieure à 10 mois sont dits à temps partiel. Évidemment, cette répartition inclut les emplois saisonniers ou occasionnels de même que les travailleurs rémunérés à forfait.

Pour l'année 2007, 19 entreprises ont émis 345 relevés 1 et T4 pour fins d'impôt. On comptait 142 emplois à temps plein et 203 à temps partiel, ce qui représente respectivement 41% et 59% de l'ensemble des emplois.

6.2. Nombre d'employés salariés par catégorie d'emplois et par intitulé de poste

Les entreprises ont réparti les emplois par catégorie et par intitulé de poste à l'intérieur de chacune d'elle. Les tableaux 8.1 à 8.10 présentent la répartition des emplois.

Tableau 8.1 Entreprises et emplois dans la catégorie directeur des opérations forestières

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
1. Directeur des opérations forestières	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Président / Vice-président	2	3
2. Directeur général	2	2
3. Directeur des travaux d'exploitation forestière	1	1
4. Ing. f. en administration (Président, PDG, DG, etc.)	8	9
TOTAL	12	15

D'après le tableau 8.1, dans la catégorie directeur des opérations forestières, 12 entreprises ont à leur emploi 15 employés salariés selon les intitulés de poste. Il faut préciser qu'une entreprise ayant déclaré des emplois dans plusieurs intitulés de poste est comptabilisée une seule fois au niveau du total du nombre d'entreprises. On peut constater que 9 emplois se retrouvent sous l'intitulé de poste «Ingénieur forestier en administration (Président, PDG, DG, etc.)».

Tableau 8.2 Entreprises et emplois dans la catégorie ingénieur forestier

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
2. Ingénieur forestier	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Ing. f. en opérations forestières	1	2
2. Ing. f. en planification, gestion et supervision des activités	4	5
3. Ing. f. en travaux sylvicoles	7	8
4. Autres : 2 arpenteurs et 1 cartographe	1	3
TOTAL	9	18

Selon le tableau 8.2, 9 entreprises ont à leur emploi 18 ingénieurs forestiers dont 8 sont classés comme ingénieur forestier en travaux sylvicoles.

Tableau 8.3 Entreprises et emplois dans la catégorie technologique ou technicien en sciences forestières

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
3. Technologue/ technicien en sciences forestières (DEC)	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Chef d'équipe	1	1
2. Mesureur	3	3
3. Marteleur	2	3
4. Contremaître forestier	5	10
5. Superviseur des travaux	5	14
6. Chargé de géomatique forestière	1	1
7. Chargé d'inventaires forestiers	3	4
8. Conseiller forestier	3	8
TOTAL	10	44

Le tableau 8.3 indique que 10 entreprises ont à leur emploi 44 technologues ou techniciens en sciences forestières, dont 14 en tant que superviseur des travaux et 10 comme contremaître forestier.

Tableau 8.4 Entreprises et emplois dans la catégorie DEP en aménagement et/ou travail sylvicole

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
4. DEP en aménagement de la forêt et/ou travail sylvicole	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Chef d'équipe	1	1
2. Mesureur	5	9
3. Marteleur	2	3
4. Contremaître forestier	3	3
5. Superviseur des travaux	1	1
6. Chargé d'inventaires forestiers	2	2
7. Autre : adjoint aux approvisionnements en bois	1	2
TOTAL	8	21

Selon le tableau 8.4, les 8 entreprises ont à leur emploi 21 employés salariés ayant complété un DEP en aménagement forestier ou en travail sylvicole, dont 9 occupent la fonction de mesureur.

Tableau 8.5 Entreprises et emplois dans la catégorie conducteur de machinerie de voirie forestière

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
5. Conducteur de machinerie de voirie forestière	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Conducteur d'excavatrice (pelle mécanique)	4	5
2. Conducteur de buteur (bulldozer)	1	1
3. Conducteur de niveleuse	1	1
4. Autre, manœuvre en voirie	1	3
TOTAL	5	10

Le tableau 8.5 pour la catégorie « Conducteur de machinerie de voirie forestière » concerne 5 entreprises qui déclarent 10 employés, dont 4 d'entre elles emploient 5 conducteurs d'excavatrice.

Tableau 8.6 Entreprises et emplois dans la catégorie conducteur de machinerie de récolte

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
6. Conducteur de machinerie de récolte	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Conducteur d'abatteuse conventionnelle	2	4
2. Conducteur d'abatteuse façonneuse (multifonctionnelle)	2	2
3. Conducteur d'ébrancheuse	2	8
4. Conducteur de tronçonneuse	2	4
5. Conducteur de chargeuse forestière	2	2
6. Conducteur de porteur (bois court)	2	2
7. Conducteur de débardeur (bois long)	5	19
TOTAL	7	41

Selon le tableau 8.6, pour la catégorie « Conducteur de machinerie de récolte », les 7 entreprises déclarent 41 employés, dont 5 d'entre elles ont à leur emploi 19 conducteurs de débardeur (bois long).

Tableau 8.7 Entreprises et emplois dans la catégorie travailleur forestier

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
7. Travailleur forestier	Nombre Entreprises	Nombre emplois
1. Abatteur manuel	9	43
2. Abatteur manuel - conducteur de débardeur	4	21
3. Débroussailleur	4	23
4. Reboiseur	4	24
5. Abatteur manuel - reboiseur	2	5
6. Débroussailleur - reboiseur	6	47
7. Contremaître forestier	3	3
8. Superviseur des travaux	1	1
9. Formateur	1	1
TOTAL	12	168

On peut constater que la catégorie « Travailleur forestier » est la plus largement représentée, puisque 12 entreprises ont à leur emploi 168 travailleurs qui sont, par ordre d'importance, débroussailleur-reboiseur, abatteur manuel, reboiseur, débroussailleur et abatteur manuel-conducteur de débardeur.

Tableau 8.8 Entreprises et emplois dans la catégorie soutien général des travaux forestiers

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
8. Soutien général des travaux forestiers	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Mécanicien	3	4

Les 3 entreprises ont à leur emploi 4 mécaniciens.

Tableau 8.9 Entreprises et emplois dans la catégorie administration

Entreprises et emplois par intitulé de poste		
9. Administration	Nombre entreprises	Nombre emplois
1. Contrôleur comptable	3	3
2. Secrétaire/agent de bureau	4	4
3. Secrétaire-comptable et commis à la paye	12	15
4. Agent de développement	1	1
5. Autre, adjointe administrative	1	1
TOTAL	14	24

Au tableau 8.9, on remarque que c'est dans la catégorie « Administration » que le nombre d'entreprises est le plus élevé, soit 14 qui ont à leur emploi 24 salariés, dont 15 occupent la fonction de secrétaire-comptable et commis à la paye.

Tableau 8.10 Entreprises et emplois pour toutes les catégories

Catégorie d'emplois	Nombre Entreprises	Nombre emplois
1. Directeur des opérations forestières	12	15
2. Ingénieur forestier	9	18
3. Technologue/ technicien en sciences forestières	10	44
4. DEP aménagement de la forêt et/ou travail sylvicole	8	21
5. Conducteur de machinerie de voirie forestière	5	10
6. Conducteur de machinerie de récolte	7	41
7. Travailleur forestier	12	168
8. Soutien général des travaux forestiers	3	4
9. Administration	14	24
TOTAL	19	345

Le tableau 8.10 présente le portrait global des emplois pour toutes les catégories. Les 19 entreprises interrogées ont à leur emploi 345 salariés, dont 168 agissent à titre de travailleurs forestiers, ce qui représente 49% des emplois générés. La catégorie technologique, avec 44 emplois, et celle de conducteur de machinerie de récolte, avec 41, occupe respectivement 13% et 12% du nombre d'emplois déclarés.

6.3. Type de semaine de travail

Les entreprises identifient par catégorie d'emploi la période durant la semaine où les salariés sont habituellement au travail. Le tableau 9 présente la répartition des entreprises selon 3 périodes.

Tableau 9 Répartition des entreprises par catégorie d'emplois selon le type de semaine de travail

Catégorie d'emploi	Jour semaine unique	Jour semaine occasion fin semaine	Jour semaine régulier fin semaine	Nombre entreprises
1. Directeur des opérations forestières	9	6		15
2. Ingénieur forestier	9			9
3. Technologue/technicien en sciences forestières	9	1		10
4. DEP aménagement de la forêt et/ou travailleur sylvicole	9			9
5. Contremaître forestier	7	1		8
6. Travailleur forestier	8	3		11
7. Conducteur machinerie voirie	3	2		5
8. Conducteur machinerie récolte	7	1		8
9. Soutien général des travaux forestiers	1	2		3
10. Administration	16	3		19

La période identifiée « Jour de semaine uniquement » est largement la plus répandue pour l'ensemble des catégories d'emplois, alors que celle intitulée « Jour de semaine et à l'occasion fin de semaine » est plus marginale. Le type « Jour de semaine et régulièrement fin de semaine » n'a pas été sélectionné par les entreprises pour l'ensemble des catégories d'emplois.

6.4. Type de quart de travail

Le tableau 10 présente la répartition des 3 types de quarts de travail par catégorie d'emploi.

Tableau 10 Répartition des entreprises par catégorie d'emplois selon le type de quart de travail

Catégorie d'emplois	Jour unique	Soir ou nuit	Jour/Soir	Nombre entreprises
1. Directeur des opérations forestières	13		1	14
2. Ingénieur forestier	9			9
3. Technologue/technicien en sciences forestières	10			10
4. DEP aménagement de la forêt et/ou travaux sylvicoles	8		2	10
5. Contremaître forestier	8			8
6. Travailleur forestier	11			11
7. Conducteur machinerie voirie	4		1	5
8. Conducteur machinerie récolte et travaux sylvicoles	6		2	8
9. Soutien général des travaux forestiers	1		2	3
10. Administration	18			18

Pour l'ensemble des entreprises et des catégories d'emplois, les quarts de jour sont les plus courants. Pour les factions de jour de soir et de nuit, leur occurrence est plus marginale et on n'observe aucun quart de soir et de nuit.

6.5. Type de rémunération

Cette partie nous renseigne sur le type de rémunération utilisée par les entreprises par catégorie d'emplois. Le tableau 11 précise la répartition des entreprises selon que la rémunération est horaire, hebdomadaire, à forfait ou au mois.

Tableau 11 Répartition des entreprises par catégorie d'emplois selon le type de rémunération

Catégorie d'emplois	Heure	Semaine	Forfait	Mois	Nombre entreprises
1. Directeur des opérations forestières	7	6	1	1	15
2. Ingénieur forestier	6	2		1	9
3. Technologue/techn. en sciences for.	7	2		1	10
4. DEP aménagement de la forêt et/ou travail sylvicole	8	1		1	9
5. Contremaître forestier	5	2		1	8
6. Travailleur forestier	3		10		13
7. Conducteur machinerie voirie	5				5
8. Conducteur machinerie récolte et travail sylvicole	4	1	4		9
9. Soutien général des travaux forestiers	3				3
10. Administration	13	6		1	19

On remarque que la rémunération horaire est de loin la plus fréquente alors que celle faite sur une base hebdomadaire, bien que moins courante, soit utilisée pour les catégories d'emplois de directeur des opérations forestières et pour l'administration. On peut voir que la rémunération à forfait rejoint essentiellement les travailleurs forestiers et les conducteurs de machinerie de récolte. La rémunération mensuelle est globalement peu utilisée.

6.6. Syndicalisation

Le tableau 12 précise par catégorie d'emplois la présence ou l'absence de la syndicalisation.

Tableau 12 Présence de la syndicalisation au sein des entreprises par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Emploi syndiqué	Emploi non syndiqué	Nombre Entreprises
1. Directeur des opérations forestières		14	14
2. Ingénieur forestier	1	8	9
3. Technologue/tech. en sciences forestières	1	9	10
4. DEP aménagement de la forêt et/ou travail sylvicole	2	8	10
5. Contremaître forestier		8	8
6. Travailleur forestier		11	11
7. Conducteur machinerie voirie		5	5
8. Conducteur machinerie récolte	1	7	8
9. Soutien général des travaux forestiers		3	3
10. Administration	2	17	19

À l'analyse, on peut conclure que la syndicalisation au sein des entreprises est marginale quelle que soit la catégorie d'emploi, puisque au total, seulement 2 entreprises sur les 19 interrogées ont indiqué la présence d'emplois syndiqués.

7. Description des travaux

Cette section dresse un bilan des travaux réalisés par les 19 entreprises en 2007. Ces réalisations concernent les activités de récolte, les travaux sylvicoles non commerciaux et la voirie. Les informations sont présentées par type de tenure, soit la forêt publique et la forêt privée. Les lots intramunicipaux ne sont pas considérés dans cette section, puisque les entreprises interrogées n'y ont pas effectué de travaux.

7.1. Travaux de récolte

On présente les statistiques de volume de résineux et de feuillus en mètre cube solide (m³s) selon la méthode de récolte utilisée. On fait référence à la coupe mécanisée avec abatteuse ou avec multifonctionnelle, la coupe conventionnelle avec porteur et scie à chaîne et la coupe conventionnelle avec débusqueuse et scie à chaîne. Pour chacune de ces méthodes, les données sont recueillies séparément pour la coupe totale et partielle.

Des données de volume de débardage et de mesurage sont également présentées pour les résineux et les feuillus. Le questionnaire permet également de localiser la récolte et de préciser les proportions en volume de résineux et de feuillus par région administrative.

7.1.1. Forêt publique

Le tableau 13 présente les statistiques de volume de récolte en résineux et en feuillus pour la forêt publique et la localisation selon les régions de provenance des bois.

