

**DIAGNOSTIC SECTORIEL DE
MAIN-D'OEUVRE EN AMÉNAGEMENT
FORESTIER AU QUÉBEC**

Présenté au :

Comité directeur de l'étude composé de représentants :

- Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ)
- Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)
- Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM)

Préparé par :

Del Degan, Massé et Associés
en collaboration avec
les Associés de recherche Ekos inc.

Juin 1996

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	i
LISTE DES TABLEAUX.....	iii
LISTE DES GRAPHIQUES.....	v
LISTE DES ANNEXES.....	vii
INTRODUCTION.....	1
1. MISE EN CONTEXTE.....	2
2. STRUCTURE DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER.....	3
2.1 Portrait général.....	3
2.2 Portrait sectoriel.....	4
2.2.1 Description des organismes du secteur de l'aménagement forestier.....	4
2.2.2 Portrait sectoriel de l'emploi.....	13
2.2.3 Représentations sectorielles.....	15
3. ÉTAT DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER.....	17
3.1 Impact économique.....	17
3.1.1 Contribution de l'aménagement forestier au produit intérieur brut (PIB).....	17
3.1.2 Évolution des marchés des produits forestiers.....	18
3.2 Évolution des technologies.....	24
3.3 Environnement social.....	26
3.4 Cadre légal du secteur de l'aménagement forestier.....	28
4. RÉSULTATS DES SONDAGES.....	30
4.1 Méthodologie des sondages.....	30
4.2 Description des entreprises et des travailleurs.....	33
4.2.1 Les entreprises en aménagement forestier.....	33

4.2.2	Les travailleurs en aménagement forestier.....	53
4.3	Avenir du secteur de l'aménagement forestier et pistes d'intervention.....	64
4.3.1	Projection des activités et des emplois.....	64
4.4	Pistes d'intervention.....	69
4.4.1	Formation professionnelle.....	69
4.4.2	«Compagnonnage».....	78
4.4.3	Intégration de «clauses sociales».....	79
4.4.4	Comité sectoriel de formation.....	81
4.4.5	Levée d'obstacles administratifs.....	82
4.4.6	Dotation et stabilisation de la main-d'oeuvre.....	82
4.4.7	«Lissage» des travaux et polyvalence.....	84
4.4.8	«Maillage» d'entreprises.....	85
4.4.9	Meilleure exploitation des forêts privées.....	86
	CONCLUSION.....	87
	BIBLIOGRAPHIE.....	93

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I	DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE DES COOPÉRATIVES FORESTIÈRES, PAR RÉGION ADMINISTRATIVE ET SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES (1994-1995).....	7
TABLEAU II	ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LES COOPÉRATIVES FORESTIÈRES - ÉCHELLE PROVINCIALE (1994-1995) -.....	8
TABLEAU III	RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ - PAR RÉGION ADMINISTRATIVE (1994-1995) -.....	8
TABLEAU IV	DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE DES O.G.C. - PAR RÉGION ADMINISTRATIVE (1994-1995) -.....	10
TABLEAU V	RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES - PAR RÉGION ADMINISTRATIVE (1994-1995) -.....	11
TABLEAU VI	ÉVOLUTION SECTORIELLE DE L'EMPLOI - CANADA ET QUÉBEC (1990-1991 à 1994-1995) -.....	14
TABLEAU VII	ÉVOLUTION SECTORIELLE DE L'EMPLOI - COOPÉRATIVES FORESTIÈRES ET O.G.C. (1990-1991 à 1994-1995) -.....	14
TABLEAU VIII	RÉPARTITION DES MEMBRES PAR ASSOCIATION ET PAR CHAMP D'ACTIVITÉ - ÉCHELLE PROVINCIALE (1994-1995) -.....	16
TABLEAU IX	ESTIMATION DE LA CONTRIBUTION DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER AU PIB - CANADA ET QUÉBEC (1991-1992) -.....	17
TABLEAU X	EXPÉDITIONS TOTALES QUÉBÉCOISES DE PÂTES ET PAPIER - CANADA, ÉTATS-UNIS ET AUTRES PAYS -.....	19
TABLEAU XI	PRINCIPAUX PRODUCTEURS MONDIAUX DE PÂTES ET PAPIER - (1993-1994) -.....	20

TABLEAU XII	PRODUCTION CANADIENNE DE PÂTES ET PAPIER - (1993-1994) -.....	20
TABLEAU XIII	PRODUCTION QUÉBÉCOISE DE PÂTES ET PAPIER - (1993-1994) -.....	21
TABLEAU XIV	EXPÉDITIONS TOTALES DE BOIS D'OEUVRE - CANADA, ÉTATS-UNIS ET AUTRES PAYS-.....	22
TABLEAU XV	PRODUCTION CANADIENNE DE BOIS D'OEUVRE - (1993-1994) -....	22
TABLEAU XVI	PRODUCTION QUÉBÉCOISE DE BOIS D'OEUVRE - (1993-1994) -.....	23
TABLEAU XVII	DISTRIBUTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES.....	34
TABLEAU XVIII	VARIATION DU CHIFFRE D'AFFAIRES SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE.....	39
TABLEAU XIX	COMPARAISON DES GROUPES D'ÂGE ENSEMBLE DE LA MAIN-D'OEUVRE CANADIENNE VS INDUSTRIE FORESTIÈRE CANADIENNE - 1991 -.....	54
TABLEAU XX	CARACTÉRISTIQUE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER.....	55
TABLEAU XXI	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR.....	61
TABLEAU XXII	STATUT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR.....	61

LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 2.1	DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON : EMPLOYEURS (EN NOMBRE).....	35
GRAPHIQUE 2.2	ACTIVITÉS PAR TYPES D'ORGANISATION.....	37
GRAPHIQUE 2.3	TENDANCES DES ACTIVITÉS (1990-1995).....	38
GRAPHIQUE 2.4	COMPOSITION-TYPE DES ORGANISATIONS SELON ACTIVITÉ.....	41
GRAPHIQUE 2.5	POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI ONT UNE POLITIQUE ÉCRITE DE GESTION DE RESSOURCES HUMAINES.....	43
GRAPHIQUE 2.6	CONTENU DES POLITIQUES ÉCRITES.....	44
GRAPHIQUE 2.7	MÉTHODES D'EMBAUCHE.....	45
GRAPHIQUE 2.8	NOMBRE DE COURS OU STAGES REÇUS AU COURS DES 2 DERNIÈRES ANNÉES.....	47
GRAPHIQUE 2.9	DISPENSATEURS DE FORMATION.....	48
GRAPHIQUE 2.10	TYPES D'OUTILS PÉDAGOGIQUES UTILISÉS POUR FORMATION.....	49
GRAPHIQUE 2.11	OBSTACLES À L'ORGANISATION DE LA FORMATION.....	50
GRAPHIQUE 2.12	DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES ENTREPRISES.....	52
GRAPHIQUE 2.13	POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS QUI ONT OCCUPÉ CES EMPLOIS EN 1995.....	56
GRAPHIQUE 2.14	SATISFACTION DES TRAVAILLEURS VIS-À-VIS CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL.....	58
GRAPHIQUE 2.15	REVENUS ISSUS DU TRAVAIL FORESTIER.....	59
GRAPHIQUE 2.16	NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS EN 1995.....	60

GRAPHIQUE 2.17	MODE DE RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS.....	63
GRAPHIQUE 3.1	PROJECTIONS 1995-1999.....	66
GRAPHIQUE 3.2	PRIORITÉS DES ENTREPRISES POUR LES ANNÉES À VENIR.....	67
GRAPHIQUE 3.3	«AVEZ-VOUS RÉUSSI À TROUVER SUFFISAMMENT DE MAIN-D'OEUVRE DANS CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS SUIVANTES ?».....	68
GRAPHIQUE 3.4	TENDANCE DES EMPLOIS (1995-1999).....	70
GRAPHIQUE 3.5	BESOINS DE FORMATION PERÇUS PAR LES ENTREPRISES.....	71
GRAPHIQUE 3.6	AUTO-DIAGNOSTICS DES QUALIFICATIONS (SELON TRAVAILLEURS).....	73
GRAPHIQUE 3.7	TYPES DE COURS OU STAGES REÇUS (CHEZ CEUX AYANT REÇU AU MOINS UN COURS OU STAGE).....	74
GRAPHIQUE 3.8	UTILITÉ DES FORMATIONS PERÇUE PAR LES TRAVAILLEURS.....	75
GRAPHIQUE 3.9	PERCEPTION DE L'UTILITÉ DES COURS OU STAGE.....	77

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE I QUESTIONNAIRES
- ANNEXE II ORGANISMES CONSULTÉS
- ANNEXE III COMPTES RENDUS DES GROUPES DE DISCUSSION

INTRODUCTION

Cette étude, commandée par la Société de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), présente un diagnostic sectoriel de la main-d'oeuvre en aménagement forestier à l'échelle provinciale. Mené en collaboration avec, diverses organisations du milieu forestier, dont principalement la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) et le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM), le présent projet vise les objectifs suivants :

- faire le point sur l'état du secteur de l'aménagement forestier et sur les principaux éléments ayant un impact sur le secteur de la main-d'oeuvre;
- procéder à une description des entreprises;
- tracer un portrait de la main-d'oeuvre;
- analyser les forces et les faiblesses de la main-d'oeuvre;
- identifier les menaces et les occasions offertes (opportunités);
- dégager les perspectives d'évolution du secteur et de la main-d'oeuvre;
- dégager des pistes d'intervention.

Dans le but de circonscrire distinctement la situation prévalant actuellement dans ce secteur, un sondage mené auprès des entreprises et des travailleurs du milieu constitue l'outil de base privilégié pour recueillir les données pertinentes. Au-delà de cet exercice, des groupes de discussion (focus group), composés de travailleurs et d'employeurs et tenus dans quatre régions se distinguant de par leurs contextes social et biophysique, permettent de baliser les informations préalablement obtenues. Subséquemment, l'intégration et l'interprétation de l'ensemble des résultats servent d'assises pour initier des hypothèses de solution associées au développement de la main-d'oeuvre de ce secteur d'activité.

Ce rapport final résulte de l'analyse exhaustive des résultats de la recherche et identifie des pistes d'intervention propres au secteur de l'aménagement forestier.

1. MISE EN CONTEXTE

Le secteur forestier au Québec connaît depuis quelques années des changements profonds s'inscrivant dans un contexte d'internationalisation des marchés, de protection de l'environnement et de développement durable. Ces contraintes ont eu pour effet de modifier en forêt les concepts et les modes d'exploitation de même que la nature et la qualité des travaux de restauration et de sylviculture afin de satisfaire aux prérogatives environnementales. Au plan législatif, l'actuel régime forestier définit de nouvelles balises de mise en valeur de la forêt intégrant des pratiques respectueuses de l'ensemble des ressources du milieu forestier environnant.

La mise en application de ce nouveau cadre législatif provoque des changements tangibles, tant sur les travaux en forêt que sur la main-d'oeuvre. De fait, deux grands secteurs d'emploi en forêt sont touchés par ces dispositions, à savoir :

- le secteur de la récolte et;
- le secteur des travaux sylvicoles.

La présente étude porte sur les emplois de production du secteur de l'aménagement forestier, soit les abatteurs manuels, les travailleurs de reboisement, les opérateurs forestiers mécanisés, les opérateurs sylvicoles mécanisés et les travailleurs d'éclaircie précommerciale. Les employés d'usine (sciage et pâtes et papier), de par leur problématique distincte, ne font pas partie des occupations retenues pour ce mandat.

Par ailleurs, très peu d'information qualitative ou encore quantitative concernant les entreprises et la main-d'oeuvre de ce secteur économique est disponible, ce qui ne permet pas aux organismes gouvernementaux et aux entreprises de définir des stratégies d'intervention. De là l'importance de réaliser un diagnostic sectoriel de la main-d'oeuvre en aménagement forestier.

Ainsi, sur la base des conclusions émanant de cette étude, la SQDM, la CCFQ et RESAM auront à leur disposition des éléments leur fournissant une vision compréhensive et critique de la situation de la main-d'oeuvre dans ce secteur. Ce faisant, cet outil d'information permettra d'établir des priorités d'action en matière de développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi, de concert avec les entreprises et les travailleurs du secteur.

2. STRUCTURE DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

2.1 Portrait général

Dans le but de caractériser le secteur de l'aménagement forestier (récolte et travaux sylvicoles) et, par conséquent, la main-d'oeuvre qui le compose, il s'avère primordial de dresser un portrait succinct de l'environnement forestier québécois. À cette fin, quatre paramètres sont considérés, à savoir:

- mode de tenure des forêts québécoises;
- possibilité annuelle de coupe;
- volumes de bois récoltés;
- travaux sylvicoles réalisés.

Le territoire forestier québécois se découpe selon trois modes de tenure distincts et couvre une superficie totale de 655 300 km² ¹. Les forêts publiques, dont le gouvernement est propriétaire-gestionnaire, se démarquent avec près de 89 % (580 900 km²) de l'ensemble du territoire. Le gouvernement fédéral en possède moins de 1 % (3 900 km²) et quelque 120 000 propriétaires privés se partagent le reste, soit 10 % (70 500 km²). La capacité de support en matière ligneuse du milieu forestier peut s'exprimer en terme de possibilité annuelle de coupe à rendement soutenu. Ainsi, sur les forêts du domaine public, les possibilités forestières s'élèvent à 42,5 millions de mètres cubes, dont 73 % en essences résineuses et 27 % en essences feuillues. Quant aux forêts privées, les prélèvements admissibles représentent 13,5 millions de mètres cubes, à raison de 60 % d'essences feuillues et 40 % d'essences résineuses.

Selon ces mêmes sources, un peu plus de 38 millions de mètres cubes de bois ont été récoltés en 1994-1995, répartis dans une proportion de 76 % (29 millions de mètres cubes) pour les forêts publiques et 24 % (9 millions de mètres cubes) pour les forêts privées.

Pour cette même année, les données portant sur les traitements sylvicoles indiquent qu'environ 518 100 hectares ont été traités dans les forêts publiques, comparativement à 72 400 hectares pour les forêts privées.

¹Sources : Ressource et industrie forestières, portrait statistique, Édition 1994, Ministère des Ressources naturelles (MRN) et données forestières provenant du MRN.

À la lumière de ces données, il est possible de déceler l'importance du rôle de la forêt sur l'économie québécoise. Concrètement, certains indicateurs économiques² résument cette contribution de l'industrie forestière, à savoir :

- Valeur des exportations : 6,5 milliards de dollars;
- Balance commerciale : + 5,7 milliards de dollars (valeur des exportations moins valeur des importations);
- Valeur des livraisons : 11,5 milliards de dollars;
- Emplois : 183 000, dont :
 - 98 000 emplois directs
 - 85 000 emplois indirects
- 1 emploi sur 17 provient du secteur forestier.

2.2 Portrait sectoriel

Quatre grandes familles d'entreprises composent le secteur de l'aménagement forestier : les coopératives forestières, les organismes de gestion en commun (O.G.C.), les entrepreneurs privés et les propriétaires de lots privés. La description générale de ces entreprises, le portrait sectoriel de l'emploi et les représentations sectorielles forment les principaux éléments de cette partie.

2.2.1 Description des organismes du secteur de l'aménagement forestier

Depuis l'avènement du régime forestier en 1987, le paysage forestier s'est sensiblement modulé aux nouvelles pratiques, tant au niveau de la récolte que de la mise en valeur de ce patrimoine forestier. Ce constat s'applique particulièrement aux travaux sylvicoles qui, jadis limités aux concessions forestières, se sont étendus à l'ensemble du territoire public québécois. La réalisation de ces travaux est aujourd'hui sous la responsabilité des bénéficiaires de contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF). Responsables de cette remise en production, ils confient généralement à des entreprises du milieu la réalisation de ces travaux. Les coopératives forestières, les organismes de gestion en commun (O.G.C.) et, dans une moindre mesure, les entrepreneurs privés se partagent l'exécution des travaux sur les forêts du domaine public. En ce qui a trait aux forêts du domaine privé, la gestion et les travaux sylvicoles peuvent être confiés à un O.G.C.. Quant à

²Source : L'État des forêts au Canada, Service canadien des forêts, Ottawa, 1994.

la mise en marché des bois provenant d'un lot boisé privé, ce rôle revient au syndicat et office de producteur de bois de la région concernée.