Tableau 13 Volume de récolte sur forêt publique par essence et par région administrative

Activités	Nombre entreprises	Volume résineux (m ³ s)	Volume feuillus (m ³ s)	Volume total (m ³ s)	Numéro région	% volume résineux région	% volume feuillus région
1. Coupe totale mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	812	316	1 128	5	100	100
2. Coupe partielle mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	7 932	13 506	21 438	5	100	100
3. Coupe partielle conventionnelle (débusqueuse et scie à chaîne)	1	5 927	9 670	15 597	5	100	100
VOLUME TOTAL DE RÉCOLTE		14 671	23 492	38 163			
4. Débardage	1	14 671	23 492	38 163	5	100	100
5. Mesurage	1	18 380	29 990	48 370	5	100	100
6. Mesurage à l'usine (CAAF ensemble du Québec)	1		289	289	1, 5 et 7		
TOTAL MESURAGE	2			48 659			

Le volume total de récolte, soit 38 163 m³s, provient à 97% de coupe partielle qui totalise 37 035 m³s. Pour sa part, le feuillu, avec 23 492 m³s, représente 62% du volume total. Les données proviennent d'une seule entreprise dont les activités sont entièrement réalisées en Estrie (5). La récolte totale pour cette entreprise totalise 48 370 m³s ce qui signifie que 10 207 m³s est confiée en sous-traitance.

Le volume de 38 163 m³s concerne les activités exécutées avec des employés salariés de l'entreprise. L'activité de mesurage, avec 48 370 m³s, a complètement été effectuée par des employés salariés de l'entreprise ce qui inclut les volumes de récolte confiés en sous-traitance.

Les données de mesurage à l'usine qui totalise un volume de 289 m³s proviennent d'une autre entreprise qui est bénéficiaire de CAAF dans les régions Bas-St-Laurent (1), Estrie (5) et Outaouais (7).

7.1.2. Forêt privée

Les tableaux 14.1 à 14.5 inclusivement présentent les données de récolte par activité, par essence et par région administrative

Tableau 14.1 Coupe partielle en forêt privée par activité, essence et région administrative

Activités	Nombre entreprises	Volume résineux m ³ s	Volume feuillus m ³ s	Volume total m ³ s	Numéro région 1	% volume résineux région 1	% volume feuillus région 1	Numéro région 2	% volume résineux région 2	% volume feuillus région 2	Numéro région 3	% volume résineux région 3	% volume feuillus région 3
Coupe partielle conventionnelle (débusqueuse et scie à chaîne)	2	4 260	8 800	13 060	5	100	100						
Coupe partielle conventionnelle (porteur et scie à chaîne)	1	1 535	459	1 994	5	47	47	12	20	20	17	33	33
Coupe partielle conventionnelle (porteur et scie à chaîne)	4	9 350	22 454	31 804	5	100	100						
Coupe partielle conventionnelle (porteur et scie à chaîne)	1	69	67	136	12	100	100						
Total coupe partielle conventionnelle		15 214	31 780	46 994									
Coupe partielle mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	4 325	1 120	5 445	5	82	34	4	18	66			
Coupe partielle mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	2 121	633	2 754	5	47	47	12	20	20	17	33	33
Coupe partielle mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	2	18 375	6 125	24 500	5	100	100						
Total coupe partielle mécanisée		24 821	7 878	32 699									
Total pour la récolte en coupe partielle	12	40 035	39 658	79 693									

Tableau 14.2 Coupe totale en forêt privée par activité, essence et région administrative

Activités	Nombre entreprises	Volume résineux m ³ s	Volume feuillus m ³ s	Volume total m ³ s	Numéro région 1	% volume résineux région 1	% volume feuillus région 1	Numéro région 2	% Volume résineux région 2	% volume feuillus région 2	Numéro région 3	% volume résineux région 3	% volume feuillus région 3
Coupe totale conventionnelle (débusqueuse et scie à chaîne)	2	2 585	2 325	4 910	5	100	100						
Coupe totale conventionnelle (porteur et scie à chaîne)	1	528	158	686	5	47	47	12	20	20	17	33	33
Coupe totale conventionnelle (porteur et scie à chaîne)	1	450	825	1 275	5	100	100						
Total coupe totale conventionnelle		3 563	3 308	6 871									
Coupe totale mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	1 180	375	1 555	5	66	0	4	34	100			
Coupe totale mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	730	545	1 275	5	46	48	12	22	17	17	32	35
Coupe totale mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	1 950	600	2 550	5	100	100						
Coupe totale mécanisée (avec abatteuse ou avec multifonctionnelle)	1	55 700	91 700	147 400	3	100	100						
Total coupe totale mécanisée		59 560	93 220	152 780									
Total pour la récolte en coupe totale	8	63 123	96 528	159 651									

Tableau 14.3 Récolte conventionnelle et mécanisée en forêt privée par groupe d'essences

Activités	Volume résineux m ³ s	Volume feuillus m ³ s	Volume total m ³ s
Total coupe partielle conventionnelle	15 214	31 780	46 994
Total coupe totale conventionnelle	3 563	3 308	6 871
Total coupe conventionnelle	18 777	35 088	53 865
Total coupe partielle mécanisée	24 821	7 878	32 699
Total coupe totale mécanisée	59 560	93 220	152 780
Total coupe mécanisée	84 381	101 098	185 479
Total coupe conventionnelle et mécanisée	103 158	136 186	239 344

Tableau 14.4 Débardage en forêt privée par activité, essence et région administrative

Activités	Nombre entreprises	Volume résineux m ³ s	Volume feuillus m ³ s	Volume total m ³ s	Numéro région 1	% volume résineux région 1	% volume feuillus région 1	Numéro région 2	% Volume résineux région 2	% volume feuillus région 2	Numéro région 3	% volume résineux région 3	% volume feuillus région 3
Débardage	1	5 291	1 624	6 915	5	47	47	12	20	20	17	33	33
Débardage	4	62 236	73 135	135 371	5	100	100						
Débardage	1	55 700	91 700	147 400	3	100	100						
Total débardage	6	123 227	166 459	289 686									

Tableau 14.5 Mesurage en forêt privée par activité, groupe d'essences et région administrative

Activités	Nombre entreprises	Volume résineux (m ³ s)	Volume feuillus (m ³ s)	Volume total (m ³ s)	Numéro région 1	% volume résineux région 1	% volume feuillus région 1	Numéro région 2	% volume résineux région 2	% volume feuillus région 2	Numéro région 3	% volume résineux région 3	% volume feuillus région 3
Mesurage en forêt	1	5 175	5 960	11 135	5	10	10	16	90	90			
Mesurage en forêt	1	20 351	6 249	26 600	5	47	47	12	20	20	17	33	33
Mesurage en forêt	1	6 930	6 723	13 653	12	95	95	5	5	5			
Mesurage en forêt	3	34 475	35 694	70 169	5	100	100						
Mesurage en forêt	1	0	76 100	76 100	3	0	100						
Total mesurage en forêt	7	66 931	130 726	197 657									
Mesurage à l'usine (inclut les volumes hors Québec)	7	59 500	133 690	193 190									
Total mesurage	14	126 431	264 416	390 847									

Le tableau 14.1 présente les activités de récolte en coupe partielle en forêt privée qui totalisent un volume de 79 693 m³s. Les récoltes conventionnelles, avec 46 994 m³s, et mécanisées, avec 32 699 m³s, représentent respectivement 59% et 41% du volume total. La récolte de résineux, avec 40 035 m³s, et celle de feuillus, avec 39 658 m³s, sont à peu près équivalentes. La coupe mécanisée de résineux, avec 24 821 m³s, correspond à 62% du volume de récolte, alors que, pour les feuillus, la récolte conventionnelle représente 80% avec 31 780 m³s.

Le tableau 14.2 indique les activités de récolte en coupe totale en forêt privée qui totalisent un volume de 159 651 m³s. La récolte mécanisée, avec 152 780 m³s, représente 96% du volume total. Les récoltes de résineux, avec 63 123 m³s, et de feuillus, avec 96 528 m³s, représentent respectivement 40% et 60% du volume. Pour les résineux, la coupe mécanisée, avec 59 560 m³s, correspond à 94% du volume alors que pour les feuillus, avec 93 220 m³s, elle représente 97%.

Selon le tableau 14.3, le volume total de récolte en forêt privée pour tous les répondants et tous les types de coupe est de 239 344 m³s. La coupe mécanisée, avec 185 479 m³s, représente 77% du volume de récolte. En termes d'essences, les résineux, avec 103 158 m³s, et les feuillus, avec 136 186 m³s, correspondent respectivement à 43% et 57% de l'ensemble des volumes déclarés par les entreprises.

Le tableau 14.4 dresse le bilan des volumes débardés avec des salariés à l'emploi des entreprises. Le volume du débardage est de 289 686 m³s, dont 123 227 m³s (43%) pour les résineux et 166 459 m³s (57%) pour les feuillus.

Le tableau 14.5 détaille la répartition du volume de mesurage effectué en forêt privée (197 657 m³s, 51%) et celui à l'usine (193 190 m³s, 49%) pour un total de 390 847 m³s. Le feuillu, avec 264 416 m³s, représente 68% du volume.

Mentionnons que ces données ne peuvent être appliquées pour toutes les activités de la région sans tenir compte, entre autres, du fait que de nombreux propriétaires font eux-mêmes leurs travaux et que ceux-ci ne sont pas inclus dans la présente étude.

7.2. Travaux sylvicoles non commerciaux

Les données recueillies concernent les travaux de débroussaillage avant préparation de terrain, la préparation de terrain, la plantation manuelle et le regarni de plantation ou de régénération naturelle, le dégagement de plantation ou de régénération naturelle, l'éclaircie précommerciale, l'élagage, la fertilisation, l'inventaire forestier, le martelage et le drainage.

On présente les statistiques par mode de tenure, par activité et selon leur répartition par région administrative, puisque au niveau de la forêt privée, des entreprises ont réalisé des travaux dans plus d'une entité territoriale en 2007.

7.2.1. Forêt publique

On dénombre 4 entreprises qui ont réalisé des travaux sylvicoles en forêt publique en 2007. Le tableau 15 présente les réalisations par activité en précisant le nombre d'entreprises.

Tableau 15 Activités de travaux sylvicoles en forêt publique

Activités	Nombre entreprises	unité de mesure	Quantité	% région Estrie
1. Regarni	1	plants	18000	100
2. Éclaircie précommerciale	1	ha	82	100
3. Martelage	2	ha	610	100
4. Inventaire forestier	2	ha	1260	100

Le regarni et l'éclaircie précommerciale ont été effectués par la même entreprise alors que pour le martelage et l'inventaire forestier, les données proviennent de 3 entreprises différentes. Finalement, mentionnons que tous les travaux sont situés en Estrie.

7.2.2. Forêt privée

Les tableaux 16.1 à 16.4 inclusivement présentent les réalisations par activité en précisant le nombre d'entreprises.

Tableau 16.1 Préparation de terrain en forêt privée par région administrative

Activités	Nombre entreprises	Quantité ha	Région 1	% région 1	Région 2	% région 2	Région 3	% région 3
Débroussaillage avant préparation	3	38	5	100				
Débroussaillage avant préparation	1	64	5	80	12	14	17	6
Débroussaillage avant préparation	1	110	5	13	12	87		
Débroussaillage avant préparation	1	30	5	10	16	90		
Total	6	242						
Préparation machinerie lourde	4	431	5	100				
Préparation machinerie lourde	1	110	5	13	12	87		
Préparation machinerie lourde	1	30	5	10	16	90		
Total	6	571						
Labourage hersage et débroussaillage léger	1	17	5	100				
TOTAL		830						

Le tableau 16.1 présente les statistiques de préparation de terrain. On constate que la préparation de terrain avec machinerie lourde constitue l'activité la plus répandue, puisque 6 entreprises ont effectué 571 ha, soit 69% de l'ensemble des travaux de ce groupe. On remarque que 4 entreprises ont réalisé 431 ha en Estrie, une 1 a effectué 110 ha, dont 13% en Estrie et 87% en Chaudière-Appalaches, et finalement, une dernière déclare 30 ha, dont 10% en Estrie et 90% en Montérégie.

Tableau 16.2 Reboisement et regarni en forêt privée par région administrative

Activités	Nombre entreprises	Quantité plants	Région 1	% région 1	Région 2	% région 2	Région 3	% région 3
Plantation à racines nues	1	115 800	5	71	12	11	16	18
Plantation à racines nues	1	214 000	5	83	12	6	17	11
Plantation à racines nues	1	4 000	5	13	12	87		
Plantation à racines nues	3	307 850	5	100				
Sous-total	6	641 650						
Plantation en récipients	1	173 700	5	71	12	11	16	18
Plantation en récipients	1	108 000	5	59	12	40	17	1
Plantation en récipients	1	268 000	5	13	12	87		
Plantation en récipients	2	303 836	5	100				
Plantation en récipients	1	98 500	5	10	16	90		
Sous-total	6	952 036						
Regarni de la régénération	1	32 700	5	43	12	53	17	4
Regarni de la régénération	1	17 770	5	100				
Regarni de la régénération	1	18 000	5	10	16	90		
Sous-total	3	68 470						
TOTAL		1 662 156						

Le tableau 16.2 présente le bilan pour le reboisement et le regarni. La plantation à racines nues, avec 641 650 plants, représente 39% des activités, le reboisement de plants en récipients cumulent 952 036 plants et constitue 57% des activités et le regarni, avec 68 470 plants, représente 4% de l'ensemble des travaux de mise en terre.

Pour la plantation en récipients, 6 entreprises ont réalisé des activités et ce, majoritairement en Estrie, mais également dans la région de Chaudière-Appalaches, la Montérégie et dans le Centre-du-Québec.

Tableau 16.3 Entretien et éclaircie précommerciale en forêt privée par région administrative

Activités	Nombre entreprises	Quantité ha	Région 1	% région 1	Région 2	% région 2	Région 3	% région 3
Dégagement de régénération	1	141	5	45	12	8	16	47
Dégagement de régénération	1	14,8	5	70	12	20	17	10
Dégagement de régénération	1	225	5	10	12	90		
Dégagement de régénération	3	393,5	5	100				
Dégagement de régénération	1	142	5	10	16	90		
Sous-total	7	916						
Éclaircie précommerciale	1	105	5	67	12	21	16	12
Éclaircie précommerciale	1	88,4	5	38	12	60	17	2
Éclaircie précommerciale	1	84	5	5	12	95		
Éclaircie précommerciale	3	151,3	5	100				
Éclaircie précommerciale	1	3,4	5	10	16	90		
Sous-total	7	432						
Total		1 348						

Le tableau 16.3 ventile les réalisations pour le dégagement de plantation et de régénération naturelle de même que l'éclaircie précommerciale pour une superficie totale de 1 348 ha. Le dégagement de régénération couvre 916 ha (68%) et l'éclaircie précommerciale 432 ha (32%).

Pour le dégagement de régénération, 7 entreprises ont réalisé des activités et ce, majoritairement en Estrie, mais également dans la région Chaudière-Appalaches, la Montérégie et dans le Centre-du-Québec.

Tableau 16.4 Autres travaux sylvicoles en forêt privée par région administrative

Activités	Nombre entreprises	Unité	Quantité	Région 1	% région 1	Région 2	% région 2	Région 3	% région 3
Élagage	1	ha	37	5	32	16	68		
Élagage	1	ha	2,5	12	100				
Total élagage	2		40						
Total fertilisation	1	ha	36	5	100				
Inventaire forestier	1	ha	30	5	10	12	90		
Inventaire forestier	1	ha	350	5	10	16	90		
Inventaire forestier	1	ha	60	5	100				
Total inventaire	3		440						
Martelage	1	ha	100	5	10	12	90		
Martelage	4	ha	1 399	5	100				
Martelage	1	ha	267	5	42	12	22	17	36
Martelage	1	ha	285	5	10	16	90		
Martelage	1	ha	90	5	50	16	50		
Total martelage	8		2 141						
Total superficie		ha	2 657						
Drainage	1	m	8 000	12	100				
Drainage	1	m	2 400	5	100				
Total distance	2	m	10 400						

Le tableau 16.4 montre que l'ensemble des activités déclarées totalisent 2 657 ha et 10 400 mètres de drainage. Le martelage, avec 2 141 ha, représente 81% des superficies déclarées et on constate que la majorité des travaux ont été réalisés en Estrie.

L'inventaire forestier, avec 440 ha, représente 17% du total des superficies. Celles-ci ont davantage été effectuées en Montérégie. L'élagage, avec 40 ha, et la fertilisation, avec 36 ha, constituent des activités plus marginales avec chacun 1% des réalisations.

Le drainage pour la région Chaudière-Appalaches, avec 8 000 mètres, correspond à 77% des activités déclarées.

7.3. Voirie forestière

Les données colligées concernent les activités de construction de chemins permanents et temporaires de même que les travaux d'entretien de chemins pour la forêt publique et privée.

7.3.1. Forêt publique

Le tableau 17 dresse le bilan des activités de voirie recueillies pour la forêt publique.

Tableau 17 Activités de voirie en forêt publique

Activité	Nombre entreprises	Distance km	% région Estrie
Construction de chemin d'accès (chemins permanents)	1	3	100

Une seule entreprise sondée sur terres publiques a réalisé des activités de construction de chemin d'accès permanents sur le territoire de l'Estrie en 2007.

7.3.2. Forêt privée

Tableau 18 Activités de voirie en forêt privée

Activités	Nombre entreprises	Distance km	% région Estrie
1. Construction de chemin d'accès (chemins permanents)	4	21	100
2. Construction de chemins d'exploitation (chemins temporaires)	1	4	100
3. Entretien de chemins d'accès (chemins permanents)	4	261	100

Pour ces activités, 4 entreprises ont effectué des travaux de voirie en forêt privée. L'entretien de chemins permanents est de loin l'activité qui a été la plus réalisée en 2007. Une entreprise a réalisé à elle seule 250 km d'entretien, dont 235 km de nivelage et 15 km de gravelage.

8. Gestion des ressources humaines

L'enquête a fourni l'opportunité aux entreprises de dresser un bilan de la situation de la main-d'œuvre au sein de leur organisation. Dans un premier temps, elles ont précisé les difficultés de gestion de leur personnel et elles ont identifié les emplois concernés.

Dans un deuxième temps, les répondants ont présenté un portrait de l'évolution des besoins en indiquant s'ils anticipaient des réductions ou des hausses d'effectifs pour les prochaines années. Dans les cas d'une baisse d'effectifs, on a précisé par intitulé de poste les motifs qui les expliquent. Dans les cas d'une augmentation, on a identifié par poste les raisons des pénuries anticipées.

Dans la section réservée au recrutement, on a énuméré les outils privilégiés par les entreprises pour recruter le nouveau personnel et on a dressé la liste des vérifications effectuées avant l'embauche de même que les moyens utilisés pour confirmer l'entrée en fonction.

8.1. Difficultés de gestion

Les entreprises identifient les difficultés de gestion les plus courantes en précisant leur importance décroissante selon des choix de 1 à 3. Le tableau 19 présente le classement de ces difficultés.

Tableau 19 Classement des difficultés de gestion

Difficultés de gestion des ressources humaines	Choix 1	Choix 2	Choix 3	Nombre entreprises
1. Recrutement	3	7	3	13
2. Vieillesse	6	3	3	12
3. Roulement de personnel	1	3		4
4. Accidents de travail	1		1	2
5. Adaptation : normes environnementales	2	3	4	9
6. Adaptation : nouvelles technologies	1	2	3	6
7. Adaptation : changements organisationnels	1	2	3	6

On constate que le recrutement et le vieillissement constituent les difficultés les plus fréquentes. Le recrutement a été identifié comme deuxième choix à 7 reprises, alors que le vieillissement apparaît comme premier choix à 6 occasions.

Concernant l'adaptation aux normes environnementales, aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels, elles constituent des difficultés qui préoccupent les

entreprises. Pour leur part, le roulement de personnel et les accidents de travail sont plus marginaux.

8.2. Emplois concernés par les difficultés de gestion

Tableau 20 Emplois concernés par les difficultés de gestion des ressources humaines

Difficultés de gestion	Titres d'emplois
1. Recrutement	Abatteur, débroussailleur, reboiseur, chargé d'inventaire, compagnon, superviseur travaux, contremaître, mesureur, marteleur, opérateur machine voirie et récolte, mécanicien, secrétaire comptable et ingénieur forestier à titre de conseiller forestier
2. Vieillessement	Abatteur, débroussailleur, reboiseur, mesureur, superviseur de travaux et opérateurs de machinerie de voirie et de récolte
3. Roulement du personnel	Chargé d'inventaire, chef d'équipe, reboiseur, débroussailleur, contremaître, secrétaire, contrôleur comptable, opérateur machine voirie et récolte et superviseur de travaux
4. Accidents de travail	Abatteur manuel, conducteur débardeur bois long, marteleur, mécanicien et tous les postes
5. Adaptation aux normes environnementales	Abatteur, débroussailleur, superviseur travaux, contremaître, mesureur, directeur général, opérateur machine voirie et récolte, mécanicien et ingénieur forestier planification
6. Adaptation aux nouvelles technologies	Conducteur abatteuse multifonctionnelle, secrétaire, commis comptable, mesureur, directeur général et ingénieur forestier planification
7. Adaptation aux changements organisationnels	Président, vice-président, contremaître, mesureur, abatteur manuel, conducteur de machinerie de récolte et chargé d'inventaire
8. Formation déficiente	Abatteur manuel

Les difficultés liées au recrutement, au vieillissement, au roulement de personnel et aux accidents de travail concernent davantage les intitulés de poste dans les catégories d'emplois de travailleurs forestiers, de conducteur de machinerie de récolte et de voirie. En contrepartie, les difficultés d'adaptation aux normes environnementales, aux nouvelles technologies et aux

changements organisationnels rejoignent davantage les intitulés de poste de président, vice-président, directeur général, superviseur des travaux et contremaître. Le poste de mesureur a été fréquemment mentionné et notamment pour les difficultés de recrutement, de vieillissement, d'adaptation aux normes environnementales, aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels.

8.2.1. Fréquence des difficultés de gestion par intitulé de poste pour chaque catégorie d'emploi

Les tableaux 21.1 à 21.9 présentent le nombre d'entreprises ayant identifié des difficultés de gestion par intitulé de poste dans chaque catégorie d'emplois.

Tableau 21.1 Difficultés de gestion pour le directeur des opérations forestières

1. Directeur des opérations forestières	Recrutement	Vieillessement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1. Président et vice-président									2	3
2. Directeur général		1			2	1		2	2	2
3. Directeur exploitation forestière	1		1					1	1	1
4. Ingénieur forestier (Président, PDG, DG)									8	9
TOTAL								3	12	15

Pour les 12 entreprises qui ont déclaré 15 emplois dans la catégorie, directeur des opérations forestières, 2 d'entre elles ont identifié des difficultés d'adaptation aux normes environnementales pour le poste de directeur général et 1 seule a indiqué des difficultés au niveau du vieillissement et de l'adaptation aux nouvelles technologies pour ce poste.

Pour le directeur de l'exploitation forestière, l'entreprise répondante a indiqué des difficultés de recrutement et de roulement de personnel pour le seul employé déclaré. Pour l'ingénieur forestier agissant à titre de président, PDG ou DG, aucune difficulté n'a été identifiée, même si 8 entreprises ont déclaré 9 emplois. Pour tous les intitulés de poste dans cette catégorie d'emplois, 3 entreprises affichent des difficultés, alors que 12 déclarent des emplois, ce qui représente 25%.

Tableau 21.2 Difficultés de gestion pour la catégorie ingénieur forestier

2. Ingénieur forestier	Recrutement	Vieillessement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1 Opérations forestières					1	1		1	1	2
2. Planification, gestion et supervision	1				1	1		2	4	5
3. Travaux sylvicoles	1							1	7	8
4. Autres : 2 arpenteurs et 1 cartographe									1	3
TOTAL								4	9	18

Pour les 9 entreprises qui ont à leur emploi des ingénieurs forestiers, 7 d'entre elles emploient des ingénieurs forestiers en travaux sylvicoles et une seule déclare des difficultés de recrutement. Pour les 4 entreprises qui engagent 5 ingénieurs forestiers au niveau de la planification, de la gestion et de la supervision, 2 d'entre elles identifient des difficultés de recrutement, d'adaptation environnementale et technologique. Dans l'ensemble, 4 entreprises indiquent des difficultés sur les 9 qui ont répondu. On comprend que ces difficultés peuvent avoir été déclarées par une ou plusieurs entreprises.

Tableau 21.3 Difficultés de gestion pour le technologue, technicien en sciences forestières

3. Technologue technicien en sciences forestières (techn. for.)	Recrutement	Vieillessement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répliquées	Nombre d'employés
1. Chef d'équipe	1		1					1	1	1
2. Mesureur	1					1	1	2	3	3
3. Marteleur									2	3
4. Contremaître forestier	2		1		1		1	3	5	10
5. Superviseur des travaux						1		1	5	14
6. Géomatique forestière						1		1	1	1
7. Inventaires forestiers							1	1	3	4
8. Conseiller forestier	1							1	3	8
TOTAL								6	10	44

Pour l'ensemble du sondage, 10 entreprises ont à leur emploi 44 techniciens forestiers qui détiennent un diplôme d'études collégiales (DEC). Les intitulés de poste de contremaître forestier et de superviseur des travaux rejoignent 5 entreprises dans chaque cas, alors que pour les mesureurs, les chargés d'inventaires forestiers et les conseillers forestiers, on en dénombre 3 pour chacun. On compte 14 emplois à titre de superviseur de travaux et 10 comme contremaître forestier.

Le recrutement est la difficulté la plus courante, puisqu'elle est identifiée pour le chef d'équipe, le mesureur, le contremaître forestier et le conseiller forestier. On observe aussi des difficultés d'adaptation technologique et organisationnelle pour le mesureur, de même que le roulement de personnel et des difficultés d'adaptation environnementale et organisationnelle pour le contremaître.

Dans l'ensemble de cette catégorie, 6 entreprises sur les 10 (60%) qui ont répondu déclarent des difficultés. Il faut se rappeler qu'une même entreprise peut avoir identifié plus d'une difficulté par intitulé de poste.

Tableau 21.4 Difficultés de gestion pour le DEP en aménagement et/ou travaux sylvicoles

4. DEP en aménagement et/ou travail sylvicole	Recrutement	Vieillessement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1. Chef d'équipe	1		1					1	1	1
2. Mesureur		2			1	2	2	4	5	9
3. Marteleur	2			1				2	2	3
4. Contremaître forestier	1		1					1	3	3
5. Superviseur des travaux									1	1
6. Inventaires forestiers	2		1				1	2	2	2
7. Autre : adjoints aux approvisionnements									1	2
TOTAL								8	8	21

Les 8 entreprises ont à leur emploi 21 détenteurs de diplôme d'études professionnelles (DEP) en aménagement et/ou travail sylvicole et 5 d'entre elles procurent de l'emploi à 9 mesureurs. Pour ce poste, 4 entreprises éprouvent des difficultés face au vieillissement et d'adaptation aux normes environnementales, aux nouvelles technologies de même qu'aux changements organisationnels.

Les difficultés de recrutement sont les plus fréquentes et elles concernent, par ordre d'importance, les postes de marteleur, d'inventaires forestiers, de chef d'équipe et de contremaître forestier. Finalement, 8 entreprises déclarent rencontrer des difficultés de gestion pour le DEP en aménagement et/ou travail sylvicole.

Tableau 21.5 Difficultés de gestion pour les conducteurs de machinerie de voirie forestière

5. Conducteur de machinerie de voirie forestière	Recrutement	Viellissement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1. Excavatrice (pelle mécanique)	1	1			3			4	4	5
2. Buteur (bulldozer)					1			1	1	1
3. Niveleuse									1	1
4. Autre : manœuvres en voirie									1	3
TOTAL								5	5	10

Des 5 entreprises qui ont à leur emploi 10 conducteurs de machinerie de voirie forestière, 4 emploient des opérateurs d'excavatrice ou de pelle mécanique. Pour ce poste, elles déclarent, par ordre d'importance, des difficultés d'adaptation environnementale, de recrutement et de vieillissement. Dans l'ensemble, on constate que les 5 entreprises mentionnent rencontrer des difficultés de gestion.