Les coopératives forestières

Les coopératives forestières se sont constitué un réseau d'activités des plus diversifiées. Soulignons qu'en vertu de son fonctionnement, la coopérative forestière demeure avant tout une coopérative de travailleurs. Ainsi, seules les personnes physiques recevant une rémunération de travail d'une coopérative peuvent en devenir membres. Couvrant l'ensemble des forêts du domaine public, on dénombre actuellement une quarantaine de coopératives forestières en activité. Celles-ci peuvent compter sur environ 3 000 membres au total, pour une moyenne de 70 membres par coopérative. Pour l'année 1994-1995, l'ensemble des coopératives forestières présentent des revenus oscillant entre 36 000 \$ et 46 millions \$, pour une moyenne d'un peu plus de 7,6 millions \$ par coopérative. Au cours des quinze dernières années, la majorité des coopératives ont modifié leurs champs d'activités classiques, tels la récolte et le transport de bois, pour s'impliquer davantage dans la sylviculture et la production de plants. Également, elles ont pris de l'expansion dans les secteurs de la transformation de la matière ligneuse, de la voirie forestière et du transport de copeaux.

Les travailleurs membres d'une coopérative et affectés aux diverses activités forestières sont généralement rémunérés à forfait en fonction du volume de travail réalisé (nombre de mètres cubes de bois coupé, nombre de semis plantés, etc...). Dans les autres secteurs, tels la transformation du bois et la production de plants de même que pour les employés cadres et de bureau, la rémunération se fait respectivement sur une base horaire et hebdomadaire³. D'autre part, certains travaux spécifiques requièrent de la machinerie et des équipements forestiers. L'exécution de ces travaux suppose, généralement, que les travailleurs forestiers fournissent eux-mêmes la machinerie et/ou les équipements forestiers (scies circulaires et à chaîne). Toutefois, depuis quelques années, certaines coopératives procèdent à l'acquisition de tels équipements pour leurs opérations de récolte et de travaux sylvicoles plus mécanisés.

Ces dernières précisions tracent la voie aux méthodes de travail habituellement appliquées par les coopératives à l'égard de la récolte et des travaux sylvicoles. Règle générale, les

³Source : Profil du mouvement coopératif de travail au Québec, Direction des coopératives, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie (M.I.C.S.T.), novembre 1995.

volumes de bois abattus et récoltés proviennent d'équipements mécanisés et, à cet effet, les opérateurs de machinerie lourde composent le personnel de base. L'encadrement repose un contremaître général et, à un niveau supérieur, sur un surintendant ou responsable des opérations forestières. En ce qui a trait aux travaux sylvicoles, l'emploi de machinerie lourde est très peu répandu, si ce n'est que pour les travaux de préparation de terrain (scarifiage) et de dégagement chimique de plantation. De fait, les principales prescriptions sylvicoles, telles le reboisement, l'éclaircie précommerciale et le dégagement mécanique de plantation, s'effectuent manuellement et requièrent l'engagement de personnel parfois de façon massive et sur une base saisonnière. L'encadrement de la main-d'oeuvre liée à la réalisation d'une activité sylvicole (ex. : reboisement) impose, généralement, une organisation structurée. Ainsi, le contremaître général peut avoir sous sa charge plusieurs chefs d'équipe responsables d'un groupe de travailleurs. Dans bien des cas, le contremaître général relève d'un surintendant ou responsable de l'aménagement forestier. Dans des organisations plus restreintes, ce dernier s'occupe autant des travaux de récolte que des activités sylvicoles.

Par ailleurs, du point de vue administratif, la structure hiérarchique d'une coopérative repose sur un conseil d'administration élu par l'assemblée générale des membres. Responsable de l'ensemble des opérations de l'entreprise, tant sur le plan administratif que forestier, le directeur général relève directement du conseil d'administration.

Le profil général des coopératives forestières révèle qu'en 1994-1995, 45 coopératives forestières oeuvrent dans divers champs d'activités forestières et ce, à des degrés d'intervention variant d'une coopérative et d'une région à l'autre⁴. Pour bien illustrer cette diversification, le TABLEAU I présente la distribution géographique des coopératives forestières en fonction du chiffre d'affaires total qu'elles ont réalisé. À la lumière de ces données, on constate que 24 des 45 coopératives forestières (53 %) se retrouvent concentrées dans trois régions à prédominance forestière, soit l'Abitibi-Témiscamingue, le Saguenay / Lac-Saint-Jean et le Bas-Saint-Laurent/Gaspésie. De même, 21 des 45 coopératives (47 %) présentent un chiffre d'affaires supérieur à trois millions de dollars, dont 11 sont issues de ces mêmes régions.

⁴Source : Profil du mouvement coopératif de travail au Québec, Direction des coopératives, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie (M.I.C.S.T.), novembre 1995.

Les principales activités réalisées par les coopératives forestières, pour l'année 1994-1995, ont trait aux domaines de la sylviculture, de la récolte de bois, de la transformation de la matière ligneuse, de la production de plants en serres et de l'approvisionnement. Pour fins de compréhension, le secteur de l'approvisionnement concerne la vente de biens d'utilité professionnelle aux membres des coopératives (ex.: scie à chaîne, équipements forestiers, etc.). Le TABLEAU II présente, à l'échelle provinciale, les données relatives à chacune des activités, selon le volume des travaux et le chiffre d'affaires correspondant.

Les résultats détaillés par région administrative et par type d'activité sont présentés au TABLEAU III. Comme en font foi les résultats, la récolte de bois se révèle l'activité majeure, avec près de 50 % des revenus totaux générés par les coopératives. De plus, ces chiffres mettent en relief l'influence des régions dominées par les forêts publiques sur l'importance des travaux réalisés par les coopératives et sur la diversité des produits et services offerts par celles-ci. À l'inverse, la région de l'Estrie (05) se distingue par un bilan bien en-deçà des autres régions administratives, dû essentiellement à une très faible représentativité de la forêt publique sur son territoire.

TABLEAU I

DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE DES COOPÉRATIVES FORESTIÈRES, PAR RÉGION ADMINISTRATIVE ET SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES (1994-1995)

RÉGION ADMINISTRATIVE	NOMBRE DE COOPS EN ACTIVITÉ	MOINS DE 1,5 MILLION \$	DE 1,5 À 3 MILLIONS \$	PLUS DE 3 MILLIONS \$
Bas-Saint-Laurent (01)	3	2	0	1
Saguenay / Lac-Saint-Jean (02)	6	1	1	4
Québec (03)	2	1	1	0
Mauricie / Bois-Franc (04)	3	1	1	1
Estrie (05)	1	1	0	0
Outaouais (07)	3	1	0	2
Abitibi-Témiscamingue (08)	11	4	3	4
Côte-Nord (09)	4	0	0	4
Nord-du-Québec (10)	2	1	1	0
Gaspésie / Les Îles (11)	7	1	3	3
Chaudière-Appalaches (12)	1	0	0	1
Laurentides (15)	2	0	1	1
TOTAL	45	13	11	21

Source : États financiers des coopératives forestières

Direction des coopératives du M.I.C.S.T.

TABLEAU II
ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LES COOPÉRATIVES FORESTIÈRES
- ÉCHELLE PROVINCIALE (1994-1995) -

ACTIVITÉ	INDICATEUR DE PRODUCTION	VOLUME DES TRAVAUX (ACTIVITÉS)	CHIFFRE D'AFFAIRES (\$)
Sylviculture	Hectare	50 217	30 272 200
Récolte de bois	m3 (solide)	5 534 700	161 623 200
Transformation de la matière ligneuse	Millions de pmp *	374,3 Mpmp	134 100 000
Production de plants en serres	Plants	24 100 000 **	4 160 000
Approvisionnement	----	----	13 854 173
TOTAL			344 009 573

Sources : États financiers et fiches de travaux forestiers des coopératives forestières
 Direction des coopératives du M.I.C.S.T.

* pmp : pieds mesure de planche

** Production totale de plants destinés à la forêt publique et privée

TABLEAU III
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ
- PAR RÉGION ADMINISTRATIVE (1994-1995) -

ACTIVITÉS RÉGION ADMINISTRATIVE	CHIFFRE D'AFFAIRES (\$) - ESTIMÉ -					TOTAL
	SYLVICULTURE	RÉCOLTE DE BOIS	TRANSFORMATION MAT. LIGNEUSE	PRODUCTION DE PLANTS	APPROVISIONNEMENT	
Bas-Saint-Laurent (01)	1 400 000	4 500 000	0	0	237 571	6 137 571
Saguenay / Lac-Saint-Jean (02)	6 000 000	40 100 000	66 500 000	1 300 000	2 460 701	116 360 701
Québec (03)	1 100 000	1 300 000	0	0	97 411	2 497 411
Mauricie / Bois-Franc (04)	2 000 000	8 000 000	2 200 000	0	335 064	12 535 064
Estrie (05)	12 200	23 200	0	0	544	35 944
Outaouais (07)	460 000	7 000 000	0	0	333 843	7 793 843
Abitibi-Témiscamingue (08)	5 900 000	54 000 000	23 200 000	2 100 000	4 717 235	89 917 235
Côte-Nord (09)	2 400 000	14 600 000	37 000 000	0	487 293	54 487 293
Nord-du-Québec (10)	3 100 000	0	0	0	126 256	3 226 256
Gaspésie / Les Îles (11)	2 500 000	17 000 000	3 200 000	0	832 957	23 532 957
Chaudière-Appalaches (12)	700 000	1 900 000	1 900 000	0	564 573	5 064 573
Laurentides (15)	4 700 000	13 200 000	100 000	760 000	3 660 725	22 420 725
TOTAL	30 272 200	161 623 200	134 100 000	4 160 000	13 854 173	344 009 573

Sources : États financiers et fiches de travaux forestiers des coopératives forestières
 Direction des coopératives du M.I.C.S.T.

Note : Les revenus provenant des filiales appartenant à 50 % et plus à des coopératives forestières, notamment les usines de transformation du bois, sont inclus dans ces résultats.

En marge de ces données, le bilan global des activités effectuées par les coopératives au cours des récentes années indique une progression constante, tant au niveau du volume des travaux que des revenus générés. Le secteur de la sylviculture a contribué dans une large part à cette ascension depuis la fin des années 80. Actuellement, les coopératives ont atteint leur vitesse de croisière et devraient maintenir sensiblement le même niveau d'activités sylvicoles pour les prochaines années⁵. Le secteur de la récolte de bois a également participé à la hausse du chiffre d'affaires, à l'exception des années 1990 à 1992. À court terme, on peut s'attendre à ce que le niveau de récolte progresse légèrement, considérant les conditions favorables du marché de la transformation du bois, principalement dans le secteur des pâtes et papier.

Les organismes de gestion en commun

Un autre groupe d'intervenants joue un rôle prépondérant dans la réalisation d'activités forestières : les organismes de gestion en commun. Reconnue sous différents vocables, tels Entreprises agricoles et forestières, Groupement forestier, Société sylvicole ou Société d'exploitation des ressources, la majorité de ces entreprises est constituée de propriétaires privés formant une compagnie à capital-actions.

La structure organisationnelle développée par les O.G.C. vise, à priori, à réaliser des activités d'aménagement forestier, majoritairement pour leurs membres, ou à apporter un support technique dans la mesure où le propriétaire privé exécute lui-même les prescriptions sylvicoles. Bien que leur mission première soit axée sur la gestion et l'aménagement des lots boisés privés, il n'en demeure pas moins qu'ils sont actifs également dans l'exécution de travaux sylvicoles pour le compte des bénéficiaires de CAAF, ainsi que la production de plants, la mise en marché des produits de la forêt et, de façon plus restreinte, la transformation des ressources ligneuses.

Le créneau majeur développé par les O.G.C. s'articule autour des travaux de mise en valeur de la forêt. Génératrice de beaucoup de main-d'oeuvre, l'exécution de ces travaux commande un encadrement bien structuré. Or, sur cet aspect, autant que sur la

⁵Source : Communication personnelle avec monsieur Claude Martel, agent de développement à la Direction des coopératives au M.I.C.S.T.

rémunération des ouvriers sylvicoles, la structure hiérarchique d'une opération type (ex. : reboisement) s'apparente à celle d'une coopérative forestière.

L'encadrement administratif de la majorité des O.G.C. prend la forme d'un conseil d'administration représenté par des membres élus lors d'assemblées générales. Le support administratif repose sur un comité exécutif, nommé par le conseil d'administration, qui voit à la gérance de l'ensemble des activités de l'entreprise.

La brochure corporative produite par le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM) indique qu'en 1994-1995 45 organismes de gestion réalisent des activités forestières, majoritairement dans les forêts du domaine privé. Le TABLEAU IV présente la

TABLEAU IV
DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE DES O.G.C.
- PAR RÉGION ADMINISTRATIVE (1994-1995) -

RÉGION ADMINISTRATIVE	NOMBRE D'O.G.C. EN ACTIVITÉ *	MOINS DE 1,5 MILLION \$	DE 1,5 À 3 MILLIONS \$	PLUS DE 3 MILLIONS \$
Bas-Saint-Laurent (01)	8	---	6	2
Saguenay / Lac-Saint-Jean (02)	3	1	2	---
Québec (03)	3	2	1	---
Mauricie / Bois-Franc (04)	6	4	1	1
Estrie (05)	4	---	3	1
Outaouais (07)	3	2	1	---
Abitibi-Témiscamingue (08)	2	2	---	---
Côte-Nord (09)	1	1	---	---
Nord-du-Québec (10)	0	---	---	---
Gaspésie / Les Îles (11)	5	2	1	2
Chaudière-Appalaches (12)	8	3	4	1
Laurentides (15)	2	1	1	---
TOTAL	45	18	20	7

Source : RESAM

* RESAM regroupe 40 des 45 O.G.C. actifs.

distribution des O.G.C. sur le territoire québécois en fonction du chiffre d'affaires qu'ils ont réalisé. Les régions du Bas-Saint-Laurent et de Chaudière-Appalaches regroupent un peu plus du tiers (36 %) des O.G.C. oeuvrant sur le territoire québécois. Cette situation peut s'expliquer, entre autres, par la vocation intrinsèque de ces régions, dont le tissu économique est profondément lié à la production agricole et forestière.

Pour l'année 1994-1995, les O.G.C. étaient particulièrement actifs dans les domaines de l'aménagement forestier (forêt privée et publique), dans la production de plants forestiers, dans la mise en marché des produits forestiers et dans la transformation des ressources ligneuses. La répartition du chiffre d'affaires par région administrative est présentée au TABLEAU V. En ce qui concerne les régions de Montréal et du Nord-du-Québec, aucune activité d'aménagement n'est réalisée sur ces territoires, ce qui explique l'absence de données quantitatives.

TABLEAU V
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES
- PAR RÉGION ADMINISTRATIVE (1994-1995) -

RÉGION ADMINISTRATIVE	CHIFFRE D'AFFAIRES ('000 \$)
Bas-Saint-Laurent (01)	27 339
Saguenay / Lac-Saint-Jean (02)	5 837
Québec (03)	4 563
Mauricie / Bois-Franc (04)	7 757
Estrie (05)	9 694
Montréal (06)	---
Outaouais (07)	2 838
Abitibi-Témiscamingue (08)	1 515
Côte-Nord (09)	750
Nord-du-Québec (10)	---
Gaspésie / Les Îles (11)	11 309
Chaudière-Appalaches (12)	15 663
Laurentides (15)	4 147
TOTAL	91 412

Source : RESAM

Les entrepreneurs privés

Les entrepreneurs privés constituent le dernier type d'organisation intervenant sur les forêts du domaine public. D'envergure moins importante que les coopératives forestières et les O.G.C., ils oeuvrent essentiellement dans le secteur de l'aménagement forestier. Il est important de souligner que ces entrepreneurs ne sont pas représentés par une association ou un regroupement légalement reconnu. Cet état de fait engendre donc une problématique au niveau de la cueillette d'informations précises à l'égard de leurs activités (volume et chiffre d'affaires) et de leur fonctionnement organisationnel.