Tableau 21.6 Difficultés de gestion pour les conducteurs de machinerie de récolte forestière

6. Conducteur de machinerie de récolte forestière	Recrutement	Viellissement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1. Abatteuse conventionnelle	2	1	1					2	2	4
2. Abatteuse (multifonctionnelle)	1	1	1		1	1		2	2	2
3. Ébrancheuse	1	2	1					2	2	8
4. Tronçonneuse	1	1	1				1	2	2	4
5. Chargeuse forestière							1	1	2	2
6. Porteur (bois court)	1	1	1		1			2	2	2
7. Débardeur (bois long)	3	1	2	1	2		1	5	5	19
TOTAL								7	7	41

Les 7 entreprises déclarent 41 emplois de conducteurs de machinerie de récolte dont 5 ont à leur emploi 19 conducteurs de débardeur (bois long). C'est également au niveau de ce poste qu'on rencontre le plus de difficultés de gestion puisque seule l'adaptation aux nouvelles technologies n'a pas été mentionnée.

Le recrutement, le vieillissement et le roulement de personnel concernent la quasi-totalité des postes, puisque seul celui d'opérateur de chargeuse forestière n'a pas été identifié comme problématique sur ce plan. Toutes les entreprises déclarent des difficultés de gestion pour tous les intitulés de poste de cette catégorie d'emploi.

Tableau 21.7 Difficultés de gestion pour les travailleurs forestiers

7. Travailleur forestier	Recrutement	Vieillessement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1. Abatteur	6	7		1	4		1	9	9	43
2. Abatteur, conducteur de débardeur									4	21
3. Débroussailleur	2	3	1		1			4	4	23
4. Reboiseur	4	2	1					4	4	24
5. Abatteur, reboiseur									2	5
6. Débroussailleur, reboiseur	3	3						3	6	47
7. Contremaître (travailleur forestier)		1			1		1	3	3	3
8. Superviseur (travailleur forestier)	1		1					1	1	1
9. Formateur (travailleur forestier)	1							1	1	1
TOTAL								11	12	168

Les 12 entreprises ont à leur emploi 168 travailleurs, dont 6 avec 47 débroussailleurs reboiseurs et 9 avec 43 abatteurs. On compte 24 reboiseurs, 23 débroussailleurs et 21 abatteurs-conducteurs de débardeur qui ont été identifiés également par 4 entreprises.

Le vieillissement et le recrutement constituent les difficultés les plus fréquentes, puisqu'elles ont été identifiées pour la majorité des postes et notamment par 7 et 6 entreprises respectivement pour l'abatteur et à 3 reprises pour le débroussailleur-reboiseur. Le vieillissement a été mentionné à 3 reprises pour le débroussailleur. Le reboiseur apparaît à 4 reprises au niveau des difficultés de recrutement.

Les problèmes d'adaptation aux normes environnementales, bien que moins fréquente, affecte le poste d'abatteur, de débroussailleur et de contremaître. Dans l'ensemble, 11 entreprises sur 12 identifient des difficultés de gestion pour ces emplois.

Tableau 21.8 Difficultés de gestion pour le soutien général des travaux forestiers

8. Soutien général des travaux forestiers	Recrutement	Vieillessement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements organisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1. Mécanicien	1			1	1			2	3	4

Les 3 entreprises déclarent avoir à leur emploi 4 mécaniciens et 2 d'entre elles ont identifié des difficultés de gestion au niveau du recrutement, des accidents de travail et d'adaptation aux normes environnementales.

Tableau 21.9 Difficultés de gestion pour les employés d'administration

9. Administration	Recrutement	Vieillessement	Roulement de personnel	Accidents de travail	Adaptation aux normes environnementales	Adaptation aux nouvelles technologies	Adaptation aux changements rganisationnels	Nombre d'entreprises avec difficultés	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'employés
1. Contrôleur comptable	1		1					1	3	3
2. Secrétaire, agent de bureau						1		1	4	4
3. Secrétaire, commis à la paye	1		2			1		3	12	15
4. Agent de développement									1	1
5. Autre : adjointe administrative									1	1
TOTAL								4	14	24

Les 14 entreprises déclarent 24 employés d'administration, dont 15 pour le poste de secrétaire, commis à la paye et pour lequel le roulement de personnel, l'adaptation aux nouvelles technologies et le recrutement représentent les difficultés les plus courantes. Pour le contrôleur comptable, le recrutement et le roulement de personnel ont été identifiés par une entreprise. Finalement, 4 entreprises sur 14 signalent des difficultés de gestion.

8.2.2. Améliorations des difficultés de gestion

Les entreprises ont indiqué au tableau 22 les difficultés de gestion qui peuvent être améliorées par de la formation aux employés

Tableau 22 Améliorations des difficultés de gestion par de la formation

Difficultés de gestion	Nombre entreprises
1. Recrutement	
2. Vieillessement	
3. Roulement du personnel	7
4. Accidents de travail	7
5. Adaptation aux normes environnementales	8
6. Adaptation aux nouvelles technologies	7
7. Adaptation aux changements organisationnels	4
8. Formation déficiente	
9. Ne s'applique pas	2

L'adaptation aux normes environnementales et aux nouvelles technologies de même que le roulement du personnel et les accidents de travail constituent les éléments qui peuvent être les plus améliorés par de la formation.

8.3. Prévisions sur le plan des effectifs pour 2007 et 2008

Cette section présente les prévisions des entreprises en termes de réduction d'effectifs pour 2007 et 2008 en précisant les causes et les emplois touchés. On souligne également leurs intentions concernant l'embauche d'employés par titre d'emplois et par année entre 2008 et 2011. Finalement, on identifie les causes des pénuries anticipées en indiquant les titres d'emplois concernés et leur nombre.

8.3.1. Réduction des effectifs pour 2007 et 2008

Pour 2007, 5 entreprises ont déclaré avoir réduit leurs effectifs. Le tableau 23 présente, selon la cause de la réduction, le nombre d'emplois touchés et les postes concernés.

Tableau 23 Causes des réductions d'effectifs en 2007 et emplois concernés

Causes des réductions	Nombre emplois touchés	Titres d'emplois
1. Abolition de poste	10	Mesureur (3), contremaître (1), géomatique (3), abatteur manuel (1), batteur manuel et conducteur de débardeur (2)
2. Absence de contrat	1	Mesureur (1)
3. Manque de travail	2	Technologue, superviseur de travaux (2)
4. Réduction des superficies à traiter		
5. Réduction de la possibilité forestière		
6. Fusion du poste, département, secteur	1	Opérateur de niveleuse (1)
7. Vente de la machinerie		
8. Manque de ressources financières		
Total	14	

On constate que la réduction d'effectifs pour 2007 totalise 14 emplois, dont 10 sont liés à des abolitions de poste. Ces réductions ont affecté principalement des postes de mesureurs, d'employés de géomatique, d'abatteur et conducteur de débardeur de même que de technologue ou technicien superviseur de travaux et d'opérateur de niveleuse. Le nombre d'emplois touchés apparaît entre parenthèses.

Pour 2008, les prévisions de réduction d'effectifs sont inexistantes puisque toutes les entreprises ont signifié leurs intentions de maintenir ou d'accroître leurs effectifs.

8.3.2. Embauche de nouveaux effectifs de 2008 à 2011

Les entreprises ont signifié leurs prévisions d'embauche d'effectifs par titre d'emploi et par année pour la période de 2008 à 2011 inclusivement.

Tableau 24 Prévisions d'embauche d'employés par titre d'emploi de 2008 à 2011

Titre d'emploi	Nombre emplois 2008	Nombre emplois 2009	Nombre emplois 2010	Nombre emplois 2011
1. Directeur des opérations forestières				
2. Ingénieur forestier		1		1
3. Technicien en sciences forestières DEC	1	1		
4. DEP en aménagement de la forêt et travail sylvicole	1			
5. Contremaître forestier	2			
6. Marteleur	1			
7. Débroussailleur reboiseur	6	4	3	3
8. Abatteur manuel	8	4	2	2
9. Conducteur de machinerie forestière	1	2	2	2
10. Soutien général des travaux forestiers				
11. Administration				
12. Autre : mesureur acheteur USA billots	1			
Total d'emplois (nombre d'entreprises)	21 (8)	12 (5)	7 (4)	8 (5)

La catégorie d'emploi de travailleur forestier, qui comprend les abatteurs manuels, les débroussailleurs et les reboiseurs, se situe en première position au niveau des prévisions d'embauche, et ce, pour toutes les années. Pour l'année 2008, 8 entreprises prévoient engager 21 personnes, dont 14 dans la catégorie des travailleurs forestiers, soit 8 abatteurs et 6 débroussailleurs-reboiseurs. Donc, pour les 4 années étudiées, les entreprises envisagent l'embauche de 48 personnes, dont 21 en 2008, 12 en 2009, 7 en 2010 et 8 en 2011. Le nombre d'entreprises qui prévoient embaucher du personnel est indiqué entre parenthèses.

8.3.3. Raisons expliquant une pénurie d'effectifs anticipée

Les entreprises qui prévoient embaucher des effectifs entre 2008 et 2011 ont indiqué si elles prévoyaient des pénuries de main-d'œuvre et, dans l'affirmative, elles ont identifié les causes de même que les intitulés de poste concernés.

Tableau 25 Causes des pénuries de main d'œuvre et emplois concernés

Causes de pénurie	Titres d'emplois
1. Manque d'expérience des candidats	Abatteur manuel
2. Absence de candidat	Abatteur manuel (3), débroussailleur
3. Demande salariale trop élevée	
4. Exigences des conditions de travail difficiles à combler	
5. Conditions de travail trop difficiles	Débroussailleur-reboiseur, abatteur manuel
6. Salaire insuffisant	Abatteur manuel (2)
7. Roulement de main-d'œuvre important	
8. Manque de main-d'œuvre qualifiée	Abatteur manuel, opérateur d'abatteuse conventionnelle, d'ébrancheuse et de débardeur bois long

Pour les 19 entreprises interrogées, 6 ont déclaré qu'elles anticipaient des pénuries. On constate que ces pénuries concernent majoritairement la catégorie des travailleurs forestiers, soit les abatteurs manuels les débroussailleurs et les reboiseurs. Les principales causes identifiées sont le manque d'expérience des candidats, l'absence de candidat, les conditions de travail trop difficiles, le salaire insuffisant et le manque de main-d'œuvre qualifiée.

Pour l'intitulé de poste d'abatteur manuel, en plus des causes mentionnées précédemment, 3 entreprises ont identifié l'absence de candidat. L'insuffisance salariale a également été indiquée, à 2 reprises, comme cause de pénurie anticipée pour cet intitulé de poste.

Concernant les opérateurs de machinerie de récolte, on mentionne le manque de main-d'œuvre qualifiée comme cause de pénurie anticipée.

8.4. Moyens et organismes privilégiés pour recruter du nouveau personnel

Cette section nous renseigne sur les moyens et les organismes utilisés par les entreprises afin de recruter de nouveaux employés.

Tableau 26 Moyens pour recruter du nouveau personnel

Moyens de recrutement	Nombre entreprises
1. Affichage à l'interne et sur site Internet de l'entreprise	5
2. Banque de C. V. de l'entreprise	14
3. Affichage sur sites Internet gouvernementaux (Québec et Canada)	14
4. Affichage sur sites Internet non gouvernementaux (ex ex : Workopolis)	2
5. Affichage du poste dans des écoles	3
6. Autres : contacts personnels, OIFQ et OTPQ, firmes de consultants en recrutement	6

La banque de curriculum vitae de l'entreprise et l'affichage sur les sites Internet du gouvernement du Québec et du Canada, avec chacun 14 occurrences, sont de loin les moyens les plus couramment utilisés par les entreprises.

Parmi les autres moyens, on note les contacts personnels, l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (OIFQ), l'Ordre des technologues professionnels du Québec (OTPQ) et les firmes de consultants en recrutement. Bien que moins répandus, ces moyens ont été identifiés par 6 entreprises. Le tableau 27 indique les organismes consultés lors d'une démarche de recrutement.

Tableau 27 Organismes pour recruter du nouveau personnel

Organismes de recrutement	Nombre entreprises
1. Journaux locaux	7
2. Écoles forestières	6
3. Ministères	2
4. Centres locaux d'emplois	13
5. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier	1
6. Autres : contacts personnels, OIFQ et OTPQ, firmes de consultants en recrutement	6

Les centres locaux d'emplois, identifiés par 13 entreprises, sont nettement plus souvent consultés que les autres organismes. Les journaux locaux, avec 7 occurrences, et les écoles forestières, avec 6, sont moins sollicités. Concernant les autres organismes, leur popularité est identique aux autres moyens énumérés au tableau 26.

8.5. Vérification effectuée avant l'embauche d'un nouvel employé

Cette partie du sondage nous dévoile les types de vérification les plus couramment utilisés par les entreprises avant l'embauche de nouveaux employés. Le tableau 28 affiche la préférence des entreprises selon les types de vérifications proposées.

Tableau 28 Vérifications avant l'embauche de nouveaux employés

Type de vérification	Nombre entreprises
1. Aucune vérification	
2. Examens	2
3. Diplôme ou accréditation d'une institution reconnue	8
4. Références d'employeurs antérieurs	16
5. Témoignage du candidat (expérience, aptitudes et intérêts)	16
6. Évaluation au terrain (contremaître ou compagnonnage)	9
7. Autres : contacts personnels, antécédents criminels et examen médical	2

Les références d'employeurs antérieurs de même que le témoignage du candidat sont les vérifications les plus fréquentes, puisque chacune a été identifiée par 16 entreprises. L'évaluation sur le terrain, identifiée à 9 reprises, et le diplôme ou l'accréditation d'une institution reconnue, avec 8 occurrences, sont des vérifications courantes. Toutes les entreprises effectuent des vérifications.