Toutefois, selon nos connaissances, la variation entre les entrepreneurs est très marquée en terme de taille et d'importance des travaux réalisés. En effet, allant de l'individu à une entreprise corporative, les activités forestières suivent également cette tendance. Cela se traduit dans les faits, qu'un individu, propriétaire d'une machinerie lourde (ex. : abatteuse), peut être considéré entrepreneur au même titre qu'une entreprise corporative, dont les activités recourent la récolte ou les travaux sylvicoles. En outre, un entrepreneur privé, propriétaire d'une machinerie, peut offrir ses services à l'ensemble des intervenants oeuvrant dans sa région. Cette situation s'applique particulièrement aux activités reliées à l'exploitation forestière. Inversement, et considérant que les travaux de mise en valeur généralement requièrent peu de machinerie lourde, un entrepreneur peut étendre ses activités aux régions avoisinantes et même à l'échelle du territoire public québécois. Les entrepreneurs privés, de par la nature de leurs activités, opèrent majoritairement sur une base saisonnière. À l'image des autres intervenants, ils appliquent sensiblement la même procédure au niveau encadrement et rémunération des travailleurs forestiers.

Les syndicats et offices de producteur de bois

Environ 120 000 propriétaires de boisés privés se partagent environ 10 % du territoire forestier québécois. S'étendant de l'Abitibi jusqu'en Gaspésie, mais concentrée principalement dans la partie méridionale du Québec, la forêt privée se distingue par sa proximité des centres urbains et des usines de transformation de la matière ligneuse. La dimension des lots boisés privés varie considérablement. En fait, du forestier du dimanche au grand propriétaire foncier, chacun exprime sa personnalité selon ses propres intérêts. Afin de bien traduire cette dimension, nous esquissons le profil général du propriétaire forestier privé et des diverses composantes socio-économiques qui le caractérisent. Selon la revue «*Forêt & Conservation*» (mai-juin 1995), le propriétaire moyen est un homme de 50 ans, avec huit années de scolarité et possède un lot boisé de 48 hectares de forêt. De plus, près du tiers des propriétaires sont agriculteurs (producteurs agricoles) devançant en cela les cols blancs (21

%), les cols bleus (20 %), les rentiers (16 %) et les travailleurs sylvicoles (6 %). Autre caractéristique importante, la majorité des propriétaires privés n'exploite pas leur lot. Celui-ci est davantage considéré comme un lieu de détente et de villégiature réservé aux différentes activités récréatives.

Selon cette même source, les propriétaires privés offrent un éventail de produits allant de la matière ligneuse aux produits de l'érable et à la production de sapins de Noël.

Bien que la majorité des propriétaires privés n'exploite pas leur lot sur une base commerciale, il n'en demeure pas moins qu'un bon nombre de propriétaires s'impliquent activement dans la mise en valeur de leur boisé. Cette implication porte, entre autres, sur la récolte et l'exécution de travaux sylvicoles. À cet effet, soulignons que le propriétaire privé peut obtenir de l'aide financière du gouvernement provincial, via le programme d'aide à la mise en valeur de la forêt privée du Québec, en autant qu'il détienne le statut de producteur forestier. Toutefois, le producteur forestier peut être confronté à divers facteurs susceptibles d'entraver l'aménagement de son lot boisé : manque de temps, complexité des lois et règlements, insuffisance de connaissances techniques et coûts d'acquisition d'équipements forestiers. Outre les O.G.C., un autre organisme supporte le producteur forestier dans la gestion et la mise en valeur de son lot boisé, soit les syndicats et offices de producteur de bois.

Sous l'égide de la Fédération des producteurs de bois du Québec (FPBQ), elle-même affiliée à l'Union des producteurs agricoles (UPA), les syndicats et offices interviennent auprès des producteurs forestiers non regroupés d'une région, notamment dans la mise en marché de leurs produits forestiers (bois à pâte, principalement) et dans le support technique pour l'exécution de leurs travaux sylvicoles.

La structure hiérarchique d'un syndicat prévoit que les producteurs forestiers d'une région élisent un conseil d'administration, dont le mandat s'articule autour des orientations à prendre avec, en toile de fond, la mission de représenter et de défendre les intérêts de leurs membres. Le conseil d'administration, à son tour, nomme un exécutif qui voit à l'encadrement du personnel affecté aux affaires courantes.

2.2.2 Portrait sectoriel de l'emploi

Les données portant sur la situation actuelle de l'emploi associé au secteur de l'aménagement forestier sont présentées dans les paragraphes suivants. Ce bilan fait un survol de la progression de l'emploi de ce secteur, tant à l'échelle canadienne et québécoise, qu'au niveau plus distinct des coopératives forestières et des O.G.C. Ainsi, le TABLEAU VI présente les données relatives à l'emploi sur les plans canadien et québécois pour les années 1990-1991 à 1994-1995⁶.

L'année 1994-1995 indique une augmentation sensible du niveau d'emploi, tant à l'échelle nationale que provinciale. En fait, durant cette période, l'industrie forestière canadienne a profité de l'effet combiné de facteurs économiques favorables et d'une demande mondiale croissante de

TABLEAU VI
ÉVOLUTION SECTORIELLE DE L'EMPLOI - CANADA ET QUÉBÉC (1990-1991 à 1994-1995)

-

ANNÉE ÉCHELLE	EXPLOITATION FORESTIÈRE ET SERVICES FORESTIERS (EMPLOI)				
	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995
Canada	63 000	62 000	61 000	61 000	75 000
Québec	16 000	15 000	14 000	15 000	19 000

Sources : Base nationale de données sur les forêts et statistiques Canada.

produits forestiers. Dans ce contexte, il appert que la main-d'oeuvre forestière a suivi également cette tendance et bénéficié de ces retombées. Les provinces de la Colombie-Britannique, de Québec et de l'Ontario marquent le pas à ce chapitre.

En ce qui concerne les coopératives forestières et les O.G.C., le TABLEAU VII présente les données relatives à l'emploi (récolte et travaux sylvicoles) pour les années 1990-1991 à 1994-1995. Mentionnons que ces informations portent sur les travailleurs ayant oeuvré quatre

⁶Source : Abrégé des statistiques forestières canadiennes 1994, Base nationale de données sur les forêts, Conseil canadien des ministres des forêts, Ottawa, 1995.

semaines et plus pour une année donnée. Ainsi, le surplus d'emploi généré en 1994-1995 se concentre essentiellement dans le secteur de la récolte⁷.

TABLEAU VII
ÉVOLUTION SECTORIELLE DE L'EMPLOI
- COOPÉRATIVES FORESTIÈRES ET O.G.C. (1990-1991 à 1994-1995) -

TYPE D'ORGANISATION	ANNÉE				
	RÉCOLTE ET AMÉNAGEMENT FORESTIER (EMPLOI)				
	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995
Coopératives forestières	2 769	2 672	3 071	2 829	3 752
Organismes de gestion en commun	ND	ND	2 895	2 669	2 870
TOTAL	---	---	5 966	5 498	6 622

Sources : Les coopératives forestières, Direction des coopératives du M.I.C.S.T.
RESAM

2.2.3 Représentations sectorielles

Cette section présente les divers intervenants forestiers assemblés au sein d'une association ou d'un regroupement légalement reconnu et qui oeuvrent dans le secteur de l'aménagement forestier ou de l'industrie forestière (sciage et pâtes et papier). Au niveau du premier groupe, il existe actuellement trois associations ou regroupements distincts, soit :

- la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ);
- le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM);
- la Fédération des producteurs de bois du Québec (FPBQ).

L'industrie forestière, quant à elle, est représentée par des associations et par des syndicats qui regroupent respectivement les entreprises ou sociétés forestières et les travailleurs oeuvrant en usine ou en forêt, soit :

- Entreprises forestières
 - l'Association des industries forestières du Québec limitée (AIFQ);
 - l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ);
 - l'Association canadienne des pâtes et papiers (ACPP).
- Travailleurs d'usine ou en forêt

⁷Source : Communication personnelle avec monsieur Claude Martel, agent de développement à la Direction des coopératives au M.I.C.S.T.

- Fédération des travailleurs forestiers du Québec;
- Syndicat des communications de l'énergie et du papier (FTQ);
- Fraternité unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique (FTQ - Local 2817);
- Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers forestiers et travailleurs d'usine (FTQ - Local 299);
- Métallurgistes unis d'Amérique (FTQ);
- Syndicat des indépendants locaux;
- Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN);
- Syndicat international des employés professionnels et de bureau (FTQ).

Mentionnons la très faible syndicalisation des ouvriers oeuvrant en sylviculture. Malgré la diversité des activités qu'elles recourent, ces associations partagent néanmoins une mission commune, soit de représenter leurs membres respectifs dans des dossiers d'intérêt commun. Que ce soit auprès d'instances gouvernementales ou de représentants du monde forestier, notamment, leurs interventions visent avant tout à défendre et à promouvoir les actifs de leurs membres dans le respect des divers intervenants et du milieu forestier environnant.

Afin de bien illustrer la représentativité des associations ou regroupements retenus pour les fins de cette étude, le TABLEAU VIII présente le nombre de membres par association et leur champ d'activité respectif. Soulignons que pour ce tableau, le terme «membre» réfère à une entreprise ou société représentée par l'une ou l'autre des associations.

TABLEAU VIII

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR ASSOCIATION ET PAR CHAMP D'ACTIVITÉ - ÉCHELLE PROVINCIALE (1994-1995) -

ASSOCIATION OU REGROUPEMENT	NOMBRE DE MEMBRES	CHAMP D'ACTIVITÉ DES MEMBRES (PRODUITS ET/OU SERVICES)
A) Aménagement forestier		
-CCFQ	31	-Aménagement forestier, récolte de bois, production de bois d'oeuvre et production de plants.
-RESAM	40	-Aménagement forestier (forêt privée et publique), production de plants, mise en marché de produits forestiers et production de bois d'oeuvre.
-FPBQ	15	-Mise en marché du bois de la forêt privée, support technique auprès des syndicats et offices et représentation auprès des instances publiques.
B) Industrie forestière		
<u>1) Entreprises forestières</u>		
-AIFQ	28	-Production de pâtes et papier, de cartonnages, du bois d'oeuvre et/ou des matériaux de construction.
-AMBSQ	123	-Production de bois d'oeuvre et de bardeaux.
-ACPP	50	
<u>2) Travailleurs</u>		
-Fédération travailleurs forestiers du Québec;	N/D	
-Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (FTQ);	N/D	
-Fraternité unie des charpentiers-menuisiers; d'Amérique (FTQ - Local 2817);	N/D	
-Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers forestiers et travailleurs d'usine (FTQ - Local 299);	N/D	
-Métallurgistes unis d'Amérique (FTQ);	N/D	
-Syndicat des indépendants locaux.	N/D	
-Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN);	N/D	
-Syndicat international des employés professionnels et de bureau (FTQ).	N/D	

Sources : CCFQ, RESAM, AIFQ, AMBSQ, ACPP et communication personnelle avec monsieur Claude Samson, du Ministère de l'Emploi.

3. ÉTAT DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER

3.1 Impact économique

La section précédente s'est attardée à décrire le secteur de l'aménagement forestier, les principaux intervenants et les diverses composantes caractérisant cette main-d'oeuvre. Afin de parfaire cette description, la présente section vise à positionner ce secteur d'activités selon différents paramètres économiques, environnementaux, sociaux et légaux.

3.1.1 Contribution de l'aménagement forestier au produit intérieur brut (PIB)

On définit le PIB comme étant «une mesure du revenu du pays, c'est-à-dire des montants qui ont été versés aux canadiennes et aux canadiens en salaires, rémunération, bénéfices et taxes. On peut généralement mesurer la contribution d'un secteur de l'industrie au PIB en calculant la valeur qu'il ajoute aux biens et aux services qu'il produit (aussi appelée «valeur ajoutée»)»⁸. Or, pour les fins de cette étude, l'évaluation de la contribution du secteur de l'aménagement forestier au PIB s'exprime en dollars et en pourcentage tant à l'échelle canadienne que québécoise. Ainsi, pour l'année 1991-1992, le TABLEAU IX estime la contribution du secteur de l'aménagement forestier au PIB.

TABLEAU IX
ESTIMATION DE LA CONTRIBUTION DU SECTEUR DE
L'AMÉNAGEMENT FORESTIER AU PIB - CANADA ET QUÉBEC (1991-1992) -⁹

INDICATEURS ÉCONOMIQUES	ANNÉE 1991-1992	
	CANADA	QUÉBEC
Contribution à l'économie (PIB en '000 000 \$)	2 821,8	729,3
Contribution à l'économie (PIB en %)	0,6	0,5

Source : Statistique Canada, no de catalogue 15-001

⁸Source : L'État des forêts au Canada, Service canadien des forêts, Ottawa, 1994.

⁹Source : Statistiques Canada, numéro de catalogue 15-001, 13-213 et 15-203.

3.1.2 Évolution des marchés des produits forestiers

Le Canada détient le titre de premier exportateur mondial de produits forestiers. Le rôle des facteurs économiques et de la demande en produits forestiers façonnent le niveau d'activités associées au secteur de l'aménagement forestier et le nombre d'emplois qui en découlent. En ce sens, l'exportation de produits forestiers constitue un élément majeur dans le maintien du niveau de vie, tant au Canada qu'au Québec. Ainsi, la balance commerciale canadienne en produits forestiers, pour l'année 1993-1994, indique un excédent de 22,3 milliards de dollars. Ce montant équivaut presque à l'ensemble des secteurs réunissant les produits agricoles, la pêche, l'énergie, les métaux et produits minéraux¹⁰.

Tant au Canada qu'au Québec, les principaux produits exportés sont les pâtes et papier, le bois d'oeuvre et les panneaux dérivés du bois (ex.: les panneaux de contreplaqué, de particules et de fibres)¹¹. Pour les fins de cette étude, nous concentrons notre analyse sur les deux premiers produits, soit les pâtes et papier et le bois d'oeuvre. Présentées sous forme de tableaux, ces données quantitatives permettent de suivre l'évolution québécoise de chacun de ces marchés à l'échelle internationale et nationale. De plus, d'autres tableaux viendront illustrer l'importance relative du Canada et du Québec au plan international et l'apport des principales provinces canadiennes et des régions administratives du Québec dans la production de ces produits forestiers.

Les pâtes et papier

Le TABLEAU X présente l'évolution des expéditions totales québécoises de pâtes et papier (exprimé en tonne métrique), depuis 1970 jusqu'à 1994-1995, selon l'importance relative (exprimée en %) de chacune des destinations. Selon ces résultats, force est de reconnaître que le marché des États-Unis accapare la plus grande partie des exportations québécoises de pâtes et papier depuis un quart de siècle. Également, on constate pour l'année 1994-1995 une augmentation des exportations vers les pays d'outre-mer, principalement l'Europe de l'Ouest¹². Le marché national présente sensiblement le même profil, si ce n'est qu'au début des années 1980 où l'on observe une légère hausse.

¹⁰Source : L'État des forêts au Canada, Service canadien des forêts, Ottawa, 1994.

¹¹Source : Idem

¹²Source : Le PAPETIER, AIFQ, septembre 1995.

Les tableaux suivants cernent l'importance relative des principaux producteurs de pâtes et papier dans un contexte mondial, national et provincial. Ainsi, pour l'année 1993-1994, le TABLEAU XI expose la position du Canada et du Québec sur l'échiquier mondial. Le TABLEAU XII précise la situation du Québec par rapport aux autres provinces canadiennes et enfin, le TABLEAU XIII présente ces mêmes résultats à l'échelle du Québec par région administrative.

TABLEAU X
EXPÉDITIONS TOTALES QUÉBÉCOISES DE PÂTES ET PAPIER
- CANADA, ÉTATS-UNIS ET AUTRES PAYS -

ANNÉE DESTINATION	'000 TONNES MÉTRIQUES											
	1970		1980		1990-1991		1992-1993		1993-1994		1994-1995	
	volume	%	volume	%	volume	%	volume	%	volume	%	volume	%
Canada	1 562	27	1 924	30	1 954	25	1 928	24	1 954	25	2 085	24
États-Unis	3 188	55	3 609	56	4 760	62	4 948	62	4 852	62	5 327	60
Autres pays	1 024	18	940	14	1 007	13	1 149	14	1 051	13	1 430	16
TOTAL	5 774	100	6 473	100	7 721	100	8 025	100	7 857	100	8 842	100

Sources : AIFQ

À la lumière des données du TABLEAU XI, on peut constater que le Canada et le Québec représentent des acteurs majeurs parmi les pays producteurs, avec près de 15 % de la production mondiale de pâtes et papier. Cette situation peut s'expliquer par l'avènement de nouvelles technologies, comme la pâte chimico-thermomécanique, la modernisation récente de plusieurs unités de production et enfin, la qualité hautement reconnue de notre fibre de résineux.