8.6. Moyens utilisés pour confirmer l'embauche de personnel

Les entreprises ont identifié les moyens les plus courants pour officialiser l'embauche de leur personnel. Le tableau 29 dresse le portrait des moyens utilisés.

Tableau 29 Moyens privilégiés pour confirmer l'embauche

Moyens pour confirmer l'embauche	Nombre entreprises
1. Contrat	4
2. Entente de travail	5
3. Lettre d'embauche	3
4. Participation à la convention collective	1
5. Formulaire interne d'embauche	8
6. Remplir la déclaration pour la retenue d'impôt	6
7. Autre : entente verbale	5

Le formulaire interne d'embauche (8 occurrences), la déclaration pour retenue d'impôt (6), l'entente de travail (5) et l'entente verbale (5) constituent essentiellement les moyens utilisés pour confirmer l'embauche du personnel.

8.6.1. Besoins d'engager du personnel avec un diplôme (DEP, DEC) en foresterie

Cette section nous informe que 10 entreprises déclarent des besoins en termes d'engagement de personnel possédant un DEP ou un DEC en foresterie. Le tableau 30 précise ces besoins en nombre d'entreprises par titre d'emplois.

Tableau 30 Besoins d'employés avec diplôme DEP ou DEC en foresterie

Titre d'emplois	Nombre entreprises
1. Mesureur de bois	3
2. Marteleur	5
3. Estimateur en inventaire forestier	4
4. Débroussailleur	4
5. Abatteur manuel	4
6. Reboiseur	3
7. Contremaître forestier	5
Nombre total d'entreprises	10

Les besoins exprimés concernent, par ordre d'importance, les marteleurs, les contremaîtres forestiers, les estimateurs en inventaire forestier, les débroussailleurs, les abatteurs manuels, les reboiseurs et les mesureurs.

9. Formation en entreprise et informatique

Cette section dresse le bilan du nombre d'entreprises qui ont identifié des besoins en termes d'accroissement des compétences de leur personnel de même que celles s'étant engagées dans des activités de formation en 2007. On précise les moyens privilégiés pour faciliter la

formation du personnel en indiquant, par activité, le nombre d'employés formés par catégorie d'emplois.

On mentionne les personnes ou les organismes responsables des activités de formation des employés au sein des entreprises et on identifie les motifs qui incitent l'embauche d'employés sans formation de base de même que les difficultés rencontrées lors du processus de formation des employés.

Concernant l'aspect de la transmission d'informations par internet, on présente un bilan de l'utilisation de cet outil de communication en indiquant la fréquence des contacts avec les employés.

9.1. Besoins pour accroître les compétences du personnel

Pour les 19 entreprises interrogées, 15 d'entre elles déclarent des besoins en termes d'accroissement des compétences de leur personnel et, pour 2007, on dénombre 13 entreprises qui ont organisé des activités de formation pour leurs employés.

9.2. Moyens utilisés pour faciliter la formation du personnel

Les tableaux 31.1 à 31.4 indiquent, par catégorie d'emplois, le nombre d'entreprises selon le moyen utilisé pour faciliter la formation du personnel. Le programme « mesure de formation » (MFOR) représente un autre outil de formation identifié par les entreprises pour certaines catégories d'emplois.

Tableau 31.1 Moyens utilisés pour former les directeurs des opérations, les ingénieurs forestiers et les contremaîtres forestiers

Moyens utilisés	Catégorie d'emplois		
	Directeur opération	Ingénieur forestier	Contremaître forestier
1. Libérer l'employé	8	5	3
2. Prendre un congé non payé			
3. Accueil nouveaux employés et stagiaires			
4. Entraînement (compagnonnage)			
5. Écoles pour de la formation en milieu de travail			
6. Remboursement des dépenses de formation	4	3	2
7. Autres : programme MFOR, rencontre sécurité			

Les moyens utilisés par les entreprises pour former le directeur des opérations, l'ingénieur forestier et le contremaître sont la libération des employés sur leurs heures de travail et le remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation. Pour faciliter l'interprétation des données, notons que pour la catégorie d'emplois de directeur des opérations, 8 entreprises ont choisi de libérer les employés sur les heures de travail alors que 4 remboursent en totalité ou en partie les dépenses de formation. Il faut préciser qu'il est possible que ces 2 moyens aient été sélectionnés par une même entreprise.

Tableau 31.2 Moyens utilisés pour former les technologues ou techniciens en sciences forestières (DEC) et les techniciens en aménagement de la forêt (DEP)

Moyens utilisés	Catégorie d'emplois	
	Technologue technicien en sciences forestières (DEC)	Technicien en aménagement forêt (DEP)
1. Libérer l'employé	6	4
2. Prendre un congé non payé		
3. Accueil nouveaux employés et stagiaires	1	2
4. Entraînement (compagnonnage)	1	2
5. Écoles pour la formation en milieu de travail	1	2
6. Remboursement des dépenses de formation	4	4
7. Autres : programmes MFOR, rencontre sécurité	1	

La libération des employés sur leurs heures de travail et le remboursement en totalité ou en partie représentent les moyens les plus utilisés par les entreprises afin de faciliter la formation des technologues ou techniciens.

Tableau 31.3 Moyens utilisés pour former les abatteurs manuels et les travailleurs sylvicoles

Moyens utilisés	Catégories d'emplois	
	Abatteur manuel	Travailleur sylvicole
1. Libérer l'employé	5	4
2. Prendre un congé non payé	1	
3. Accueil nouveaux employés et stagiaires	1	
4. Entraînement (compagnonnage)	3	1
5. Écoles pour de la formation en milieu de travail	1	
6. Remboursement des dépenses de formation	4	3
7. Autres : programme MFOR, rencontre sécurité	2	1

La libération des employés et le remboursement des dépenses représentent les moyens les plus utilisés pour former les abatteurs manuels et les travailleurs sylvicoles. L'entraînement à l'aide du compagnonnage a été identifié par 3 entreprises pour la formation des abatteurs manuels.

Tableau 31.4 Moyens utilisés pour former les conducteurs de machinerie forestière, les employés affectés au soutien général des travaux et à l'administration

Moyens utilisés	Catégories d'emplois		
	Conducteur machinerie forestière	Soutien général travaux	Administration
1. Libérer l'employé	4	1	6
2. Prendre un congé non payé	1	1	
3. Accueil nouveaux employés et stagiaires	1		2
4. Entraînement (compagnonnage)	3	1	4
5. Écoles pour de la formation en milieu de travail	1		2
6. Remboursement des dépenses de formation	2		3
7. Autres : programmes MFOR, rencontre sécurité	1		1

Dans le cas des conducteurs de machinerie et des emplois liés au soutien général des travaux, la libération des employés est encore une fois le moyen le plus utilisé, mais l'entraînement par le compagnonnage arrive en seconde position. Le remboursement des dépenses se classe au troisième rang.

Les activités d'accueil pour les nouveaux employés et les stagiaires, l'entraînement de nouveaux employés par le compagnonnage et l'invitation des écoles à offrir de la formation en milieu de travail, bien que beaucoup moins répandus, ont été identifiés pour les catégories d'emplois de technologue, technicien en sciences forestières (DEC), technicien en aménagement de la forêt (DEP), abatteur manuel, travailleur sylvicole, conducteur de machinerie forestière et pour l'administration.

9.3. Nombre d'employés par catégories d'emplois et par activité de formation

Cette section présente le bilan des activités de formation déclarées par les entreprises en 2007. Les tableaux 32.1 à 32.4 indiquent, par activité de formation et par catégorie d'emplois, le nombre d'employés qui ont suivi de la formation et le nombre d'entreprises concernées. Il faut préciser que le même employé peut avoir participé à plus d'une formation. Pour la certification, les acronymes signifient International Organization for Standardization (ISO), Canadian Standards Association (CSA), Sustainable Forestry Initiative (SFI) et Forest Stewardship Council (FSC).

Tableau 32.1 Formation en 2007 pour les directeurs des opérations, les ingénieurs forestiers et les contremaîtres forestiers

Activités de formation	Catégories d'emplois		
	Directeur opération	Ingénieur forestier	Contremaître forestier
1. Santé et sécurité au travail	4 (3)*	2 (1)	2 (2)
2. Premiers secours et premiers soins	2 (2)	1 (1)	
3. Environnement	4 (3)	7 (3)	1 (1)
4. Gestion du personnel	3 (2)		1 (1)
5. Techniques de travail	5 (4)	5 (3)	1 (1)
6. Administration	1 (1)		
7. Certification (ISO, CSA, SFI, FSC)	4 (3)	3 (3)	1 (1)
8. Autres : programmes MFOR, rencontre sécurité		3 (1)	

* Dans l'indication 4 (3), le 4 indique le nombre d'employés et le (3), le nombre d'entreprises.

Les directeurs des opérations ont bénéficié de toutes les activités de formation identifiées. Les formations sur les techniques de travail, la santé et sécurité au travail, l'environnement et la certification étaient les plus répandues. On remarque que la formation sur les techniques de travail est la plus courante puisque 4 entreprises indiquent le perfectionnement de 5 directeurs des opérations.

Pour les ingénieurs forestiers, les formations portant sur l'environnement et les techniques de travail sont les plus fréquentes, alors que la formation des contremaîtres forestiers est moins courante pour l'ensemble des formations offertes. Cette affirmation semble se confirmer lorsqu'on compare le nombre d'employés déclarés par les entreprises dans ces intitulés de poste. En effet, le nombre d'ingénieurs forestiers totalise 15 emplois en excluant 2 arpenteurs et 1 cartographe (tableau 8.2). Pour les contremaîtres forestiers, on dénombre 16 employés qu'on retrouve dans 3 catégories d'emplois soit : technologue/technicien en sciences forestières avec 10 (tableau 8.3), DEP aménagement de la forêt et/ou travail sylvicole avec 3 (tableau 8.4) et travailleur forestier avec 3 (tableau 8.7).

Tableau 32.2 Formation en 2007 pour les technologues ou techniciens en sciences forestières (DEC) et les techniciens en aménagement de la forêt (DEP)

Activités de formation	Catégories d'emplois	
	Technologue technicien en sciences forestières (DEC)	Technicien en aménagement forêt (DEP)
1. Santé et sécurité au travail	6 (3)	7 (3)
2. Premiers secours et premiers soins	6 (3)	5 (2)
3. Environnement	9 (2)	
4. Gestion du personnel		
5. Techniques de travail	8 (3)	1 (1)
6. Administration		
7. Certification (ISO, CSA, SFI, FSC)		
8. Autres : programmes MFOR, rencontre sécurité		

Pour les technologues/techniciens en sciences forestières (DEC), l'environnement et les techniques de travail sont les formations les plus courantes, mais la santé et sécurité au travail et les premiers soins demeurent aussi des activités passablement dispensées. Pour les techniciens en aménagement de la forêt (DEP), les formations se limitent à la santé et sécurité au travail de même que les premiers secours puisqu'une seule entreprise a offert une formation au niveau des techniques de travail.

En considérant le nombre d'emplois déclarés dans chacune de ces catégories en excluant les contremaîtres, soit 34 pour les technologues/techniciens en sciences forestières (DEC) (tableau 8.3) et 18 pour la catégorie (DEP) aménagement de la forêt et/ou travail sylvicole (tableau 8.4), on comprend facilement que le nombre d'employés formés dans la catégorie (DEC), avec 29, soit supérieure à celui du (DEP), avec 13.

Tableau 32.3 Formation en 2007 pour les abatteurs manuels et les travailleurs sylvicoles

Activités de formation	Catégories d'emplois	
	Abatteur manuel	Travailleur sylvicole
1. Santé et sécurité au travail	13 (4)	4 (1)
2. Premiers secours et premiers soins	13 (2)	19 (2)
3. Environnement	7 (2)	
4. Gestion du personnel		
5. Techniques de travail	1 (1)	35 (2)
6. Administration		
7. Certification (ISO, CSA, SFI, FSC)	7 (2)	
8. Autres : programmes MFOR, rencontre sécurité	1 (1)	

Pour les abatteurs manuels, les formations sur la santé et sécurité au travail et les premiers soins ont été les plus souvent dispensés avec 13 employés dans chaque cas. Les formations portant sur l'environnement et la certification ont été offertes chacune à 7 ouvriers.

Pour les travailleurs sylvicoles, la formation sur les techniques de travail est de loin la plus courante, avec 35 employés, alors que les premiers soins ont été offerts à 19 travailleurs.

Tableau 32.4 Formation en 2007 pour les conducteurs de machinerie forestière, les employés affectés au soutien général des travaux et à l'administration

Activités de formation	Catégories d'emplois		
	Conducteur machinerie forestière	Soutien général travaux	Administration
1. Santé et sécurité au travail	17 (3)	2 (1)	4 (4)
2. Premiers secours et premiers soins	6 (3)		1 (1)
3. Environnement	13 (2)	2 (1)	2 (2)
4. Gestion du personnel			1 (1)
5. Techniques de travail	5 (1)		
6. Administration			4 (3)
7. Certification (ISO, CSA, SFI, FSC)	13 (2)	2 (1)	1 (1)
8. Autres : programmes MFOR, rencontre sécurité	5 (1)		1 (1)

Pour les conducteurs de machinerie forestière, les formations sur la santé et sécurité au travail, l'environnement et la certification regroupent le plus grand nombre d'employés. La catégorie de soutien général des travaux affiche peu de personnes, puisqu'elle est peu répandue au sein des entreprises. Des formations en santé et sécurité au travail et en administration cumulent le plus d'employés pour le personnel administratif.

Pour toutes les catégories d'emplois confondues et pour l'ensemble des activités de formation, la participation est restreinte puisque, dans la meilleure situation, on dénombre seulement 4 entreprises qui ont offert, à leurs employés, la possibilité d'assister à des activités de formation.

9.4. Responsabilité de la formation

Les entreprises identifient les personnes ou les organismes qui dispensent de la formation au sein de leur organisation. Le tableau 33 indique le nombre d'entreprises selon le formateur identifié. Le Syndicat des producteurs de bois de l'Estrie (SPBE) et l'Agence de mise en valeur de la forêt privée de l'estrie (AMFE) sont d'autres organismes qui dispensent des activités de formation.

Tableau 33 Responsables de la formation des employés

Personnes ou organismes formateurs	Nombre entreprises
1. Personnel de l'entreprise	13
2. Fournisseur d'équipement	5
3. Consultants ou formateurs du secteur privé	11
4. Compagnons et maîtres compagnons	4
5. Écoles ou centres de formation du secondaire	3
6. Cégeps	1
7. Universités	
8. Autres : Carrefour de la recherche, SPBE et AMFE	3

Le personnel de l'entreprise, de même que les consultants ou les formateurs du secteur privé, représentent les ressources les plus couramment utilisées. Même s'ils possèdent l'expertise, les écoles ou les centres de formation du secondaire, avec 3 occurrences, et les Cégeps avec 1 seule, sont peu sollicités.

9.5. Motifs qui incitent l'embauche d'employés sans formation de base

Considérant l'existence d'un programme d'étude (DEP) en abattage manuel et en travail sylvicole (débroussailleur-reboiseur), les entreprises ont identifié les motifs qui incitent l'embauche d'employés ne détenant aucun diplôme en foresterie. Le tableau 34 présente le nombre d'entreprises qui ont identifié les motifs énumérés. L'Association de santé et sécurité des industries de la forêt du Québec (ASSIFQ) fait également partie des organismes qui dispensent des activités de formation.

Tableau 34 Motifs qui incitent l'embauche d'employés sans formation de base

Motifs	Nombre entreprises
1. Manque de diplômés	5
2. Formation inadéquate	1
3. Méconnaissance des programmes de formation	
4. Besoin de main-d'œuvre supérieur au nombre de diplômés	4
5. Plus rentable pour l'employeur de former son personnel par le CLE ou autres	1
6. Autres : apprentissage par des proches, compagnonage, besoins de personnel expérimenté, besoins d'opérateurs en récolte mécanisée, formation déjà suivie et dispensée par l'ASSIFQ	7

Le manque de diplômés en recherche d'emploi et le besoin de main-d'œuvre supérieur au nombre de diplômés ont la même signification, de sorte qu'on peut regrouper les 2 résultats. Donc, 9 entreprises ont identifié des besoins supérieurs au nombre de diplômés, ce qui démontre un manque de disponibilité de personnel formé. Enfin, on retrouve 7 entreprises qui ont identifié d'autres motifs.

9.6. Difficultés éprouvées pour former le personnel

Les entreprises ont identifié les difficultés qu'elles rencontrent lors de la formation de leur personnel. Le tableau 35 indique le nombre d'entreprises selon la problématique.

Tableau 35 Difficultés pour former les employés

Types de difficultés	Nombre entreprises
1. Aucune difficulté	10
2. Estimation ou évaluation des besoins de perfectionnement	3
3. Coûts des activités de perfectionnement trop élevé	1
4. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités	6
5. Remplacement des personnes à qualifier sans ralentir la production	3
6. Cours non disponibles ou mal adaptés	
7. Manque d'intérêt chez les employés	1
8. Scolarité insuffisante des employés pour suivre de la formation	
9. Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents	
10. Autres : abatteur délai trop long pour se faire un salaire décent à forfait	1

Plus de la moitié des entreprises n'éprouve aucune difficulté pour former leur personnel. Le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités constitue la difficulté la plus fréquente. L'estimation ou l'évaluation des besoins de perfectionnement et le remplacement des personnes en apprentissage, afin d'éviter le ralentissement de la production, représentent, dans une moindre mesure, les autres difficultés identifiées. D'où la pertinence de mettre à contribution l'expertise développée par les institutions d'enseignement.

9.7. Utilisation de l'Internet pour informer le personnel

Près de la moitié, soit 9 entreprises, utilisent Internet comme outil de communication pour transmettre des informations à leurs employés. Le tableau 36 dresse un aperçu de la fréquence des contacts.

Tableau 36 Fréquence des contacts Internet avec ses employés

Fréquence des contacts	Nombre entreprises
1. Au moins 1 fois par semaine	3
2. Quelques fois par mois	5
3. Moins d'une fois par mois	1
4. Autre	

3 entreprises entretiennent au moins 1 contact par semaine alors que 5 communiquent quelques fois par mois. Cet outil de communication est somme toute peu répandu, puisque plus de la moitié des entreprises interrogées ne l'utilisent pas du tout, alors que celles qui s'en servent déclarent des fréquences d'utilisation modérées.

10. Lois et les règlements

Cette partie traite particulièrement des aspects de la santé et de la sécurité au travail. On identifie les titres d'emplois responsables de la santé et sécurité au travail, en précisant si les entreprises ont déclaré l'existence d'un comité au sein de leur organisation.

On dresse un bilan de l'adhésion des entreprises au sein des différentes associations de santé et de sécurité au travail et on présente, par secteur d'activités, les taux versés à la Commission de santé et sécurité du travail (CSST).

On analyse l'aspect de la communication en indiquant la fréquence des contacts professionnels que les entreprises ont entretenus avec les représentants de différents ministères ou organismes.

Et finalement, on étudie tout l'aspect de la fourniture ou du remboursement des équipements de sécurité aux employés.

10.1. Responsabilité de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise

Le tableau 37 identifie les employés responsables de la santé et sécurité en indiquant le nombre d'entreprises par titre d'emplois.

Tableau 37 Employés responsables de la santé et sécurité

Titre d'emplois	Nombre entreprises
1. Président et vice-président	4
2. Directeur général	4
3. Directeur des opérations	3
4. Directeur des achats	1
5. Surintendant des opérations forestières	2
6. Superviseur de production	2
7. Contremaître forestier	7
8. Chef mesureur	1
9. Opérateur d'ébrancheuse	1
10. Contrôleur-comptable	1
11. Adjointe administrative	1
12. Secrétaire-comptable	3

La majorité des responsables de la santé et de la sécurité occupent d'autres fonctions dans la direction de l'entreprise. On peut énumérer, par ordre d'importance, le contremaître forestier, le président et le vice-président, le directeur général, le directeur des opérations, la secrétaire-comptable, le surintendant des opérations forestières et le superviseur de production. On doit ajouter que certaines entreprises ont identifié plus d'un titre d'emplois comme responsable de la santé et sécurité au travail. Comme information additionnelle, 13 entreprises confirment l'existence d'un comité de santé et sécurité.

10.2. Membre d'une association d'employeurs ou d'une mutuelle de prévention

Le tableau 38 donne la répartition des entreprises selon les associations de santé et sécurité. On retrouve l'Association accent sécurité du travail (AST), le groupe Accident santé et sécurité au travail (ACCIsst), l'ASSIFQ et l'Association de santé et sécurité des pâtes et papiers du Québec (ASSPPQ).

Tableau 38 Entreprises membres d'associations de santé et sécurité

Association de santé et sécurité	Nombre entreprises
AST	3
ACCIsst	1
ASSIFQ	10
ASSIFQ mutuelle 083	1
ASSPPQ	1
Produit de la forêt : aménagement et transformation du bois	1
Aucune association	2
Total	19

On constate que l'ASSIFQ, qui rejoint 10 entreprises, est de loin l'association la plus populaire. On note aussi que 2 entreprises ne font partie d'aucune association.

10.3. Taux de CSST selon le secteur d'activités

Tableau 39 Taux de CSST, en pourcentage (%), déclarés par les entreprises et par secteur d'activités

Secteur d'activités	Nombre entreprises	Liste des taux déclarés par les entreprises	Minimum	Maximum
1. Récolte manuelle et/ou mécanisée	12	10,49; 11,69; 13,5; 12,36; 11,83; 11,88; 13,71; 8,23; 12,43; 11,7; 12,36; 12,74	8,23	13,71
2. Travaux sylvicoles non commerciaux	8	7,37; 8,65; 7,45; 7,72; 45; 7,19; 8,4; 7,68	7,19	8,65
3. Voirie forestière	1	6,52		
4. Services techniques	10	0,55; 0,81; 0,83; 79; 0,82; 0,79; 0,83; 0,82; 0,85; 0,74	0,55	0,85
5. Mesurage	5	6,0; 6,74; 5,41; 6,70; 5,25	5,25	6,74
6. Administration	14	0,55; 0,56; 1,0; 0,61; 0,59; 0,56; 0,56; 0,50; 0,52; 0,83; 0,56; 0,85; 0,79; 0,53	0,50	1,0

Les taux déclarés par les 12 entreprises ayant réalisé des activités de récolte manuelle et ou mécanisée sont, à une exception près, les plus élevés. Mais, ils présentent toutefois des écarts importants puisque le minimum est de 8,23% et le maximum est de 13,71%. Pour les travaux non commerciaux, 8 entreprises déclarent des taux plus stables, qui varient entre 7,19% et 8,65%. Pour le mesurage, 5 entreprises indiquent des taux de 5,25% à 6,74%. Pour les services techniques, 10 entreprises ont des taux variant de 0,55 à 0,85%, alors que pour l'administration, 14 entreprises déclarent des taux situés entre 0,50 et 1,0%.

Concernant la présence de clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail dans les contrats signés avec d'autres entreprises, soit à titre de sous-traitants ou de donneurs d'ordre, 9 entreprises ont confirmé leur existence alors que 9 autres ont indiqué leur absence. Finalement, 1 entreprise déclare que cette question ne s'applique pas à sa situation.

10.4. Fréquence des contacts professionnels avec différents organismes publics

On présente le bilan des communications que les entreprises entretiennent avec différents organismes publics. Le tableau 40 donne, par organisme, la répartition du nombre d'entreprises selon la fréquence des contacts pour l'année 2007. On remarque que le Centre local de services communautaires (CLSC) et la Commission de santé et sécurité du travail (CSST) font partie des organismes contactés.

Tableau 40 Fréquences des contacts avec les organismes publics

Organismes publics	Aucun contact	Rare 1 contact	2 à 5 contacts	Plus de 5 contacts	Nombre entreprises
1. CLSC	9	7	3		19
2. CSST	5	5	6	3	19
3. Organismes de formation en santé et sécurité	4	4	9	2	19
4. Maisons d'enseignement	7	3	8	1	19
5. Ministère des Ressources naturelles et de la Faune	8	1	3	7	19
6. Direction de la santé publique	18		1		19
7. MDDEP	9	6	3	1	19
8. Emploi Québec	7	3	8	1	19
9. Autres : AMFE, ASSIFQ	17		1	1	19

Dans l'ensemble, le ministère des Ressources naturelles et de la Faune est l'organisme le plus sollicité, puisque 7 entreprises déclarent y avoir entretenu plus de 5 contacts au cours de 2007.

Les organismes de formation en santé et sécurité, la CSST, les maisons d'enseignement et Emploi Québec, bien que moins contactés, bénéficient toutefois d'une bonne fréquence puisque près de la moitié et plus des entreprises déclarent avoir communiqué avec eux à plus de 2 reprises au cours de l'année. La Direction de la santé publique est de loin l'organisme le moins contacté, puisque 18 entreprises n'ont pas eu de communication avec celle-ci.

10.5. Fourniture, allocation ou remboursement pour équipements de sécurité

Cette section vise à identifier les moyens privilégiés par les entreprises afin de s'assurer que les travailleurs bénéficient des équipements de sécurité. Le tableau 41 indique par type d'équipements pour le personnel régulier, pour les travailleurs forestiers et les conducteurs de machinerie, le nombre d'entreprises qui fournit les équipements et le nombre qui les rembourse.

Tableau 41 Type d'équipements de sécurité fournis ou remboursés par statut de personnel

Type d'équipements	Personnel régulier			Travailleur forestier conducteur de machinerie		
	Équipement fournis	Équipement remboursé	Nombre entreprises	Équipement fournis	Équipement remboursé	Nombre entreprises
1. Habit de pluie	7	3	10	4	2	6
2. Bottes de sécurité	5	9	14	5	5	10
3. Casque de sécurité	11	2	13	6	3	9
4. Protection auditive	10		10	6	3	9
5. Protection oculaire	11	1	12	6	3	9
6. Gants	10	1	11	5	3	8
7. Pantalons de sécurité	7		7	3	3	6
8. Équipement complet	1	2	3	2	3	5
9. Autre : trousse de premiers soins					1	1

La majorité des entreprises préfèrent fournir les équipements au lieu de les rembourser, et ce, tant pour le personnel régulier que pour les travailleurs forestiers et les conducteurs de machinerie. Le nombre d'entreprises qui fournit ou rembourse des équipements est plus élevé pour le personnel régulier, comparativement aux travailleurs forestiers et aux conducteurs de machinerie, qui ont un statut d'emploi plus précaire.

Les bottes de sécurité, les casques de sécurité, les habits de pluie, les dispositifs de protection auditive et oculaire de même que les gants constituent les équipements les plus souvent fournis ou remboursés, que ce soit pour le personnel régulier, les travailleurs forestiers et les conducteurs de machinerie.

Concernant les sommes attribuées par les entreprises, le tableau 42 présente le nombre d'entreprises par type d'allocation pour le personnel régulier, les travailleurs forestiers et les conducteurs de machineries.

Tableau 42 Type d'allocation attribuée par statut de personnel

Type d'allocation	Personnel régulier	Travailleur forestier conducteur de machinerie	Nombre entreprises
1. Aucune	5	4	5
2. Allocation journalière			
3. Allocation hebdomadaire		2	2
4. Allocation bimensuelle			
5. Allocation mensuelle			
6. Allocation annuelle	6	2	6
7. Allocation selon un taux forfaitaire à l'hectare		1	1
8. Allocation selon un taux forfaitaire à la pièce		2	2
9. Allocation fixe	1	1	2
10. Remboursement de facture	5	5	7
11. Autre :			

À titre d'exemple et pour faciliter la compréhension, 5 entreprises identifient le remboursement de facture pour le personnel régulier, les travailleurs forestiers et les conducteurs de machinerie, alors qu'au total, 7 entreprises utilisent ce type d'allocation pour défrayer les équipements de sécurité. On comprend qu'une même entreprise a identifié ce type d'allocation pour le personnel régulier, les travailleurs forestiers et les conducteurs de machinerie. L'allocation annuelle constitue l'autre moyen le plus préconisé au sein des entreprises. On observe également que 5 entreprises déclarent ne pas verser d'allocation.