Les résultats du TABLEAU XII révèlent que les provinces de Québec et de Colombie-Britannique se partagent plus de la moitié (57 %) de la production canadienne de pâtes et papier. De par son historique, la région de la Mauricie/Bois-Francs compte de nombreuses usines papetières sur son territoire. Les données provenant du TABLEAU XIII témoignent donc de la position hiérarchique de cette région dans la production québécoise de pâtes et papier.

TABLEAU XI
PRINCIPAUX PRODUCTEURS MONDIAUX DE PÂTES ET PAPIER
- (1993-1994) -

PAYS PRODUCTEUR	PRODUCTION TOTALE ('000 TONNE MÉTRIQUE)	% DE LA PRODUCTION TOTALE
1- États-Unis	82 453	39
2- Japon	27 763	13
3- Canada	18 477	9
4- Chine	18 207	9
5- Allemagne	13 190	6
6- Suède	11 616	5
7- Finlande	11 445	5
8- France	8 376	4
9- Québec	8 010	4
10- Brésil	7 774	4
11- Italie	6 137	2
TOTAL	213 448	100

Source : AIFQ

TABLEAU XII
PRODUCTION CANADIENNE DE PÂTES ET PAPIER - (1993-1994) -

PROVINCE PRODUCTRICE	PRODUCTION TOTALE ('000 TONNE MÉTRIQUE)	% DE LA PRODUCTION TOTALE
Québec	8 010	30
Colombie-Britannique	7 048	27
Ontario	5 104	19
Autres provinces	6 325	24
TOTAL	26 487	100

Source : AIFQ

TABLEAU XIII
PRODUCTION QUÉBÉCOISE DE PÂTES ET PAPIER
- (1993-1994) -

RÉGION ADMINISTRATIVE PRODUCTIVE	PRODUCTION TOTALE ('000 TONNE MÉTRIQUE)	% DE LA PRODUCTION TOTALE
Bas St-Laurent/Gaspésie	721	9
Saguenay/Lac-Saint-Jean	1 122	14
Québec	1 121	14
Mauricie	1 682	21
Estrie	881	11
Montréal	481	6
Outaouais	961	12
Abitibi-Témiscamingue	1 041	13
Côte-Nord*	- - -	- - -
TOTAL	8 010	100

Source : AIFQ

* Le volume de production de l'Abitibi-Témiscamingue inclut le volume de la Côte-Nord.

Le bois d'oeuvre

Le TABLEAU XIV présente l'évolution des expéditions totales québécoises de bois d'oeuvre (résineux et feuillus), depuis 1970 jusqu'à 1994-1995, selon l'importance relative (exprimée en %) de chacune des destinations.

La tendance observée dans les années 1970 s'est sensiblement modifiée au cours des dernières années. Jadis concentrées majoritairement au marché canadien, les exportations se sont diversifiées récemment pour atteindre un équilibre avec les États-Unis. On constate également que la demande des pays d'outre-mer demeure sensiblement la même, à l'exception des années 1980, où l'on note une légère hausse. Cette situation peut s'expliquer par les coûts associés au transport et au réflexe historique de l'industrie du sciage de concentrer sa production vers son voisin du sud.

TABLEAU XIV
EXPÉDITIONS TOTALES DE BOIS D'OEUVRE
- CANADA, ÉTATS-UNIS ET AUTRES PAYS-

ANNÉE DESTINATION	EXPRIMÉ EN %						
	1970	1980	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995
Canada	75	59	58	60	56	49	43
État-Unis	24	31	34	38	38	47	53
Autres pays	1	10	8	2	6	4	4

Source : AMBSQ

Le TABLEAU XV exprime, en pourcentage, la contribution des principales provinces dans la production canadienne de bois d'oeuvre (résineux et feuillus), pour l'année 1993-1994. À l'instar du secteur des pâtes et papier, les provinces de Colombie-Britannique et de Québec se démarquent, avec près de 80 % de la production canadienne de bois d'oeuvre. Pour cette même année, le TABLEAU XVI indique en pourcentage, l'apport des régions administratives dans les livraisons québécoises de bois-d'oeuvre. Les grandes régions à prédominance forestière, telles l'Abitibi-Témiscamingue et le Saguenay/Lac-Saint-Jean, se distinguent, avec près de 60 % de la production québécoise de bois d'oeuvre.

TABLEAU XV
PRODUCTION CANADIENNE DE BOIS D'OEUVRE - (1993-1994) -

PROVINCE PRODUCTRICE	PRODUCTION TOTALE (EXPRIMÉ EN %)
Colombie-Britannique	57
Québec	20
Ontario	10
Alberta	8
Nouvelle-Écosse/Nouveau-Brunswick	4
Autres provinces	1

Source : AMBSQ

TABLEAU XVI
PRODUCTION QUÉBÉCOISE DE BOIS D'OEUVRE - (1993-1994) -

RÉGION ADMINISTRATIVE PRODUCTRICE	PRODUCTION TOTALE (EXPRIMÉ EN %)
Bas-Saint-Laurent	7
Saguenay/Lac-Saint-Jean	28
Québec	14
Mauricie/Bois-Francs	4
Estrie	6
Montréal	5
Outaouais	1
Abitibi/Témiscamingue	29
Côte-Nord	6

Source : AMBSQ

Impact de la demande sur le secteur de l'aménagement forestier

La demande mondiale en matière ligneuse et en produits forestiers conditionnent la gestion des approvisionnements en bois et des activités forestières qui en découlent. Cet état de fait s'applique principalement aux pays producteurs, dont le Canada et le Québec.

C'est donc dans un contexte de demande sans cesse croissante en matière ligneuse, que le Québec, plus spécifiquement, s'est doté d'un code de déontologie en matière d'attribution de bois par l'adoption, en 1986, de la loi sur les forêts. Le caractère distinct de cette loi repose sur deux principes fondamentaux, soit :

- 1- *«L'aménagement forestier (récolte et aménagement forestier) doit permettre la récolte d'un volume constant de bois, à perpétuité, sans diminuer la capacité productive du milieu forestier.»*

2- L'aménagement de la forêt doit assurer la protection de l'ensemble des ressources du milieu forestier et la compatibilité des activités qui s'exercent sur le territoire.»¹³

Sa mise en application permet d'assurer la pérennité de notre patrimoine forestier par le respect de la possibilité annuelle de coupe à rendement soutenu d'un territoire donné. Concrètement, ceci implique que les attributions de bois ne peuvent excéder ce que la forêt peut produire. Cette notion confère l'avantage de maintenir, à court et à long terme, un approvisionnement constant pour les usines de transformation du bois. De plus, malgré une demande accrue en produits forestiers, on s'assure également de ne pas entamer le capital forestier québécois et de préserver le tissu économique des régions dépendantes de cette industrie.

D'autre part, par l'entremise du C.A.A.F., l'industriel a l'obligation de maintenir la possibilité forestière de son territoire. Pour ce faire, divers travaux sylvicoles sont requis de sa part, faute de quoi son attribution pourrait être diminuée. Ainsi, au même titre que les travaux de récolte, les travaux de mise en valeur devraient maintenir leur rythme actuel pour les prochaines années¹⁴. Mentionnons à cet effet, que les nouvelles techniques de récolte (ex.: coupe avec protection de la régénération naturelle) ont engendré une diminution des superficies consacrées au reboisement. Cependant, cette baisse a été compensée par une augmentation importante des travaux d'éducation, tels l'éclaircie précommerciale et le dégagement mécanique de plantation.

3.2 Évolution des technologies

Depuis le début de cette décennie, le secteur forestier vit de nombreux bouleversements liés à l'introduction de nouvelles technologies de pointe, tant au niveau de la gestion des ressources forestières que des équipements requis. Les facteurs qui ont guidé ces changements reposent essentiellement sur une préoccupation accrue envers la conservation de la forêt et de l'environnement, le coût et les rendements de la matière ligneuse et les exigences croissantes en ergonomie et sécurité.

¹³Source : Stratégie de protection des forêts, Ministère des Ressources naturelles, 1994.

¹⁴Source : Communication personnelle avec monsieur Raymond Lamarre, ing. f. et responsable de la planification et du suivi des interventions, Direction des programmes, MRN.

Encadrée dans un contexte de développement soutenu et durable des forêts, la gestion de massifs forestiers requiert de plus en plus d'attention de la part des divers intervenants. À cet effet, l'avènement de la géomatique appliquée permet aux gestionnaires-responsables d'un territoire donné d'accroître leurs connaissances de l'ensemble des ressources présentes afin de respecter la capacité de support du milieu environnant. Par le développement de systèmes d'information à référence spatiale (SIRS) et appuyé par des logiciels, tels le système d'informations géographiques (SIG), le gestionnaire possède des outils lui permettant d'analyser les impacts actuels ou futurs des interventions réalisées sur le territoire. De plus, l'utilisation de techniques de pointe, telles la télédétection et le positionnement global par satellite (GPS), rehausse la compréhension et la précision des données reliées à la productivité des écosystèmes forestiers.

Le secteur de la récolte a également connu des modifications portant sur les méthodes de travail et sur les équipements utilisés lors des opérations forestières. Or, la mécanisation des opérations de récolte (abattage, débardage et ébranchage) s'est davantage développée au cours des dernières années et la portée des paramètres environnementaux et économiques a influé grandement sur le choix des machines utilisées pour effectuer la récolte forestière. C'est donc pour répondre à ce double objectif qu'a été développé un nouveau système d'abatteuse à têtes multifonctionnelles. Par définition, cette machine forestière «accomplit en un cycle continu, deux ou plusieurs opérations successives ou simultanées¹⁵». Règle générale, ce type de machinerie abat, ébranche, tronçonne, trie et empile le bois en longueurs désirées. Depuis son introduction, les tendances observées indiquent une utilisation accrue des abatteuses multifonctionnelles et cette progression devrait se poursuivre au cours des prochaines années¹⁶.

Sur le plan des travaux de mise en valeur, divers types de machinerie ont été mis à l'essai pour l'exécution de prescriptions sylvicoles comme le reboisement, l'éclaircie précommerciale ou le dégagement de plantation. Que ce soit une planteuse mécanisée ou un débroussailleur mécanisé (ex.: débroussailleur Munger ou Silvana Selective), la réalisation de ces prescriptions s'apparente davantage à des essais expérimentaux qu'à des travaux réalisés sur une base opérationnelle et continue. Par contre, l'introduction de plants

¹⁵Source : Procédés de récolte des bois utilisés au Québec dans les forêts du domaine public, Rapport annuel : exercice 1993-1994, direction de l'Assistance technique, MRN.

¹⁶Source : Procédés de récolte des bois utilisés au Québec dans les forêts du domaine public, Rapport annuel : exercice 1993-1994, direction de l'Assistance technique, MRN.

à fortes dimensions (P.F.D.) constitue une innovation majeure dans ce domaine. Couplé à l'élimination des phytocides chimiques d'ici l'an 2001, ce nouvel outil sylvicole devrait voir sa production accroître au cours des prochaines années.

En terme d'emploi, l'apport des innovations technologiques mentionnées ci-haut ne devrait pas engendrer d'impacts sur la main-d'oeuvre forestière associée aux travaux sylvicoles. Par contre, l'utilisation accrue des abatteuses multifonctionnelles pourrait entraîner, à moyen terme, une diminution du nombre d'emploi lié à la récolte forestière. À court terme, toutefois, l'augmentation escomptée du niveau de récolte compensera l'accroissement de la mécanisation des opérations forestières et maintiendra le niveau d'emploi actuel de ce champ d'activité¹⁷. Cet état de fait s'applique à l'ensemble des intervenants, mais particulièrement pour les coopératives forestières et les organismes de gestion en commun. Sans avoir une incidence marquée en terme de quantité, la main-d'oeuvre doit composer avec ces changements et acquérir une formation adéquate pour rencontrer ces nouvelles exigences. Cet aspect sera d'ailleurs abordé dans la section suivante.

3.3 Environnement social

Le secteur de l'aménagement forestier, se caractérise par une main-d'oeuvre dont la problématique tend à être liée à l'environnement socio-économique des régions concernées. En effet, dans certaines régions du Québec, où l'industrie forestière représente un moteur économique fondamental, on constate certains lieux communs qui les caractérisent, soit l'immensité du territoire forestier et la faible population qu'elles disposent. De plus, règle générale, les forêts de ces régions se composent essentiellement d'essences résineuses et la récupération de ces massifs forestiers engendre une mécanisation accrue des opérations de récolte. Ce faisant, le manque de disponibilité en main-d'oeuvre forestière spécialisée peut entraîner des conséquences, parfois importantes, sur l'aménagement extensif de ces forêts. Ainsi, pour minimiser ces effets, l'industrie forestière, de concert avec les travailleurs forestiers, doit instaurer des programmes de formation adaptés aux nouvelles technologies et prérogatives environnementales. Plus spécifiquement, les infrastructures de formation peuvent s'articuler autour des grands thèmes suivants, à savoir :

- machinerie forestière (abatteuses à tête multifonctionnelle);

¹⁷Source : Communication personnelle avec monsieur Claude Martel, de la Direction des coopératives au M.I.C.S.T.

- travaux d'éclaircie (précommerciale et commerciale);
- entretien de l'équipement;
- secourisme (santé et sécurité);
- etc...

Ces formations peuvent être dispensées par des personnes-ressources d'une compagnie en particulier ou, selon le cas, par un centre de formation spécialisée dans un ou plusieurs des champs d'activités ciblés.

Par ailleurs, dans les régions péri-urbaines, où la main-d'oeuvre est plus abondante et mieux diversifiée qu'ailleurs, l'aménagement des forêts requiert, généralement, une sylviculture plus intensive et des prescriptions réalisées plus fréquemment¹⁸. Or, à l'opposé des régions à vocation strictement forestière, la dépendance de la main-d'oeuvre envers une industrie spécifique est beaucoup moins sentie dans ces régions méridionales. Ce sentiment d'attachement peut, par contre, générer des problèmes d'un autre type, soit la mouvance de la main-d'oeuvre d'un secteur à l'autre. Les travaux sylvicoles, de par leur caractère saisonnier, sont particulièrement touchés par cette situation. Les conséquences de cette mobilité du personnel pour les entrepreneurs forestiers sont multiples et variées, à savoir :

- instabilité du personnel;
- absentéisme;
- compétence du personnel;
- respect des calendriers de production;
- qualité de production;
- etc...

Ainsi, cette problématique affecte non seulement les entreprises forestières responsables de l'exécution des travaux mais, par ricochet, peut constituer un obstacle à la réalisation d'une sylviculture et d'un aménagement intensifs pour ces régions. Ce dernier volet est fondamental. En effet, depuis quelques années, l'aménagement efficace et approprié des forêts devient une priorité environnementale pour la société québécoise. Cette préoccupation s'apparente au changement d'attitude des consommateurs de produits forestiers et du grand public qui associent le développement des ressources au-delà de l'enjeu strictement économique.

¹⁸Source : Stratégie de protection des forêts, Ministère des Ressources naturelles, 1994.

Ce concept, connu sous le vocable d'aménagement forestier durable, s'inscrit dans la foulée des principes intrinsèques de la loi sur les forêts. L'industrie forestière a fait sienne de ces nouvelles tendances en matière de durabilité des forêts, et à cet égard, le virage adopté par l'ensemble des intervenants forestiers traduit l'intérêt croissant de la population à l'égard du développement de ses ressources.

3.4 Cadre légal du secteur de l'aménagement forestier

La mise en oeuvre du présent régime forestier a été enchâssée par l'adoption d'une loi cadre, appelée «*Loi sur les forêts*», et sanctionnée par l'Assemblée nationale le 19 décembre 1986. Nonobstant les principes sous-tendant son application, cette loi assujettit un industriel forestier à maintenir la production du territoire qui lui est assigné. Par le biais d'un C.A.A.F., le gouvernement garantit à cet industriel des approvisionnements à long terme, en autant qu'il se conforme aux dispositions prévues. De plus, l'encadrement de ses interventions forestières repose sur le «*Règlement sur les normes d'intervention dans les forêts du domaine public (R.N.I.)*». Ces normes ont comme particularité la reconstitution du milieu forestier tout en protégeant l'ensemble des autres ressources présentes sur le territoire. Ce règlement se veut le reflet des dispositions inscrites dans le «*Guide des modalités d'intervention en milieu forestier*», lequel décrit le cadre du processus d'affectation des terres publiques au Québec. De plus, ce document ne se limite pas qu'à circonscrire les activités forestières d'un industriel forestier, il est également partie prenante du schéma d'aménagement confectionné par chaque municipalité régionale de comté (M.R.C.) conformément à la «*Loi sur l'aménagement et l'urbanisme*».