Donc, le versement de sommes, soit sous forme d'allocation ou de remboursement de factures pour défrayer les équipements de sécurité, sont des moyens passablement utilisés au sein des entreprises.

11. Attentes auprès du comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier et du système de gestion prévisionnel de main-d'œuvre

Cette section a fourni aux entreprises l'opportunité d'exprimer leur vision du rôle que doit exercer le CSMOAF et de préciser leurs attentes par rapport à la base de données du système de gestion prévisionnel de main-d'œuvre.

Ce système de gestion permet de construire, modifier et interroger une base de données contenant des renseignements recueillis auprès d'entreprises œuvrant en aménagement forestier. Ces renseignements visent à permettre aux intervenants du domaine de l'aménagement forestier de suivre l'évolution du secteur et d'identifier, entre autres, les besoins de formation et de relève et ainsi de mieux adapter les besoins des entreprises à ceux de la nouvelle main-d'œuvre disponible.

11.1. Attentes auprès du CSMOAF

Le tableau 43 dresse la liste des attentes et a permis aux entreprises de les identifier comme choix décroissant de 1 à 3. On comprend qu'une même entreprise peut identifier plus d'une attente, compte tenu de ses choix.

Tableau 43 Attentes auprès du CSMOAF

Attentes	Choix 1	Choix 2	Choix 3	Nombre entreprises
1. Aide au développement de l'apprentissage en milieu de travail	3	3	1	7
2. Formation de compagnons ou de formateurs en milieu de travail		2	1	3
3. Développement de profils de compétence par métier	2		4	6
4. Guide de formation par module par métier	2	2	4	8
5. Guide pour les formateurs et les apprentis		1		1
6. Formation sur les exigences liées à la certification environnementale et l'aménagement forestier durable	2	1		3
7. Support à l'implantation des comités de formation	1	1		2
8. Assistance à la reconnaissance des compétences	1	1	1	3
9. Regroupement d'entreprises afin de partager les coûts de formation	3	3	2	8
10. Agent de référence dans le domaine de l'aménagement forestier	1			1
11. Regroupement de petits entrepreneurs pour bénéficier de meilleur taux de CSST	1			1
12. Améliorer la compétence sur le terrain des futurs diplômés par des stages			1	1
13. Prolonger sur 80 semaines le programme de formation pour nouveaux abatteurs	1			1
14. Autre : questionnaire trop long	1			1

À titre d'exemple et pour faciliter l'interprétation, on comprend que 8 répondants ont identifié également le regroupement d'entreprises et le guide de formation comme les attentes qui rejoignent le plus leurs préoccupations. Cependant, en considérant les choix, on peut conclure que le regroupement d'entreprises occupe la première position, puisque le premier et le deuxième choix ont été sélectionnés par 3 répondants chacun, contrairement à 2 dans le cas du guide de formation.

L'aide au développement de l'apprentissage en milieu de travail avec 7 occurrences représente également une piste importante identifiée par les entreprises.

11.2. Attentes par rapport à la base de données du système de gestion prévisionnel de main-d'œuvre

Le tableau 44 présente la liste des attentes et indique la sélection des entreprises selon des choix décroissants de 1 à 3.

Tableau 44 Attentes par rapport à la base de données du système de gestion prévisionnel de main-d'œuvre

Attentes	Choix 1	Choix 2	Choix 3	Nombre entreprises
1. Visibilité pour l'entreprise	4	1	3	8
2. Données sur l'aménagement forestier	6	2	2	10
3. Affichage de postes à combler	4	5	3	12
4. Affichage de machinerie disponible		2		2
5. Affichage d'entreprises en aménagement		4	5	9
6. Aucune attente	2			2

La possibilité d'afficher des postes à combler sur le site Internet du CSMOAF représente l'attente la plus répandue, puisqu'elle a été retenue par 12 entreprises. Selon leur sélection, 4 d'entre elles l'identifient comme premier choix, 5 comme deuxième et 3 comme troisième.

La source de données à jour sur le milieu de l'aménagement forestier québécois sélectionnée à 10 reprises est importante, puisque 6 entreprises l'ont retenue comme premier choix.

La visibilité pour l'entreprise, bien que moins fréquente, ait été identifiée par 8 répondants, dont 4 comme premier choix. Finalement, 2 entreprises n'anticipent aucune attente envers le système de gestion prévisionnel de main-d'œuvre.

12. Bilan du nombre d'entreprises et des activités réalisées en Estrie et estimations des proportions couvertes par le sondage

Cette section présente une estimation de la proportion du nombre d'entreprises sondées, fournit les volumes de récolte pour la région de l'Estrie de 2005 à 2007 inclusivement et estime les proportions que représentent le sondage pour la récolte, le reboisement, l'entretien et les travaux précommerciaux.

Il est important de souligner que, par souci de confidentialité, nous présenterons uniquement les résultats en indiquant, dans la mesure du possible, la provenance des informations sans toutefois préciser le détail des calculs.

12.1. Estimation de la proportion du nombre d'entreprises sondées

On indique, selon différentes sources, le nombre d'entreprises forestières répertoriées en Estrie de façon à établir la proportion correspondante au sondage. Le tableau 45 présente ce bilan.

Tableau 45 Nombre et proportion des entreprises de l'Estrie sondées

Sources des données	Nombre entreprises
1. Emploi Québec	82
2. Entrepreneurs accrédités au SPBE	21
3. Conseillers accrédités à l'AMFE	9
4. Titulaires de permis d'usines	51
Nombre total d'entreprises	163
Nombre d'entreprises sondées	19
Proportion d'entreprises sondées (19/163)	12%

Les listes consultées regroupent 163 entreprises et 19 d'entre elles ont répondu au questionnaire ce qui représente 12%. Il faut préciser qu'une entreprise a été comptabilisée une seule fois même si elle apparaissait sur plus d'une liste.

12.2. Récolte en forêt privée sur le territoire de l'Estrie

Le tableau 46 présente l'évolution des volumes de récolte en forêt privée de 2005 à 2007 inclusivement. Les données proviennent de la Division de l'évaluation de la demande (DED) de la Direction du développement de l'industrie des produits forestiers (DDIPF) du MRNF.

Tableau 46 Estimation de la récolte en forêt privée sur le territoire de l'Estrie pour 2005, 2006 et 2007

Année	Volume total (m ³ s)	Variation du volume par rapport à l'année précédente (m ³ s)
2005	963 687	
2006	997 001	33 314
2007	897 283	-99 718

Source Registre forestier (DED, DDIPF du MRNF)

Ces estimations de volume indiquent que la récolte en forêt privée a augmenté d'un peu plus de 33 000 m³s entre 2005 et 2006, alors qu'elle a chuté dramatiquement de près de 100 000 m³s de 2006 à 2007. Cette diminution est probablement liée à la conjoncture qui frappe l'industrie forestière.

Il faut souligner que ces volumes, en provenance du registre forestier, excluent les bois d'exportation, le bois de chauffage et les bois transformés par les petites usines dont la consommation est inférieure à 5 000 m³s puisque ces volumes ne sont pas comptabilisés au registre.

12.3. Estimation de la proportion de la récolte effectuée par les salariés des entreprises sondées

La récolte totale pour la forêt privée et publique en 2007 pour le territoire de l'Estrie était de 945 650 m³s. Selon nos estimations, la récolte réalisée par les salariés des entreprises sondées totalise 12% de l'ensemble de cette activité. Il est important de mentionner que cette proportion exclut les activités de récolte que les entreprises interrogées ont confiées en sous-traitance.

12.4. Estimation de la proportion du reboisement, de l'entretien et des travaux pré commerciaux inclus au sondage

En cumulant l'ensemble des réalisations pour le territoire de l'Estrie en 2007, on obtient 2 304 ha et les employés salariés des entreprises interrogées ont effectué 1 270 ha ; ce qui représente 55% des activités.

Il est important de mentionner que la quasi-totalité de ces travaux sont liés au programme d'aide de l'AMFE et que les conseillers forestiers accrédités qui ont répondu au sondage représentent 79% des investissements de l'Agence pour l'année 2007.

13. Extrapolation des besoins de main-d'œuvre à partir des résultats du sondage

Le tableau 24 soumis précédemment présente les prévisions d'embauche d'employés par titre d'emplois pour les années 2008 à 2011 inclusivement. En tenant compte des proportions des activités couvertes par le sondage, on peut extrapoler ces prévisions afin d'établir les besoins globaux pour la région. Ces extrapolations porteront essentiellement sur les besoins en débroussailleurs, en reboiseurs, en abatteurs manuels, en conducteurs de machineries de récolte forestière, en mesureurs, en marteleurs, en chargés d'inventaire et en contremaîtres.

13.1. Estimation des besoins en débroussailleurs et en reboiseurs

Le tableau 47 présente l'extrapolation des besoins exprimés pour les débroussailleurs et les reboiseurs pour les années 2008 à 2011 inclusivement.

Tableau 47 Besoins en débroussailleurs et en reboiseurs par année

Extrapolation des besoins des entreprises sondées	Nombre d'emplois
Proportion du sondage selon la section 13.4 = 55%	
Année 2008 : Besoins exprimés = 6/0,55	11
Année 2009 : Besoins exprimés = 4/0,55	7
Année 2010 : Besoins exprimés = 3/0,55	6
Année 2011 : Besoins exprimés = 3/0,55	6
Total	30

Pour ces catégories d'emplois, l'extrapolation des besoins totalise 30 emplois pour les 4 années.

13.2. Estimation des besoins en abatteurs manuels

Cette section présente la proportion de la récolte conventionnelle couverte par les informations recueillies lors du sondage. Cette proportion sera utilisée pour extrapoler les besoins en abatteurs manuels exprimés par les entreprises lors de l'enquête.

Il est nécessaire de souligner que, selon des estimations régionales, la récolte artisanale, en excluant le bois de chauffage, représente 13 % des activités pour la petite et la grande forêt privée. Ce volume a été soustrait du volume total de récolte utilisé lors de l'établissement des proportions afin de considérer uniquement les activités effectuées par des ouvriers spécialisés.

Pour la récolte conventionnelle, le volume déclaré par les entreprises interrogées représente 20% du volume récolté. Cette proportion sera utilisée pour établir la demande d'abatteurs manuels par extrapolation des besoins exprimés par les entreprises sondées. Le tableau 48 présente cette extrapolation.

Tableau 48 Besoins en abatteurs manuels par année pour la récolte conventionnelle

Extrapolation des besoins des entreprises sondées	Nombre d'emplois
Proportion de la récolte conventionnelle sondée section 14.2 = 20%	
Année 2008 : 8/0,20	40
Année 2009 : 4/0,20	20
Année 2010 : 2/0,20	10
Année 2011 : 2/0,20	10
Total	80

Pour les abatteurs manuels, l'extrapolation des besoins totalise 80 emplois pour les 4 années.

13.3. Estimation des besoins en conducteurs de machineries forestières

Les volumes de récolte mécanisée en provenance des informations recueillies lors de l'enquête nous ont permis d'établir des proportions que nous avons utilisées pour extrapoler les besoins formulés par les entreprises interrogées. Comme déjà mentionné, les proportions sont basées sur la récolte effectuée par des ouvriers spécialisés en excluant les activités artisanales. Le tableau 49 présente l'extrapolation des besoins exprimés.

Tableau 49 Besoins en conducteurs de machineries forestières pour la récolte mécanisée

Extrapolation des besoins exprimés par les entreprises sondées	Nombre d'emplois
Besoins année 2008	5
Besoins année 2009	3
Besoins année 2010	
Besoins année 2011	3
Total	14

Les extrapolations nous indiquent que les besoins sont de 5 conducteurs pour 2008 et de 3 par année de 2009 à 2011 inclusivement, ce qui totalise 14 emplois.

13.4. Estimation des besoins en mesureurs, marteleurs, chargés d'inventaire et en contremaîtres

Cette partie présente une projection des besoins exprimés par extrapolation du sondage et pour les emplois énumérés. Le tableau 50 montre l'estimation des besoins.

Tableau 50 Besoins de mesureurs, marteleurs et chargés d'inventaire

Hypothèses d'extrapolation de la proportion des activités réalisées par les entreprises sondées	Nombre d'emplois
Mesurage :	
Récolte Estrie forêt privée et publique en 2007 = 945 650 m ³ s	
Mesurage entreprises sondées = 216 390 m ³ s	
Proportion 216 390 m ³ s/945 650 m ³ s = 23 % de la récolte	
Besoins pour 2008 = 1/23 %	4
Martelage et l'inventaire	
Forêt publique = 1 870 ha	
Forêt privée = 1 841 ha	
Total = 3 711 ha inclus au sondage	
Superficie totale territoire de l'Estrie = 4 978 ha	
Proportion du sondage = 3 711 ha/4 978 ha = 75%	
Besoins pour 2008 = 2/75% = 2,7 = 3	3
Total	7
Pour 2009, 2010 et 2011, aucun besoin exprimé	

Pour le mesurage, on estime que le volume total de récolte pour la forêt privée et publique est mesuré, en incluant les activités artisanales, ce qui totalise un volume de 945 650 m³s comme mentionné précédemment à la section 12.3. En cumulant les volumes déclarés par les entreprises sondées, le mesurage, sur le territoire de l'Estrie, totalise 216 390 m³s ce qui représente 23% de la récolte. Les besoins exprimés sont de 1 mesureur, de sorte qu'en appliquant l'extrapolation, la demande globale serait de 4 pour cette catégorie d'emploi.