La «*Loi sur les forêts*» fait également appel aux forêts du domaine privé, par la reconnaissance du statut de producteur forestier et des plans et programmes d'aide à la mise en valeur des lots boisés privés. Parallèlement, la «*Loi sur la fiscalité municipale*», dispense, pour un producteur forestier légalement reconnu, un remboursement des taxes foncières de son unité d'évaluation.

L'adoption de la «*stratégie de protection des forêts*» s'insère dans un processus traduisant la sensibilité environnementale reliée au développement des ressources forestières québécoises. Ainsi, la mise en oeuvre de cette stratégie, le 1^{er} juillet 1995, constitue la pièce maîtresse pour concilier les besoins économiques à l'utilisation harmonieuse de l'ensemble des ressources qu'offre la forêt. Ce contexte environnemental pave la voie à l'implantation de normes spécifiques et mondialement reconnues : les normes ISO 14000¹⁹. Cette nouvelle série, rédigée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO), diffère de la série ISO 9000 par le fait qu'elle traite de la gestion environnementale. La certification d'une entreprise forestière constitue une étape essentielle pour celle-ci, et le fait d'être

¹⁹Source : Des temps nouveaux, bulletin du conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement, automne 1995.

reconnue en matière de gestion environnementale s'avère un atout majeur au niveau du commerce international. Avec les nouvelles tendances à ce chapitre, l'industrie forestière ne pourra y échapper et devra par conséquent s'adapter à ces directives.

Avec l'entrée en vigueur, le 22 juin 1995, de la «*Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*», l'entreprise forestière doit contribuer au développement de la formation de leur main-d'oeuvre en consacrant un montant équivalent à au moins 1 % de sa masse salariale. Les dispositions prévues au règlement sur la détermination de la masse salariale obligeront, pour l'année 1996-1997, les employeurs, dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède un million de dollars, à participer au développement de la formation professionnelle. Pour l'année suivante, les entreprises ayant une masse salariale qui excède 500 000 \$ seront visées.

Enfin, il est important de souligner que le «*code de procédure civile du Québec*» s'avère le document de référence, subséquemment à un différend pouvant intervenir entre deux ou plusieurs bénéficiaires de CAAF opérant sur un territoire donné.

4. RÉSULTATS DES SONDAGES

4.1 Méthodologie des sondages

Outre les données secondaires disponibles, cette étude s'appuie sur une enquête téléphonique menée auprès d'échantillons de travailleurs et d'entreprises du secteur de l'aménagement forestier au Québec, et sur quatre groupes de discussion (focus group) tenus dans des régions ciblées.

Construction et taille des échantillons

Compte tenu des objectifs de la recherche et des ressources disponibles, il fut jugé préférable de construire les échantillons à l'aide de méthodes dites non aléatoires.

À priori, il avait été prévu que l'échantillon des entreprises comporte 45 unités. Ainsi, puisque le but de la recherche est de tracer un tableau des trois principaux types d'entreprises dans le secteur (O.G.C., coopératives et entrepreneurs privés), l'objectif visé consistait à rejoindre au moins quinze organisations de chaque groupe. Les noms ont été tirés aléatoirement à partir de listes fournies par le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec, la Conférence des coopératives forestières du Québec et la CSST.

L'échantillon des travailleurs a été construit grâce à la collaboration des représentants des entreprises forestières participant au volet entreprise de l'enquête. Or, après avoir complété l'entrevue téléphonique auprès du représentant d'une entreprise, il fut demandé de fournir une liste de certains de leurs travailleurs oeuvrant dans les domaines suivants :

- 3 opérateurs forestiers mécanisés (abatteuse, etc.);
- 5 abatteurs manuels (bûcherons);
- 2 opérateurs sylvicoles mécanisés (scarificateur, boom-jet);
- 5 travailleurs d'éclaircie précommerciale; et
- 5 travailleurs de reboisement (planteurs).

Déroulement de l'enquête

Les questionnaires (ANNEXE I) ont été construits à partir des objectifs de l'enquête et des indications données par divers rapports régionaux de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

Suite au pré-test, l'enquête téléphonique fut réalisée auprès de 56 entreprises et ce, entre le 11 novembre 1995 et le 5 janvier 1996 (ANNEXE II). Les répondants à cette première campagne ont par la suite été invités à répondre à un bref questionnaire écrit qui leur a été envoyé par télécopie ou par courrier. Au total, 36 organisations ont participé à cette deuxième phase de l'enquête.

Par ailleurs, l'enquête téléphonique auprès de 233 travailleurs a été menée après réception des questionnaires écrits, auxquels étaient rattachées les listes des travailleurs. Cette troisième phase de l'étude s'est déroulée entre le 9 et le 16 janvier 1996. Les taux de réponse des entrevues téléphoniques menées auprès des travailleurs et des entreprises s'établissent comme suit :

Travailleurs :

- 233 entrevues complétées
- 14 refus
- 6 répondants non disponibles pour la durée prévue de l'entrevue
- 88 personnes absentes, sans réponse ou ligne occupée
- 27 faux numéros

Entreprises :

- 56 entrevues complétées
- 13 refus
- 14 répondants non disponibles pour la durée prévue de l'entrevue
- 16 personnes absentes, sans réponse ou ligne occupée
- 47 faux numéros

Forces et faiblesses de la méthode

La taille des échantillons et les méthodes d'échantillonnage commandent une certaine prudence dans l'interprétation des résultats de l'enquête téléphonique. En termes statistiques, les intervalles de confiance sont quelque peu large. En tenant compte des populations, les marges d'erreurs théoriques pour les résultats s'établissent à 7 % pour les travailleurs, 21 % pour les coopératives et 13 % pour les O.G.C., 19 fois sur 20. La population des entrepreneurs forestiers étant peu connue, on ne peut calculer avec précision la marge d'erreur des résultats tirés de notre échantillon d'entrepreneurs privés.

Par ailleurs, les méthodes d'échantillonnage non aléatoires, comme celles utilisées pour constituer l'échantillon des travailleurs, comportent des biais qui limitent la portée des résultats, du moins à titre d'enquête quantitative. Cette situation fait en sorte que les analyses et conclusions ne se limitent qu'aux aspects qualitatifs de l'enquête : par exemple, l'analyse n'insiste pas sur les proportions exactes de travailleurs qui adoptent tel ou tel comportement ou attitude mais plutôt sur le rangement d'une mesure par rapport à d'autres et sur les ordres de grandeur des résultats. Les données d'enquête furent donc utilisées dans une perspective qualitative, que l'approche méthodologique permet, plutôt que quantitative et qui aurait dépassé la capacité technique des données recueillies.

En revanche, les questionnaires couvrent plusieurs dimensions du travail forestier que l'on ne retrouve pas dans les enquêtes plus larges. Ainsi, plusieurs variables ont été mesurées par deux ou trois questions, notamment pour ce qui touche la formation professionnelle auprès des populations ciblées (employeurs et travailleurs), ce qui renforce considérablement la validité des résultats. D'autre part, la méthode de construction des échantillons permet d'établir des relations entre les caractéristiques des entreprises et celles des travailleurs. Or, contrairement à la majorité des autres enquêtes disponibles, il fut possible de décrire distinctement à la fois les entreprises et les travailleurs de groupes spécifiques (ex.: entreprise sylvicole et travailleur sylvicole).

Les fait saillants des résultats ont été validés et commentés par une soixantaine de gens du milieu au cours des groupes de discussion. Cette dimension qualitative de l'enquête renforce considérablement la portée des résultats : ces discussions permettent non seulement de vérifier la validité des résultats cruciaux de l'enquête quantitative, mais également de mieux

comprendre leur signification. De plus, cette dimension qualitative ne peut également qu'étendre la portée de ces résultats et des conclusions qui en découlent.

Groupes de discussion

Suite aux enquêtes téléphoniques, des groupes de discussion auprès de gestionnaires et de travailleurs du secteur québécois de l'exploitation forestière ont complété la collecte de données. L'objet de ces discussions était de former une meilleure compréhension des résultats de l'enquête téléphonique et de discuter de différentes pistes d'interventions en matière de formation, de dotation et de stabilisation de main-d'oeuvre ainsi que de création d'emplois. Des groupes ont été réunis dans quatre régions distinctes, et le choix de celles-ci repose essentiellement sur des considérations sociales et forestières; soit l'Estrie (péri-urbain et forêts privées), le Lac-Saint-Jean (grandes forêts publiques), l'Outaouais (forêts publiques mélangées) et le Bas-Saint-Laurent (mélange de forêts publiques et privées). Les agents locaux de la SQDM de ces régions se sont chargés du recrutement des participants et de l'organisation de la logistique des groupes de discussion. Les réunions ont été animées par des représentants des firmes responsables de l'étude. Au total, plus de soixante employeurs et travailleurs ont donné leur avis sur les faits saillants des résultats de l'enquête et sur les pistes d'interventions possibles pour pallier aux difficultés identifiées. Les comptes rendus des quatre groupes de discussion sont présentés à l'ANNEXE III.

4.2 Description des entreprises et des travailleurs

Les statistiques officielles fournissent plusieurs indications générales sur la composition et la production du secteur de l'aménagement forestier pour l'ensemble du Québec. L'objet de la présente étude est donc de compléter ces informations à l'aide d'une enquête pointue afin de poser un diagnostic plus nuancé des entreprises et des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier. Ce chapitre présente essentiellement les résultats de cette recherche.

4.2.1 Les entreprises en aménagement forestier

Les entreprises du secteur de l'aménagement forestier sont présentes dans pratiquement toutes les régions administratives du Québec. D'après notre enquête, elles se composent d'organisations très variées, employant entre 0 et plusieurs centaines de travailleurs. Par conséquent, compte tenu de la taille de notre échantillon d'entreprises (N=56), on ne pourra prétendre ici que les résultats soient parfaitement représentatifs de l'ensemble. En revanche, l'étendue des questions qui ont été posées aux répondants et les rencontres directes avec les

gens du secteur permettent de dégager une analyse plus fine des activités des entreprises et des travailleurs du secteur en regard des problèmes qu'ils rencontrent.

Description de l'échantillon des entreprises

Le plan initial de cette enquête voulait que les analyses s'appuient sur des résultats tirés d'un échantillon de 45 entreprises forestières de trois types, soit les coopératives forestières, les organismes de gestion en commun et les entrepreneurs privés. Comme l'indique le graphique 2.1, l'échantillon final compte 56 entreprises. Les entreprises sondées sont plutôt de taille moyenne à grande — près des deux tiers des répondants emploient plus de 50 travailleurs²⁰. Les organisations de plus petite taille regroupent surtout des entrepreneurs privés. En général, elles opèrent depuis plusieurs années : l'entreprise typique du groupe a été fondée en 1978. En ce qui a trait aux coopératives, mentionnons que trois ont été fondées pendant les années 40, cinq durant les années 80 et une seule a moins de cinq ans d'existence. La plupart (21) des O.G.C. ont été créés durant les années 70. Enfin, pour la dernière organisation, douze d'entre elles oeuvrent dans ce secteur depuis seulement une quinzaine d'années. Comme l'indique le tableau suivant, on retrouve dans l'échantillon des entreprises provenant des six grandes zones productrices de bois au Québec.

TABLEAU XVII
DISTRIBUTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES

Région administrative	Regroupement	N
Mauricie/Bois-Francs/Montérégie/Chaudière/Appalache	Région centre	18
Abitibi-Témiscamingue/Saguenay/Lac-St-Jean/Côte-Nord	Région nord	16
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	Gaspésie	4
Bas-Saint-Laurent	Bas-Saint-Laurent	7
Outaouais, Montréal	Région sud	8
Québec	Québec	3
TOTAL		56

²⁰ Au moment où l'activité était à son comble en 1995.

GRAPHIQUE 2.1 DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON : EMPLOYEURS (EN NOMBRE)

Par ailleurs, les entreprises forestières de l'échantillon peuvent exercer plusieurs activités. Pour donner une indication de celles composant l'échantillon, trois groupes d'entreprises furent formés selon leurs activités²¹, soit :

- **Organisations de récolte:** celles dont les activités de *récolte* composent 50 % de leur chiffre d'affaires ou plus (N=17);
- **Organisations sylvicoles:** celles dont les activités de *sylviculture* représentent 50 % de leur chiffre d'affaires ou plus (N=24); et
- **Entreprises mixtes:** celles dont ni les activités de récolte, ni les activités de sylviculture composent 50 % de leur chiffre d'affaires ou plus (N=10).

Ces catégories seront reprises pour analyser les entreprises d'appartenance des travailleurs. D'ailleurs, elles serviront plutôt à cette fin, étant donné la taille des échantillons.

Activités

Les résultats de l'enquête suggèrent que la loi 150 a eu un impact considérable sur les activités du secteur. Bien que la récolte demeure une activité centrale pour plusieurs entreprises, la plupart ont des activités sylvicoles relativement importantes. Si les entreprises de récolte composent le tiers de l'échantillon, celles de sylviculture en représentent la moitié (le tiers pour les entrepreneurs privés). Même en prenant toutes les réserves qu'impose la taille de l'échantillon, il est clair que les activités sylvicoles occupent une place importante dans l'industrie. D'après les résultats (graphique 2.2), les entreprises plutôt sylvicoles sont plus nombreuses parmi les O.G.C., alors que les entreprises plutôt de récolte sont plus nombreuses parmi les coopératives. Dans tous les cas, les données de l'enquête indiquent qu'en moyenne, les activités sylvicoles équivalent à près de 40 % du chiffre d'affaires des entreprises forestières.

Selon les résultats du questionnaire écrit (graphique 2.3), la forte majorité des entreprises a vu ses activités d'éclaircie précommerciale et de récolte croître au cours des cinq dernières années, alors que les activités de reboisement ont décliné pour une entreprise sur deux.

²¹ Cinq répondants ne pouvaient répondre à la question.

GRAPHIQUE 2.2 ACTIVITÉS PAR TYPES D'ORGANISATION

GRAPHIQUE 2.3 TENDANCES DES ACTIVITÉS (1990-1995)

Chiffre d'affaires et masse salariale

Les chiffres d'affaires varient en fonction de la taille des entreprises, ce qui est souvent le cas des secteurs où la production est faiblement automatisée. Selon les résultats du questionnaire écrit, 75 % des entreprises de moins de 30 salariés avaient un chiffre d'affaires inférieur à 1 000 000 \$ en 1995, alors que plus de 75 % des entreprises de 50 salariés ou plus avaient un chiffre d'affaires supérieur à 1 000 000 \$ au cours de la même année (TABLEAU XVIII).

TABLEAU XVIII
VARIATION DU CHIFFRE D'AFFAIRES SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Chiffre d'affaires (en dollars)	Taille d'entreprise (effectifs)			
	Moins de 30	30 à 49	50 à 74	75 et plus
Moins de 100 k\$	75%	50%	22%	12%
100k\$ à 5 000 k\$	25%	33%	78%	76%
Plus de 5 000 k\$	0%	17%	0%	12%

Source : Questionnaire écrit

En moyenne, les chiffres d'affaires s'élèvent approximativement à 930 000 \$ pour les entreprises de moins de 30 travailleurs, de 1 640 000 \$ pour les entreprises de 30 à 49 travailleurs, et de 4 200 000 \$ pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Bien que le chiffre d'affaires reflète généralement les effectifs, la relation n'est pas toujours constante: certaines entreprises, avec moins de 50 salariés, ont affiché des chiffres d'affaires jusqu'à cinq fois supérieurs à celles employant plus de 75 salariés. Trois facteurs peuvent expliquer ces écarts, à savoir :

- le nombre de travailleurs utilisé ici n'est pas une moyenne annuelle mais plutôt le reflet de l'organisation lorsque sa production est à son comble dans l'année. Il se peut très bien que certaines entreprises plus petites aient un chiffre d'affaires plus important du simple fait que leurs activités soient plus régulières dans l'année;

- certaines entreprises *sous-traitent* davantage que d'autres. Par exemple, d'après les résultats, il apparaît que les entreprises de récolte sous-traitent plus que les entreprises sylvicoles. Les données indiquent effectivement que jusqu'à 65 % des entreprises de récolte sous-traitent plus de 25 % de leur travail alors que seulement 20 % des entreprises sylvicoles sous-traitent une part aussi importante de travail. Ces chiffres montrent donc que la sous-traitance s'avère une pratique répandue dans le secteur;
- enfin, il est fort probable aussi que le degré de mécanisation ait un impact sur la masse salariale. D'après les résultats, moins de 10 % des entreprises disposent d'une abatteuse multifonctionnelle. Comme ces appareils peuvent remplacer, selon les participants à nos groupes de discussion, jusqu'à dix travailleurs, les entreprises qui disposent de telles machines ont probablement un chiffre d'affaires supérieur pour le même nombre de travailleurs²².

Quant aux masses salariales, les rapports effectifs/salaires apparaissent comme suit : selon les résultats, 33 % des entreprises de moins de 30 salariés ont une masse salariale supérieure à 250 000 \$. Ce même pourcentage s'élève à 67 % pour les entreprises de 30 à 49 salariés. Presque toutes les entreprises de plus de 50 salariés disposent d'une masse salariale de plus de 250 000 \$. Les O.G.C. présentent, dans l'ensemble, les masses salariales les plus importantes²³.

Composition des entreprises du secteur

Les travailleurs forestiers effectuent souvent plusieurs tâches différentes et sont amenés à occuper plusieurs postes. Bien que plusieurs travailleurs soient relativement polyvalents, les résultats du questionnaire écrit donnent une idée de la composition des entreprises.

²² Faits intéressants à noter, les coopératives ne résistent pas à la mécanisation : trois coopératives sur les quinze de notre échantillon disposent d'une abatteuse multifonctionnelle — un rapport encore plus élevé que chez les OGC (1/26) et les entrepreneurs privés (1/10) — et une autre coop projetait en acheter une dans la prochaine année.

²³ Tous les répondants des OGC au questionnaire écrit ont indiqué des masses salariales supérieures à 250 000\$, alors que les trois quarts des coopératives et la moitié des entrepreneurs privés signalent des montants supérieurs à la barre des 250 000 \$.

A partir des réponses du questionnaire écrit, on a établi, au graphique 2.4, la composition type d'une entreprise forestière de 50 travailleurs. Bien sûr, compte tenu de la polyvalence des

GRAPHIQUE 2.4 COMPOSITION-TYPE DES ORGANISATIONS SELON
ACTIVITÉ

travailleurs, ces données n'ont qu'une valeur indicative; par contre, elles donnent une indication utile de l'importance des emplois *par poste* au sein des entreprises individuelles.

Ainsi, les catégories d'emploi les plus importantes sont les opérateurs de débroussailleuse, de scie mécanique et les reboiseurs. Or, il est intéressant de noter que les opérateurs de débroussailleuse sont présents en nombre important dans toutes les entreprises. Selon les données recueillies, les opérateurs de débroussailleuse composent 25 % des emplois des organisations de récolte et jusqu'à 43 % de ceux des entreprises sylvicoles. Quant aux opérateurs de scie mécanique, ils composent 27 % des emplois des organisations de récolte et 15 % des entreprises sylvicoles.

Pratiques de gestion des ressources humaines

En général, les données indiquent qu'une entreprise sur deux dispose d'une politique écrite en matière de gestion de ressources humaines et près des deux tiers (63 %) font signer un contrat de travail écrit à leurs travailleurs.

Selon le graphique 2.5, les O.G.C. et les coopératives semblent plus aptes à produire des documents sur leur politique en matière de personnel. En outre, mentionnons que 70 % des entreprises de moins de 30 travailleurs n'ont pas de politiques écrites dans ce domaine. Cependant, pour les entreprises ayant une politique écrite, les données du graphique 2.6 indiquent que 97 % d'entre elles possèdent une politique écrite sur la rémunération, 91 % sur les horaires de travail et 75 % sur les questions de discipline, licenciements, congédiements ou de rappels. À l'autre extrême, les résultats suggèrent que seulement 6 % de ces entreprises offrent une politique en matière de retraite.

Au chapitre des méthodes d'embauche, entre six et sept entreprises forestières sur dix peuvent faire appel aux centres d'emploi pour trouver de la main-d'oeuvre (graphique 2.7). De même, la quasi-totalité des entreprises ont recours aux contacts personnels et au «bouche à oreille». Par contre, pour les coopératives, deux d'entre elles ont déclaré ne pas passer par contacts personnels et cinq disent avoir eu recours à d'autres agences que les centres d'emploi. Selon les participants aux groupes de discussion, il s'agit notamment de la Conférence des coopératives forestières.

GRAPHIQUE 2.5 POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI ONT UNE POLITIQUE
ÉCRITE DE GESTION DE RESSOURCES HUMAINES

GRAPHIQUE 2.6 CONTENU DES POLITIQUES ÉCRITES

GRAPHIQUE 2.7 MÉTHODES D'EMBAUCHE

Formation offerte ou organisée par les entreprises

En matière de formation et de perfectionnement, le graphique 2.6 suggère qu'une entreprise sur huit (sur l'ensemble) seulement dispose d'une politique écrite sur le sujet. La moitié des représentants d'entreprise ont toutefois affirmé que leur entreprise a offert ou organisé des cours ou des stages structurés de formation en 1995. D'après les résultats, les coopératives organisent légèrement plus de formation (60 %), ce qui a été confirmé par les travailleurs eux-mêmes. Selon les réponses fournies par l'ensemble des travailleurs, les cours offerts sont relativement peu nombreux. Ainsi, le graphique 2.8 révèle que la forte majorité n'a pas suivi de formation *au cours des deux dernières années*. Pendant cette période, les travailleurs des coopératives semblent avoir reçu plus de formation : 44 % d'entre eux ont suivi au moins un cours, alors que ce pourcentage s'élève à 25 % du côté des O.G.C. et 22 % pour les entrepreneurs privés.

On a également sondé les employeurs et les travailleurs pour connaître l'importance des différents dispensateurs de formation. Selon les travailleurs, ces dispensateurs sont, par ordre décroissant d'importance : les compagnies spécialisées, les formateurs de collège, les contremaîtres, les collègues, puis les manufacturiers (graphique 2.9). Interrogés sur les types d'outils pédagogiques utilisés, les travailleurs ont généralement répondu que l'on utilise surtout des cours pratiques (graphique 2.10). Seulement 6 % et 3 % des travailleurs ont suivi, respectivement, un stage ou un cours utilisant un ordinateur. Cependant, les coopératives font exception : comme l'indique ce même graphique, ils offrent plus de cours et utilisent davantage tous les types d'outils pédagogiques suggérés (stage, cours utilisant un ordinateur, cours pratique, cours théorique, entraînement en cours de travail). Fait intéressant à noter, l'outil pédagogique le plus utilisé par les coopératives est le cours *théorique*.

Obstacles à l'organisation de la formation

Les employeurs furent questionnés sur l'importance de différents obstacles possibles à l'organisation de formation. Le graphique 2.11 indique que le manque de fonds et de temps apparaissent comme les deux premiers obstacles en importance. Or, d'après certains témoignages, le problème est relativement complexe et ne se limite pas à un problème de disponibilité de fonds. Apparemment, la forme de rémunération la plus répandue dans le secteur, soit le salaire au rendement, nuit également à la formation dans le secteur.

GRAPHIQUE 2.8 NOMBRE DE COURS OU STAGES REÇUS AU COURS DES 2
DERNIÈRES ANNÉES

GRAPHIQUE 2.9 DISPENSATEURS DE FORMATION

GRAPHIQUE 2.10 TYPES D'OUTILS PÉDAGOGIQUES UTILISÉS POUR
FORMATION

GRAPHIQUE 2.11 OBSTACLES À L'ORGANISATION DE LA FORMATION

En ce qui concerne les infrastructures de formation, les réponses à l'enquête téléphonique indiquent que quelque 55 % des employeurs considèrent le manque de cours disponibles et de formateurs compétents comme des problèmes moyennement à très importants. En fait, la très forte majorité des participants aux groupes de discussion reconnaissent l'importance de la qualité des formateurs, tant sur le plan technique qu'au niveau de la communication. Ce dernier item s'avère un atout majeur pour les dispenseurs de formation et, à cet égard, peut constituer un élément de premier plan dans la réussite d'un programme de formation.

Faits à remarquer, les obstacles «crainte de perdre travailleurs» et «roulement élevé du personnel» n'ont pas été classés parmi les premiers facteurs. Toutefois, selon les témoignages recueillis au cours des groupes de discussion, le roulement du personnel n'amène pas moins certains employeurs à être très réticents à investir dans la formation. D'autres résultats suggèrent également que le roulement du personnel est un problème relativement sérieux pour une bonne part des entreprises de l'échantillon.

Difficultés rencontrées par les entreprises

Selon les résultats de l'enquête téléphonique, les cinq premières difficultés rencontrées par les entreprises sont le vieillissement de la main-d'oeuvre, le roulement du personnel, l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies, la dotation et le maintien de la main-d'oeuvre qualifiée (graphique 2.12). Au sujet des technologies, les intervenants du secteur indiquent que les techniques d'opération d'abatteuse multifonctionnelle et d'éclaircies — surtout précommerciales — figurent parmi celles causant le plus de problèmes.

Ce qui étonne c'est que la main-d'oeuvre paraît plus âgée, moins stable, et que les organisations ont du mal à recruter: cela suggère que le vieillissement n'est pas uniquement dû à un ralentissement des activités ou à un blocage dans les embauches comme c'est le cas dans d'autres secteurs²⁴. Or, comme il y a un roulement des travailleurs et que certains postes restent vacants, on est porté à croire que le secteur vit un problème de relève. C'est effectivement ce que les participants à nos groupes de discussion ont confirmé. Le secteur éprouve des difficultés à attirer les jeunes travailleurs et surtout, à les garder. En outre, les témoins présents aux groupes de discussion ont souligné le lien existant entre les secteurs de

²⁴ C'est notamment le cas dans les organisations où l'on n'embauche plus et où les règles d'ancienneté favorisent les plus anciens. Dans ces entreprises, la main-d'oeuvre vieillit du fait que ce sont les plus jeunes qui sont licenciés en premier.

la construction et de l'aménagement forestier en termes d'emploi généré.
Concrètement, cet état de fait se traduit par une

GRAPHIQUE 2.12 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES ENTREPRISES

augmentation des travailleurs forestiers lorsque les mises en chantier sont à la baisse et, inversement lorsque les conditions économiques favorisent le secteur de la construction. Or, cette situation semble s'appliquer principalement aux régions péri-urbaines, telles l'Estrie et le Bas-Saint-Laurent. D'autre part, cette problématique peut engendrer un taux d'absentéisme, parfois important, chez les travailleurs forestiers. La recherche d'un emploi plus stable et plus rémunérateur, notamment pour les anciens employés de la construction, constitue un obstacle de taille pour les entreprises forestières.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que les indicateurs de performance et de relations de travail s'avèrent assez positifs. Si l'on fait exception à la question des nouvelles technologies, les principaux indicateurs de performance et de rapports professionnels («compétence du personnel», «qualité de la production», «respect des calendriers de production» et «supervision du personnel») se classent nettement mieux que les autres difficultés suggérées. D'après les résultats, moins de 15 % des répondants éprouvent des difficultés majeures à ces égards.

4.2.2 Les travailleurs en aménagement forestier

Les résultats de l'enquête téléphonique menée auprès des travailleurs complètent le portrait descriptif du secteur. La taille de l'échantillon (N=233) permet de dresser un portrait plus précis de la main-d'oeuvre et d'affiner les premières analyses présentées dans la section précédente quant à l'état des ressources humaines au sein du secteur.

Tableau descriptif

D'après les employeurs, la main-d'oeuvre du secteur est surtout masculine — seulement 3 % de la main-d'oeuvre des organisations sondées était des femmes — et tend à vieillir. En fait, cette perception se confirme largement par les statistiques nationales selon lesquelles la main-d'oeuvre du secteur forestier est plus âgée que la moyenne de l'ensemble des secteurs.

Selon le TABLEAU XIX, les travailleurs âgés de moins de trente ans étaient nettement moins nombreux dans l'industrie forestière que dans les autres secteurs en 1991, alors que la situation s'inversait dans la classe d'âge 30-59 ans. Les résultats de l'enquête téléphonique suggèrent que

l'âge moyen des travailleurs est inférieur au sein des coopératives (TABLEAU XX). Or, fait surprenant, les travailleurs des coopératives de l'échantillon ne sont pas moins bien formés ou

moins expérimentés que leurs collègues des autres entreprises: on y retrouve plus de personnes

qui détiennent un diplôme dans le domaine forestier qu'au sein des autres types d'organisations²⁵. Par ailleurs, les données suggèrent que les travailleurs à l'emploi des entrepreneurs privés ne sont pas significativement plus jeunes que les autres, alors qu'ils sont nettement moins expérimentés que ceux oeuvrant pour les coopératives et les O.G.C.

TABLEAU XIX

COMPARAISON DES GROUPES D'ÂGE ENSEMBLE DE LA MAIN-D'OEUVRE CANADIENNE VS INDUSTRIE FORESTIÈRE CANADIENNE - 1991 -

Groupe d'âge	Ensemble des secteurs (%)	Industrie forestière (%)
15-29 ans	30,5	23,2
30-39 ans	28,6	31,1
40-49 ans	22,8	24,9
50-59 ans	12,8	14,8
60 ans et plus	5,3	5,1

Source: Données de Statistique Canada (recensement 1991) traitées par Betcherman, G., Leckie, N., (avec la collaboration de K. Cheung), Associé(e)s de recherche Ekos, 1995.

Sur le plan des activités, les données du TABLEAU XX indiquent qu'il existe une démarcation significative entre les travailleurs des entreprises de récolte et ceux des entreprises sylvicoles. De fait, ces derniers semblent significativement mieux instruits que les travailleurs des organisations de récolte, alors que les moyennes d'âge des deux groupes s'équivalent. Du côté des entreprises mixtes, on observe une main-d'oeuvre moins expérimentée et plus jeune comparativement aux deux autres organisations.

²⁵ D'après le sondage téléphonique, 41 % des travailleurs des coopératives disposent d'une attestation professionnelle dans le domaine de l'exploitation forestière, alors que ce pourcentage s'élève à 25 % pour les O.G.C. et 28 % pour les entrepreneurs privés.

Autrement dit, les résultats suggèrent que les travailleurs des coopératives sont plus jeunes et aussi bien (voire mieux) formés que leurs homologues des autres d'entreprises. Ils tendent également à montrer que les travailleurs qui oeuvrent au sein des entreprises sylvicoles ont complété plus d'années d'études que ceux des entreprises de récolte, sans être véritablement plus jeunes. Toutefois, la main-d'oeuvre demeure peu scolarisée.

TABLEAU XX
CARACTÉRISTIQUE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE L'AMÉNAGEMENT
FORESTIER

Type d'employeurs	Âge (moyen)	Nombre d'années d'expérience dans le secteur (moyenne)	Nombre d'années d'études complétées (moyenne)
Coopératives	36,0	6,9	9,4
O.G.C.	39,7	6,6	8,8
Entrepreneurs privés	38,7	4,6	9,6
Organisations de récolte	39,6	6,9	7,2
Organisations sylvicoles	39,2	6,4	9,5
Organisations mixtes	36,9	4,9	9,2
Ensemble	39,2	6,4	8,9

Source : Enquête téléphonique

Structure d'emplois

Les résultats des questionnaires écrits adressés aux employeurs indiquent que les débroussaillers (33 %), les reboiseurs (27 %) et les opérateurs de scie mécanique (22 %) forment les emplois les plus importants au sein des entreprises. Les trois occupations représentent près de 80 % de la main-d'oeuvre en aménagement forestier.

Comme mentionné précédemment, la main-d'oeuvre du secteur demeure relativement polyvalente, ou du moins, est appelée à occuper différents postes. À cet effet, le

graphique 2.13 indique que 69 % des travailleurs de l'échantillon ont effectué en 1995 de la plantation manuelle, 67 % du débroussaillage, 53 % de la scie mécanique et 21 % opéré un débusqueur ou un débardeur. Moins de 5 % des répondants ont opéré d'autres machineries

GRAPHIQUE 2.13 POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS QUI ONT OCCUPÉ CES
EMPLOIS EN 1995

lourdes (tronçonneuse hydraulique, machine multifonctionnelle, ébrancheuse, abatteuse, scarificateur, planteuse mécanique).

Satisfaction des travailleurs et contraintes

Une série d'indicateurs a été utilisée pour sonder la satisfaction des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier à l'égard de leurs conditions de travail. Le graphique 2.14 présente une indication générale de la satisfaction des travailleurs à l'égard de différentes sources de satisfaction ou d'insatisfaction professionnelle. Chacune des dimensions a fait l'objet d'une question indépendante et, pour des fins de comparaison, les résultats ont été classés en ordre d'importance.