Pour le martelage et l'inventaire, la superficie déclarée lors du sondage totalise 3 711 ha et la superficie totale pour ces 2 activités pour l'ensemble du territoire de l'Estrie est de 4 978 ha, de sorte que l'enquête représente 75% des activités. Les entreprises sondées déclarent des besoins pour 2 employés, ce qui correspondrait globalement à 3 emplois.

La demande totale serait donc de 7 emplois pour des détenteurs d'un diplôme d'études professionnels. Finalement, les entreprises n'ont pas identifié de besoins pour 2009, 2010 et 2011.

Tableau 51 Besoins pour les contremaîtres

Hypothèses d'extrapolation de la proportion des activités réalisées par les entreprises sondées	Nombre d'emplois
Emplois liés à la récolte :	
Récolte totale territoire de l'Estrie = 945 650 m ³ s	
Récolte totale excluant les activités artisanales = 851 460 m ³ s	
Récolte déclarée par les entreprises sondées = 347 520 m ³ s	
Proportion de la récolte sondée = 347 520 m ³ s/851 460 m ³ s = 43%	
Besoins pour 2008 = 2/43% = 4,6 = 5	5
Pour 2009, 2010 et 2011, aucun besoin exprimé	

On considère que l'emploi de contremaître est davantage lié à la récolte, qui représente un volume de 945 650 m³s pour l'ensemble du territoire de l'Estrie en 2007. En enlevant les activités artisanales, le volume passe à 851 460 m³s. Le volume déclaré par les entreprises interrogées est 347 520 m³s, ce qui représente 43% des activités. Les entreprises mentionnent des besoins pour 2 contremaîtres, de sorte que la demande globale est de 5 pour cette catégorie suite à l'extrapolation. Les entreprises n'ont pas identifié de besoins pour 2009, 2010 et 2011 inclusivement.

14. Validation du nombre d'emplois par extrapolation du sondage

Cette dernière section présente un exercice de validation du nombre d'emplois par extrapolation des proportions du sondage aux résultats recueillis. La démarche porte notamment sur les emplois liés à la récolte, au débroussaillage, au reboisement, au mesurage, au martelage, aux inventaires de même que sur les contremaîtres, les technologues et les ingénieurs forestiers.

14.1. Nombre d'emplois pour la récolte

Le tableau 52 présente une estimation du nombre d'emplois générés par les activités de récolte suite à une extrapolation des données recueillies lors du sondage.

Tableau 52 Nombre d'emplois à la récolte par extrapolation du sondage

Hypothèses de validation	Nombre d'emplois
Nombre d'emplois déclarés à la récolte lors du sondage	143
Volume de récolte déclaré lors du sondage = 407 450 m ³ s	
Volume récolte Estrie excluant activités artisanales = 851 460 m ³ s	
Proportion de récolte 407 450 m ³ s/851 460 m ³ s = 47,8 %	
Extrapolation des emplois à la récolte = 143/0,48 = 300	300

Les entreprises interrogées ont déclaré un volume de récolte de 407 450 m³s sur 851 460 m³s en excluant les activités artisanales, ce qui représente 48% des activités. Comme ces activités génèrent 143 emplois, on peut conclure par extrapolation que la récolte génère 300 emplois.

14.2. Nombre d'emplois pour le débroussaillage, le reboisement, le mesurage et le martelage

Le tableau 53 présente une estimation du nombre d'emplois générés par les activités de débroussaillage, de reboisement, de mesurage et de martelage suite à l'extrapolation des données recueillies lors du sondage.

Tableau 53 Emplois pour le débroussaillage, le reboisement, le mesurage et le martelage par extrapolation du sondage

Hypothèses de validation	Nombre d'emplois
Débroussaillage et reboisement :	
Les entreprises sondées ont à leur emploi 94 travailleurs et, selon le tableau 48,	
Elles couvrent 55% des activités, donc $94/0,55 = 171$ emplois	171
Mesurage	
Le sondage rejoint 23% des activités	
Les entreprises déclarent avoir à leur emploi 12 mesureurs	
$12/23\% = 52$ mesureurs	
On estime les besoins à 1 mesureur par titulaire de permis.	
Selon tableau 45, on compte 51 titulaires de permis en Estrie.	51
Martelage :	
Superficie déclarée par les entreprises interrogées = 2 176 ha	
Superficie totale martelage territoire de l'Estrie = 2 892 ha	
Proportion sondage = $2\ 176\ ha/2\ 892\ ha = 75\%$	
Les entreprises ont à leur emploi 6 marteleurs à temps plein et 16 comme fonction secondaire utilisée à 50% du temps = 8 marteleurs	
Marteleurs total Estrie (6+8) = $14/0,75 = 19$ marteleurs	19

Pour le débroussaillage et le reboisement, les entreprises interrogées emploient 94 ouvriers et elles réalisent 55% des activités de sorte que l'opération extrapolée à 100 % génère 171 emplois.

Pour le mesurage, le sondage rejoint 23% des activités et les entreprises interrogées ont à leur emploi 12 mesureurs, ce qui correspond à 52 mesureurs suite à l'extrapolation des résultats. Cette donnée confirme que le nombre de mesureurs en Estrie correspond au nombre de titulaire de permis, qui est de 51 selon le tableau 45.

Pour le martelage, les entreprises sondées déclarent avoir à leur emploi 6 marteleurs à plein temps et 16 qui exécutent ces fonctions sur une base temporaire. Pour ces derniers, nous avons émis l'hypothèse que le martelage représente 50% de leurs activités, de sorte qu'elles génèrent 8 emplois à plein temps. Dans l'ensemble, le sondage cumule 14 emplois et rejoint 75% des activités, de sorte que l'extrapolation à 100% des activités totalise 19 marteleurs.

14.3. Nombre d'emplois du personnel lié à l'inventaire, des contremaîtres, des technologues et des ingénieurs forestiers

Le tableau 54 présente une estimation du nombre d'emplois générés chez le personnel lié aux inventaires, les contremaîtres, les technologues, les techniciens de même que les ingénieurs forestiers, en incluant les directeurs généraux, suite à l'extrapolation des données recueillies lors du sondage.

Tableau 54 Emplois du personnel lié aux inventaires, des contremaîtres, des technologues, des techniciens et des ingénieurs forestiers par extrapolation du sondage

Hypothèses de validation	Nombre d'emplois
Inventaire :	
Superficie déclarée par les entreprises sondées = 1 340 ha	
Superficie totale pour le territoire de l'Estrie = 1 640 ha	
Proportion sondage = 1 340 ha/1 640 ha = 82%	
Entreprises déclarent 8 emplois en inventaire	
Inventaire emplois au total pour l'Estrie = $8/0,82 = 9,8$ emplois	10
Contremaîtres :	
Programme AMFE 6/79% = 8	
Autre entreprises sondées = 11	
Total = (8+11) = 19	19
Technologues (DEC) et techniciens (DEP) :	
Programme AMFE 18/79% = 23	
Autre entreprises sondées = 11	
Total (23+11) = 34	34
Ingénieurs forestiers incluant les directeurs généraux :	
Programme AMFE 15 / 79% = 19	
Autres entreprises sondées = 9	
Total = (19+9) = 28	28

Pour les inventaires, le sondage rejoint 82% des superficies inventoriées. Les entreprises déclarent 8 emplois pour cette activité, ce qui totalise 10 employés, suite à l'extrapolation.

Pour les contremaîtres, les activités des entreprises sondées pour le programme de l'Agence génèrent 6 emplois et le sondage représentent 79% des activités, ce qui totalise 8 ressources, suite à l'extrapolation. Pour les autres entreprises interrogées, l'extrapolation du sondage totalise 11 emplois, de sorte que pour cette catégorie, l'ensemble des activités génèrent 19 emplois.

Pour le programme de l'Agence, les technologues (DEC) et des techniciens (DEP) (chefs d'équipes, superviseurs de travaux et les techniciens conseils), les entreprises interrogées, qui représentent 79% des activités, emploient 18 ressources, ce qui correspond à 23 emplois suite à l'extrapolation. Pour les autres entreprises interrogées, l'extrapolation du sondage totalise 11 emplois de sorte que, pour cette catégorie, l'ensemble des activités génèrent 34 emplois.

Pour les ingénieurs forestiers, les entreprises interrogées qui livrent le programme de l'Agence ont à leur emploi 15 ingénieurs forestiers et le sondage rejoint 79% des activités, ce qui représente 19 emplois suite à l'extrapolation. Les autres entreprises sondées déclarent avoir à leur emploi 9 ingénieurs forestiers. On peut donc conclure que les entreprises de l'Estrie emploient au minimum 28 ingénieurs forestiers. Il faut finalement souligner que cette catégorie d'emplois inclut les ingénieurs qui occupent des postes à la direction des entreprises.

14.4. Sommaire du nombre d'emplois pour l'ensemble des activités

Cette section fournit un sommaire des extrapolations des emplois générés selon les catégories.

Tableau 55 Sommaire du nombre d'emplois par extrapolation du sondage

Type d'activité ou de catégorie d'emplois	Nombre d'emplois
Récolte	300
Débroussaillage et le reboisement	171
Mesurage	51
Martelage	19
Inventaire	10
Contremaître	19
Technologues (DEC) et technicien (DEP)	34
Ingénieurs forestiers incluant les emplois de direction	28
Total des emplois extrapolés	632
<i>Selon le SIB les activités réalisées en forêts en 2007 généraient 650 emplois en Estrie</i>	650

Il est pertinent de souligner que les données issues de ces extrapolations représentent un nombre de personnes, sans tenir compte de la durée de la période d'emploi. Ces données ne font donc pas référence à l'expression « année personne » que l'on rencontre couramment dans les statistiques sur l'emploi.

On constate que les effectifs liés à la récolte (300) et ceux affectés au débroussaillage et au reboisement (171) totalisent 471 emplois qui possèdent le statut de travailleur forestier et qui représente près de 75% du total des 632 emplois générés. Le personnel affecté à la direction, à la supervision et à l'ensemble des activités de soutien à la foresterie regroupent donc 25% des effectifs.

Selon le SIB, les activités effectuées en forêt au cours de l'année 2007 ont permis de générer près de 650 emplois. Les résultats des extrapolations avec 632 emplois se situent dans le même ordre de grandeur. Précisons toutefois, que nos projections sont probablement un peu trop conservatrices, et c'est le cas notamment pour les chargés d'inventaire, les contremaîtres, les technologues (DEC) et les techniciens (DEP) de même que pour les ingénieurs forestiers.

CONCLUSION

Ce rapport fournit un portrait de la situation de la main-d'œuvre en Estrie pour l'année 2007. Il décrit les activités couvertes par l'étude de même que les emplois occupés par des employés salariés, fournit la liste des activités couvertes par le sondage, traite de la gestion des ressources humaines, de la formation, des lois et règlements et précise les attentes en regard du CSMOAF.

Le document dresse également un bilan des activités analysées par l'enquête en estimant les proportions couvertes par le sondage. Il évalue l'importance des besoins de main-d'œuvre par extrapolation des proportions du sondage. L'enquête a permis d'identifier des besoins pour 30 débroussaillers et reboiseurs, 80 abatteurs manuels et 14 conducteurs de machinerie pour la récolte mécanisée. Ces besoins concernent les années 2008 à 2011 inclusivement. Pour les mesureurs, les marteleurs, les chargés d'inventaire et les contremaîtres, les besoins exprimés totalisent 12 emplois pour l'année 2008 puisque aucun besoin n'a été formulé pour 2009 à 2011 inclusivement.

Notons que ces prévisions de besoins de main-d'œuvre demeurent relatives, étant donné la conjoncture économique actuelle. Lors du sondage, plusieurs entreprises, qui livrent les programmes de l'Agence, ont souligné leur incapacité à extrapoler leurs besoins sur un horizon supérieur à 1 an. Il est possible que les besoins augmentent rapidement lors de la reprise du marché.

La dernière section du document constitue un exercice de validation puisqu'on y présente une estimation du nombre d'emplois par extrapolation des données recueillies lors du sondage en les comparant aux statistiques régionales.

L'enquête fait ressortir l'importance des activités confiées en sous-traitance et particulièrement au niveau de la récolte, de la voirie et des travaux non commerciaux. La présente enquête a toutefois permis de rejoindre quelques entrepreneurs qui agissaient comme sous-traitant pour des entreprises interrogées. Cependant, le questionnaire n'a pas permis d'interroger les travailleurs autonomes. Il aurait été intéressant de les intégrer, compte tenu, de leur abondance et de l'importance du niveau d'activités qu'ils réalisent en Estrie. C'est aspect du questionnaire devrait être amélioré.

Concernant les difficultés de gestion, on constate que le recrutement, le vieillissement, le roulement de personnel et les accidents de travail touchent surtout les travailleurs manuels et les conducteurs de machinerie de récolte et de voirie. Les difficultés d'adaptation aux normes environnementales, aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels concernent davantage le personnel de direction, de planification et de supervision.

Pour la difficulté de gestion liée au recrutement, cet aspect est davantage documenté, au tableau 25 intitulé « Causes de pénuries de main-d'œuvre et emplois concernés », puisque les entreprises identifient les raisons qui limitent la quantité de main-d'œuvre disponible.

On constate aussi que les attentes identifiées par le plus grand nombre d'entreprises gravitent autour des aspects de la formation et de l'apprentissage, ce qui représente des pistes d'interventions pour le CSMOAF. Des ententes de collaboration ou de coopération avec les maisons d'enseignement qui possèdent l'expertise devraient répondre à ces préoccupations et notamment par des regroupements d'entreprises afin de réaliser des économies au niveau de la formation du personnel.

Finalement, l'un des objectifs visés par CSHC, lors de la réalisation de l'enquête, était de démontrer les besoins de formation en regard des métiers qui gravitent autour de l'aménagement de la forêt (martelage, mesurage, inventaire forestier, abattage manuel, reboisement et débroussaillage). Suite à la démonstration des besoins exprimés lors de ce sondage, les intervenants du milieu s'entendent sur la nécessité d'offrir cette formation en région, d'autant plus que la CSHC est une des seules institutions à offrir une formation qui tient compte des particularités de la forêt méridionale.