Ainsi, les avantages sociaux, le salaire, les perspectives d'avenir et le caractère routinier du travail causent le plus d'insatisfaction aux travailleurs du secteur. En revanche, les répondants ont massivement soutenu l'idée que le travail est généralement satisfaisant, que sa valeur est reconnue et que les rapports avec les supérieurs sont harmonieux. Sur ce sujet, les participants aux groupes de discussion ont expliqué que le travail en forêt, en nature, peut être très agréable, malgré l'effort physique demandé.

On exprime également une certaine satisfaction à l'égard de la formation et des ressources allouées pour faire le travail. Toutefois, divers propos émis par des participants aux groupes de discussion laissent entrevoir une certaine problématique entourant la fréquence des formations offertes, de même que l'absence d'un suivi dispensé, principalement aux débutants.

Les salaires et les avantages sociaux se présentent donc comme des sources relativement importantes d'insatisfaction. D'après les réponses à la question liée au salaire, environ trois travailleurs sur quatre du secteur retirent moins de 20 000 \$ (graphique 2.15). De plus, les travailleurs des O.G.C. et surtout des coopératives gagnent davantage que ceux oeuvrant pour des entrepreneurs privés. En outre, ces chiffres sont directement liés au nombre de mois travaillés. Ainsi en 1995, environ un travailleur sur huit seulement a travaillé huit mois ou plus dans ce secteur (graphique 2.16). Comme en témoignent ces chiffres et ceux du TABLEAU XXI, les travailleurs des coopératives travaillent plus régulièrement que ceux à l'emploi des O.G.C. ou des entrepreneurs privés. Par contre, ces derniers semblent produire plus intensivement pendant une période de travail plus courte. Enfin, les résultats indiquent

que les personnes employées par des entreprises dites mixtes sont celles qui travaillent le plus régulièrement.

GRAPHIQUE 2.14 SATISFACTION DES TRAVAILLEURS VIS-À-VIS CONDITIONS
ET RELATIONS DE TRAVAIL

GRAPHIQUE 2.15 REVENUS ISSUS DU TRAVAIL FORESTIER

GRAPHIQUE 2.16 NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS EN 1995

L'insatisfaction vis-à-vis des avantages sociaux découle de plusieurs facteurs. D'abord, les résultats montrent qu'un pourcentage important des travailleurs du secteur opèrent à leur compte. Comme indiqué au TABLEAU XXII, les résultats suggèrent²⁶ qu'environ un travailleur du secteur sur cinq est autonome et ce, pour tous les types d'entreprises confondues.

TABLEAU XXI
DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR

Type d'employeurs	Nombre moyen de mois travaillés (1995)	Nombre moyen d'heures de travail (par semaine) (haute saison)
Coopératives	6,3	45,8
O.G.C.	5,5	46,4
Entrepreneurs privés	4,9	50,6
Organisations de récolte	5,9	47,4
Organisations sylvicoles	5,3	47,2
Organisations mixtes	6,8	44,7
Ensemble	5,5	47,0

Source : Enquête téléphonique

TABLEAU XXII
STATUT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR

Type d'employeurs	% des travailleurs autonomes	% de salariés	% de salariés et autonomes
Coopératives	17	79	3
O.G.C.	18	78	4
Entrepreneurs privés	15	79	5
Ensemble	18	77	4

²⁶ Et compte tenu du fait que les travailleurs sondés par l'enquête ont été référés par des entreprises, il est fort probable que le nombre de travailleurs indépendants, i.e. autonomes, soit de beaucoup supérieur à celui mesuré par l'enquête.

Source : Enquête téléphonique

Bien entendu, comme ces autonomes ne sont pas *salariés*, ils ne reçoivent pas ou du moins très peu d'avantages sociaux, selon les témoignages recueillis dans des groupes de discussion.

Cependant, malgré l'insatisfaction exprimée, certains des participants aux groupes de discussion mentionnent que plusieurs travailleurs forestiers préfèrent demander moins d'avantages sociaux et tirer de meilleurs revenus. Comme les avantages sociaux ne sont pas «assurables», on préfère prendre une somme monétaire plus importante afin de maximiser les prestations d'assurance-chômage. On peut, à priori, associer cet état de fait à l'incertitude des travailleurs forestiers face à leur avenir dans ce secteur. Par ailleurs, les entreprises forestières ont à faire face à ce que l'on peut appeler «la mentalité du chômage» et aux conséquences découlant de cette problématique. De fait, un pourcentage de travailleurs forestiers, selon des employeurs, ne désirent que travailler le nombre minimum de semaines requis pour, conséquemment, retirer le maximum de revenus et obtenir ainsi de «gros timbres». Cette situation n'est pas sans causer des difficultés inhérentes à l'engagement de personnel pour l'exécution de travaux sylvicoles réalisés tard en saison. De plus, des entreprises offrant des avantages sociaux semblent désavantager par rapport à celles ne disposant pas d'une telle politique. En effet, selon certains employeurs, l'impact de l'application de telles mesures peut se traduire par une hausse de l'ordre de 30 % des frais imputés à la masse salariale. Cette augmentation peut, dès lors, jouer un rôle déterminant dans le cadre d'adjudication de contrat par appel d'offres, où d'autres entreprises sont appelées à soumissionner, bien qu'elles n'offrent pas les mêmes conditions salariales.

Bien qu'une partie seulement des travailleurs soit concernée, il semble que les hébergements de chantier représentent une source relativement importante d'insatisfaction. La question a été posée au cours des groupes de discussion et certains ont vivement dénoncé les conditions prévalant en forêts publiques, loin des grands centres. On admet que des interventions de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ont amené des améliorations, mais les conditions demeurent souvent difficiles. Selon certains témoins, cette situation découle du processus d'octroi des contrats où, généralement, le plus bas soumissionnaire est retenu pour l'exécution d'une activité sylvicole donnée (ex. : reboisement). Or, comme la concurrence est forte et comme la majeure partie des coûts est liée aux facteurs humains de production, on tend à comprimer les coûts en réduisant les taux de salaire et en rationalisant les coûts d'hébergement. Toujours selon ces témoignages,

l'allocation de contrats par soumission est au coeur du problème et met une pression très forte sur les travailleurs qui finissent par devoir travailler plus intensivement pour obtenir les mêmes gains. Il faut savoir que, comme le montre le graphique 2.17, la majorité des

GRAPHIQUE 2.17 MODE DE RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

travailleurs est payée au rendement. Ainsi, selon des participants aux groupes de discussion, certaines entreprises sylvicoles n'ont d'autres choix que d'abaisser leur taux à la pièce, afin d'obtenir davantage de contrats de reboisement.

Enfin, pour compléter cette section, on peut noter le temps de transport relativement long qui est exigé à plusieurs travailleurs de cette industrie. Les réponses de l'enquête téléphonique indiquent effectivement que la moitié des travailleurs de l'échantillon doit mettre en début de journée une heure ou plus de transport pour se rendre sur les lieux de production. Les travailleurs des coopératives semblent plus éloignés des chantiers que la moyenne selon les résultats, selon lesquels les trois quarts des travailleurs de coop doivent mettre une heure ou plus pour se rendre sur les chantiers. Bien entendu, ces distances impliquent des coûts et d'après les participants aux groupes de discussion, ce sont souvent les travailleurs eux-mêmes qui doivent en assumer la responsabilité. De plus, l'accessibilité à certains territoires prévus pour la réalisation de travaux sylvicoles (ex. : éclaircie précommerciale) peut s'avérer problématique, considérant que l'exécution de ces prescriptions survient, dans bien des cas, une dizaine d'années après la récolte des massifs forestiers. Certains travailleurs ont signalé cette problématique, auquel se rajoute, selon eux, le manque d'entretien de ces chemins d'accès par les entreprises responsables.

4.3 Avenir du secteur de l'aménagement forestier et pistes d'intervention

Les descriptions des entreprises et des travailleurs, dressées à partir des enquêtes, indiquent certaines forces et faiblesses du secteur de l'aménagement forestier québécois. Ces résultats et d'autres informations tirées de l'enquête permettent d'établir des diagnostics et des projections sur le plan des activités et de l'emploi. Ils font l'objet de cette section, qui présente également des pistes d'intervention en matière de formation ainsi que de stabilisation et de création d'emploi.

4.3.1 Projection des activités et des emplois

Les réponses aux questionnaires écrits fournissent plusieurs indications quant aux orientations futures des activités et des différents emplois dans ce secteur. Pour l'année 1996, la forte majorité des répondants a projeté une stabilité ou une croissance des activités de récolte (86 % des répondants) et des activités sylvicoles (70 %). En général, on affiche un certain

optimisme pour l'avenir des activités d'éclaircie et de récolte. D'après la majorité des répondants au questionnaire écrit (graphique 3.1), les services de gestion, les travaux de récolte, et les travaux d'éclaircies commerciale et précommerciale connaîtront une hausse au cours des cinq prochaines années. Questionnés sur ce sujet, les participants aux groupes de discussion ont précisé que les services de gestion faisaient notamment référence aux contrats obtenus par les O.G.C. pour aménager un terrain boisé privé appartenant à un particulier et aussi à la possibilité que deux entreprises différentes (ex. : sylvicole et récolte) agissent en partenaire et que l'une s'occupe de la gestion de l'autre. À l'égard des activités de reboisement, la moitié des répondants projettent une activité stable et un autre tiers, une décroissance.

Par ailleurs, les entreprises ont été interrogées sur le caractère prioritaire de quatre éléments stratégiques, soit l'amélioration des contrôles de qualité, l'amélioration de la rentabilité, la modernisation pour être conforme au développement durable et les changements de la technologie de production. Ces facteurs ont été classés par les répondants selon leur ordre d'importance (graphique 3.2). Ainsi, les contrôles de qualité représentent pour la majorité des répondants, la première ou deuxième priorité pour les années à venir; selon les employeurs rencontrés, l'accent sur la qualité est primordial pour attirer des clients. Viennent ensuite l'amélioration de la rentabilité, la modernisation pour être conforme au développement durable et ces changements technologiques. La dernière position de cet item peut s'expliquer par le fait que bon nombre d'employeurs n'envisagent pas de renouveler leur machinerie ou faire l'acquisition d'abatteuses multifonctionnelles. Les employeurs participant aux groupes de discussion des régions de Maniwaki et du Bas-Saint-Laurent, entre autres, confirment d'ailleurs cette situation et en imputent les conséquences à l'incertitude du secteur et au manque de fonds nécessaires au renouvellement de leur machinerie.

L'emploi en demande

Dans le domaine particulier de l'emploi, on note une demande relativement importante et croissante pour trois catégories d'emploi. Selon le graphique 3.3, une part importante d'employeurs n'ont pas réussi à combler tous leurs postes d'opérateurs de débroussailleuse, de scie mécanique et de débusqueur ou de débardeur. Rappelons que les deux premiers emplois figurent parmi les plus importants en termes de nombre au sein des entreprises (graphique 2.4) et qu'une bonne part des travailleurs de l'échantillon affirment avoir occupé ces deux emplois au cours de la dernière année. Or, les données du graphique 3.3 montrent

que l'offre ne répond toujours pas entièrement à la demande pour ces deux emplois. Mentionnons, par contre, que certaines régions du Québec,

GRAPHIQUE 3.1 PROJECTIONS 1995-1999

GRAPHIQUE 3.2 PRIORITÉS DES ENTREPRISES POUR LES ANNÉES À VENIR

GRAPHIQUE 3.3 «AVEZ-VOUS RÉUSSI À TROUVER SUFFISAMMENT DE
MAIN-
D'OEUVRE DANS CHACUNE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS
SUIVANTES ?

dont le Bas-Saint-Laurent, disposent d'un surplus de travailleurs forestiers et ces derniers sont souvent appelés à oeuvrer ailleurs, principalement dans ces deux champs d'activités.

De plus, le graphique 3.4 révèle que ces trois catégories d'emploi seront en demande pour les cinq prochaines années. On pourrait également noter que ces répondants signalent une demande croissante pour les opérateurs d'abatteuse multifonctionnelle; or, à moins d'une poussée brusque dans les achats de ces appareils, on ne doit pas s'attendre à une très forte progression en termes de nombre brut d'emplois.

4.4 Pistes d'intervention

Ces projections généralement positives d'activités et d'emplois perçues par les répondants incitent à l'optimisme. En termes d'emplois, on ne réussit pas toujours à trouver preneurs et on anticipe une demande accrue pour au moins trois types d'emplois dans l'industrie. À eux-seuls, ces résultats suggèrent quelques pistes d'intervention. D'autres données de l'enquête procurent également des indications sur les besoins de l'industrie en matière de main-d'oeuvre. Ils seront discutés dans les prochains paragraphes qui proposent, à partir des résultats de cette enquête, des pistes d'intervention en matière de formation, de dotation et de stabilisation de la main-d'oeuvre et de création d'emplois.

4.4.1 Formation professionnelle

Les besoins exprimés à l'endroit des emplois de débroussailleur, d'opérateurs de débusqueur ou de débardeur, de scie mécanique et, dans une certaine mesure, de machine multifonctionnelle suggèrent que l'industrie devra maintenir des activités de formation dans ces domaines pour répondre aux besoins. En termes de *tâches*, d'autres besoins de formation s'expriment, si l'on en juge des données tirées de l'enquête. À cet égard, deux séries de questions ont été posées aux employeurs et aux travailleurs.

Besoins exprimés

Comme la question ne spécifiait pas de catégories d'emplois, on peut supposer que les réponses des représentants des entreprises ont une portée plutôt générale sur les besoins de

formation de leur organisation. Leurs réponses sont présentées au graphique 3.5.
D'après ces résultats, les

GRAPHIQUE 3.4 TENDANCE DES EMPLOIS (1995-1999)

GRAPHIQUE 3.5 BESOINS DE FORMATION PERÇUS PAR LES ENTREPRISES

méthodes d'abattage et d'éclaircie occupent une place importante dans l'ordre des priorités. Viennent ensuite les méthodes d'affûtage et d'opération de débroussailleuse. Compte tenu des anticipations présentées dans la section précédente, ces besoins de formation ne devraient pas étonner. On recherche des débroussilleurs et beaucoup prévoient une hausse d'activités d'éclaircie précommerciale.

Certaines de ces réponses contredisent celles des travailleurs sur le sujet. Certes, d'après les résultats affichés au graphique 3.6, plus de 65 % des travailleurs de l'échantillon considèrent que leurs connaissances en techniques de plantation manuelle sont excellentes et viennent, par le fait même, corroborer les réponses des employeurs. Or, ce qui surprend un peu, c'est l'auto-diagnostic des travailleurs quant à leurs connaissances en «opération d'une débroussailleuse» et des travaux d'éclaircies précommerciale et commerciale. En fait, les réponses, 60 %, 55 %, 48 % (en ordre respectif) de l'ensemble des travailleurs considèrent que leurs connaissances sont *excellentes* dans ces domaines. Ces techniques se classent pourtant parmi les cinq premiers dans l'ordre des *besoins* de formation exprimés par les employeurs.

À cet égard, les travailleurs jugent quelque peu différemment leurs besoins de formation. Il faut dire aussi que du côté des travailleurs, il s'agit de réponses individuelles et les questions ont été triées selon le poste du répondant. On a donc ciblé les travailleurs pour leur demander leur avis uniquement sur les disciplines pertinentes à leur poste. Par exemple, on a demandé aux planteurs leur avis sur l'utilité d'une formation en plantation manuelle mais non sur l'opération d'une abatteuse multifonctionnelle. On peut donc interpréter les réponses des travailleurs comme étant des besoins reliés à une situation individuelle de travail. Les employeurs qui ont participé à nos groupes de discussion ont également confirmé que des efforts de formation avaient été déployés dans ces disciplines. Cette observation se confirme par les résultats présentés au graphique 3.7, selon lesquels les travailleurs reçoivent surtout des cours en matière de débroussaillage, de secourisme et d'éclaircie.

Cela étant dit, alors que les employeurs semblent mettre une priorité sur les *méthodes* de travail productif (abattage, éclaircie, débroussaillage mécanisé), les travailleurs mettent plus d'importance du côté de l'*entretien* de leur équipement, après les méthodes de secourisme (graphique 3.8).

GRAPHIQUE 3.6 AUTO-DIAGNOSTICS DES QUALIFICATIONS (SELON TRAVAILLEURS)

GRAPHIQUE 3.7 TYPES DE COURS OU STAGES REÇUS (CHEZ CEUX AYANT REÇU AU MOINS UN COURS OU STAGE)

GRAPHIQUE 3.8 UTILITÉ DES FORMATIONS PERÇUE PAR LES TRAVAILLEURS

Analyse

La priorité accordée à l'affûtage semble relativement unanime et celle relative aux activités de production (abattage, méthodes d'éclaircie) confirme plusieurs travaux régionaux de la SQDM sur ce sujet. En ce qui concerne la contradiction entre les réponses des entreprises et celles des travailleurs au sujet de l'opération des débroussailleuses, on peut avancer deux explications: d'une part, certains travailleurs surestiment leurs compétences en ce domaine ce qui est souvent le cas des travailleurs, même plus expérimentés, de l'aveu même des participants que nous avons rencontrés. Les anciens ont souvent tendance à dire que leur expérience suffit, selon les témoins. D'autre part, d'après les participants aux groupes de discussion, la demande est tout simplement trop importante pour le nombre de travailleurs disponibles.

Dans tous les cas, un besoin de formation s'exprime en matière de débroussaillage/éclaircie. Selon les participants à nos groupes de discussion, c'est notamment dû au fait que l'industrie n'arrive pas à renouveler sa main-d'oeuvre et à la stabiliser.

Le diagnostic des travailleurs au sujet de l'entretien soulève également des questions. Personne ne saurait douter de l'honnêteté de leur réponse, puisqu'il s'agit d'un aveu de manque de compétence. Chaque direction a certainement intérêt à enquêter le sens de ce diagnostic pour ses propres opérations. Ce sera aux acteurs locaux de prendre les décisions appropriées en prenant en compte le type de machinerie qu'ils utilisent.

Stratégies

D'après les répondants à l'enquête téléphonique, le manque de fonds et de temps sont les principaux obstacles à la formation. A ces éléments s'ajoutent d'autres facteurs humains qui nous ont été signalés par les participants aux groupes de discussion. On vient de le mentionner, les travailleurs plus âgés peuvent résister à la formation et ce problème peut être jugé important si l'on considère le phénomène de vieillissement dans ce secteur.

Or, comme en témoigne le graphique 3.9, une bonne majorité des travailleurs juge d'une façon positive les programmes de formation qu'elle a suivis. D'après les travailleurs rencontrés, ces cours révèlent souvent aux travailleurs des lacunes dont ils n'étaient pas conscients. L'affûtage est un bon exemple, selon les témoins. Les employeurs indiquent

cependant que la maîtrise de certains acquis prend parfois plus de temps; comme les travailleurs sont souvent payés au rendement, ils

GRAPHIQUE 3.9 PERCEPTION DE L'UTILITÉ DES COURS OU STAGE

sont parfois tentés de retourner à leurs anciennes habitudes s'ils mettent trop de temps à maîtriser les techniques nouvellement apprises. Pour certains employeurs, il vaut mieux alors rémunérer les travailleurs à l'heure pour quelques jours suivant la formation pour les encourager à développer leurs nouvelles habiletés.

Par ailleurs, cette perception positive s'exprime également par le fait que bon nombre d'entre eux souhaiteraient voir instaurer des programmes de formation annuels et ce, pour l'ensemble des travailleurs forestiers. Ce processus aurait l'avantage, selon les participants aux groupes de discussion, d'assurer un suivi de la formation dispensée et, pour les nouveaux venus (ex. : débroussailleur), leur permettre d'améliorer leurs techniques de base et, par conséquent, leurs conditions de travail.

Salaire au rendement : un frein important à la formation

La forme de rémunération propre au secteur peut s'avérer potentiellement un frein à la formation. Payés au rendement, les travailleurs ne sont pas toujours intéressés à suivre des cours ou des stages, du moins si les employeurs ne les paient pas pour compenser le temps perdu. Le même problème s'applique probablement aussi aux travailleurs autonomes.

D'autre part, les témoins des groupes de discussion indiquent que le salaire au rendement pose un obstacle important à la formation des jeunes travailleurs. Ici le problème est double: premièrement, comme les travailleurs sont payés au rendement, ils préfèrent ne pas prendre un jeune travailleur pour le former car celui-ci le retarderait dans sa production. Deuxièmement, comme ils sont peu productifs au début, et comme leur rémunération est proportionnelle à leur rendement, beaucoup de jeunes abandonnent en cours d'apprentissage pour la simple raison que leur salaire est très bas durant leur période d'apprentissage.

4.4.2 «Compagnonnage»

L'idée d'un système de «compagnonnage» semble tout de même plaire à plusieurs intervenants, selon les groupes de discussion, et des stages de formation pour formateurs contribueraient à maximiser le processus. On soutient aussi que du financement public pour soutenir les jeunes lors de la période de «rodage» et de formation encouragerait davantage les nouveaux à surmonter les premières semaines. Ces stages pourraient se faire en

collaboration avec les collègues, dont les professionnels pourraient mettre leurs compétences à contribution pour la formation des travailleurs-formateurs. Dans des entreprises de plus petite taille, les jeunes travailleurs pourraient accompagner ces travailleurs-formateurs durant plusieurs semaines pour apprendre plus rapidement les normes techniques associées à l'exécution d'une prescription sylvicole (ex. : éclaircie précommerciale) et les rudiments du métier.

Or, selon les intervenants du secteur, bien peu de petites entreprises participeraient volontairement à de tels mécanismes sans une quelconque assistance gouvernementale. Et on aurait tort de sous-estimer le rôle des très petites entreprises dans le secteur. Dans certaines régions comme l'Outaouais, où la sous-traitance est très répandue, la majorité des travailleurs sont embauchés par des propriétaires de débusqueur ou d'abatteuse qui possèdent très peu de marge de manoeuvre. Ces petits producteurs doivent soumissionner pour obtenir des contrats et certains témoins n'hésitent pas à dénoncer les effets négatifs de la concurrence qui s'installe entre petits entrepreneurs sur les conditions de travail. La pression sur les prix et les salaires est très forte et comme pratiquement tous les travailleurs sont rémunérés au rendement, il devient souvent très difficile d'implanter des mécanismes de développement de ressources humaines à l'extérieur des entreprises plus importantes, qui elles disposent d'une marge de manoeuvre plus grande.

Néanmoins, des subventions destinées à des «compagnons» et à des apprentis bien ciblés pourraient assurer le succès d'une telle stratégie de formation. Par exemple, une subvention salariale partielle pour compenser les pertes de temps des travailleurs expérimentés motiveraient probablement ceux-ci à prendre davantage de jeunes travailleurs, qui pourraient également recevoir une certaine somme pour leurs propres frais.

4.4.3 Intégration de «clauses sociales»

Les institutions de formation professionnelle peuvent éprouver beaucoup de difficultés dans des secteurs et régions où les «cascades» de sous-traitance peuvent avoir plusieurs étages. Devant un secteur éclaté, où la responsabilité de la formation professionnelle repose souvent sur les épaules de sous-traitants qui n'ont pratiquement pas de marge de manoeuvre, on se voit souvent limité à des interventions coûteuses, maladroites et qui donnent peu de bons résultats. La formation de jeunes assistés sociaux rémunérés directement par l'État est un cas typique de telles interventions, selon les participants aux groupes de discussion.

En revanche, comme l'État est propriétaire de la plus vaste partie des zones boisées de la province, il y a peut-être moyen d'intégrer davantage de « clauses sociales » aux permis d'intervention octroyés aux industriels forestiers. Apparemment, le Ministère des Ressources naturelles impose davantage de normes servant à protéger les ressources forestières que de règles visant à stabiliser et à développer la main-d'oeuvre impliquée. Rien n'empêcherait le Ministère d'imposer aux exploitants un minimum de normes professionnelles qui ne pourraient que développer l'emploi et la formation dans le secteur. Par exemple, on peut penser à des clauses qui règlementent le rapport travailleurs autonomes/salariés sur les chantiers et le nombre de paliers de sous-traitance. L'obligation de monter un campement pour les travailleurs dans les chantiers éloignés pourrait également contribuer à améliorer les conditions de travail en réduisant le temps et les coûts de transport pour les travailleurs. Des mesures audacieuses de ce genre pourraient limiter les abus découlant de la sous-traitance, attirer une main-d'oeuvre jeune, favoriser une certaine concentration des unités de production et s'attaquer à certaines des causes fondamentales des problèmes de main-d'oeuvre dans le secteur.

Particularités régionales

Toute intervention devra tenir compte des spécificités régionales. Parmi les paramètres importants, on peut considérer le ratio régional de forêt publique/boisé privé. Règles générales, les boisés privés sont plus petits et ne sont pas sujets aux mêmes contraintes sylvicoles. En fait, dans les régions où les forêts privées sont plus nombreuses, comme en Estrie, on demande moins de travaux sylvicoles sur de grandes superficies et les abatteuses multifonctionnelles sont peu utilisées. Par contre, ce n'est pas le cas de la Côte-Nord, de la Gaspésie et du Bas-Saint-Laurent où, selon les témoins, les forêts publiques sont plus importantes et les abatteuses multifonctionnelles davantage favorisées. Les données de l'enquête ne permettent pas de dresser un tableau très précis des caractéristiques de chaque localité, mais on peut néanmoins dire que des plans de formation devront tenir compte des particularités régionales. Pour cette raison, les consultations annuelles devront se poursuivre par l'entremise des structures locales de la SQDM pour mieux répondre aux besoins locaux en matière de formation. Avec une mécanisation accrue des opérations forestières, la région du Bas-Saint-Laurent, entre autres, illustre bien l'adaptation régionale des programmes de formation devant être dispensés aux travailleurs forestiers. En effet, la diminution appréhendée des opérations manuelles de récolte et du nombre d'emplois qui en découle

pourrait être compensée par l'opportunité d'offrir des programmes de formation spécifiques (ex. : opérateur de débroussailleuse) aux opérateurs de scie mécanique (abatteurs manuels).

4.4.4 Comité sectoriel de main-d'oeuvre

Face à la pénurie de formateurs qui affecte toutes les régions, le secteur pourra réfléchir à l'opportunité de dresser un plan national de formation pour formateurs. Pour ce faire, les entreprises forestières (coopératives, OGC et entrepreneurs privés) pourraient partager des ressources communes pour former davantage de travailleurs-formateurs, en les faisant suivre un stage national de formation pour formateur, en collaboration avec les collègues et la SQDM. Ces derniers pourraient également établir des syllabus de formation pour l'ensemble du secteur. Après avoir reçu une attestation de leur formation — dont les critères pourraient être fixés par les entreprises — ces travailleurs-formateurs seraient en mesure de former des travailleurs dans leur organisation respective. D'après les réponses des employeurs et des travailleurs, une minorité d'entreprises²⁷ cède à un de leur employé la responsabilité de donner des cours ou stages formels à leurs travailleurs. Cette stratégie faciliterait la reconnaissance des qualifications d'une entreprise à l'autre — qui peut être un problème dans un secteur où le taux de roulement est élevé — et pallierait à la fois au problème de disponibilité des formateurs et au problème de distance. En effet, si les cours sont appréciés, on nous signale qu'ils sont souvent trop éloignés des travailleurs, ou non disponibles (cours et/ou formateurs), selon les participants aux groupes de discussion.

Ces programmes de formation pourraient être organisés par un comité sectoriel national — auquel participeraient des représentants des employeurs et des travailleurs — qui pourraient également établir des normes de qualifications pour travailleurs. Bien que la formation de formateur devrait être la première priorité d'un comité national de formation, celui-ci pourrait éventuellement dresser des syllabus de formation destiné à tous les travailleurs du secteur. Certains participants des groupes de discussion ont lancé l'idée d'un certificat de compétence que les travailleurs forestiers se verraient attribuer après avoir complété un stage de formation — organisé localement, selon les besoins régionaux — et un certain nombre d'heures de travail. Les critères d'obtention de ce certificat pourraient être fixés par le comité national. Selon certains témoins, beaucoup de personnes s'improvisent travailleurs forestiers,

²⁷ L'an passé, 15% des entreprises de l'échantillon *qui ont offert un stage ou un cours formel* ont délégué ces tâches de formation à un de leurs contremaîtres, 25% à un autre employé. De leur côté, le quart des travailleurs de l'échantillon *qui ont suivi un stage ou une formation à caractère formel au cours des deux dernières années* l'ont reçu d'un contremaître et 15% d'un collègue.

alors que les travailleurs expérimentés n'ont pas les moyens de démontrer leurs compétences. En fait, cette situation trouve son fondement par l'absence d'exigences à l'égard des conditions d'embauche, principalement pour les travaux d'éclairice précommerciale et de récolte.

À l'heure actuelle, l'Association des industries forestières du Québec collabore avec la CSST pour revoir la formation en abattage, une formation jugée prioritaire en matière de santé et sécurité. Or, l'industrie devrait considérer l'implantation d'un véritable comité paritaire de main-d'oeuvre qui s'intéresserait non seulement aux besoins en matière de santé sécurité mais aussi aux autres domaines de priorités identifiés dans la présente étude.

4.4.5 Levée d'obstacles administratifs

À la grande surprise des autres participants, les représentants du milieu scolaire et de la SQDM d'une des régions ont avoué que certains aspects administratifs peuvent nuire à l'organisation de la formation. De l'avis de tous les intervenants, la période la plus propice pour faire de la formation dans le secteur de l'aménagement forestier se situe entre mars et mai. Or, il semble que ce soit la période la plus difficile pour les organisateurs des institutions publiques; d'après certains témoignages, cette période correspond à la fin des années financières des gouvernements provincial et fédéral, et il est très difficile de financer et d'organiser des activités durant ces semaines. De plus, il appert que les entreprises du secteur semblent confrontées à un surplus de formulaires à remplir pour le paiement des stagiaires (assurance-chômage) inscrit dans un programme de formation donnée. Sans doute que des correctifs pourraient être apportés pour contourner ces problèmes administratifs.

4.4.6 Dotation et stabilisation de la main-d'oeuvre

Le vieillissement et l'instabilité de la main-d'oeuvre sont parmi les premiers problèmes que rencontre l'industrie, selon l'enquête téléphonique menée auprès des représentants des entreprises. Interrogés sur la question, les participants aux groupes de discussion ont suggéré les pistes d'intervention suivantes, à savoir :

1- Implantation d'un système de bonification

Dans le domaine de la récolte, on retrouve généralement un noyau de travailleurs expérimentés et relativement stables. Les témoins ne confirment pas moins

l'existence de problèmes de mobilité et d'absentéisme auxquels nous avons fait allusion précédemment. À l'inverse, toutefois, les entreprises sylvicoles semblent présenter des difficultés de composer un «noyau dur» d'ouvriers sylvicoles compétents. Face à cette problématique, certains employeurs suggèrent l'utilisation de bonis à l'ancienneté : en recevant des bonis proportionnels à l'ancienneté, les travailleurs se découragent de quitter leur entreprise, du moins celle de taille plus importante. En outre, soulignons que d'autres formes de bonification ont été soulevés lors des rencontres, telles une prime d'éloignement et/ou de stabilité dans le but d'accroître les revenus du travailleur et ainsi minimiser le roulement du personnel et attirer les jeunes vers ce métier. Au-delà de cette mouvance, un système de bonification, tout comme le travail d'équipe, peut également limiter les absences et créer ainsi une certaine solidarité entre coéquipiers. D'ailleurs, cette notion d'équipe de travail s'avère primordiale, principalement dans les opérations de récolte. En effet, un esprit de collaboration et d'entente entre travailleurs est requis, selon certains témoins, pour améliorer les conditions de travail de ceux-ci.

2- Achat de débroussailleuses et frais de transport

Le recrutement des débroussailleurs pose des difficultés particulières à l'égard des frais d'acquisition d'équipement. Selon les participants aux groupes de discussion, les débroussailleurs doivent généralement acheter leur propre appareil qui peut coûter jusqu'à 1 200 \$. Voilà un obstacle important pour les nouveaux, soutiennent les travailleurs, auquel se rajoutent habituellement les frais de transport pour se rendre aux lieux de production. Or, l'un d'eux a cité le cas d'un employeur qui a contourné le problème en «vendant» progressivement l'appareil aux travailleurs: cet employeur en question fournit la débroussailleuse aux nouveaux travailleurs et retire une somme du chèque de paie pour défrayer les coûts de l'appareil. Après une certaine période, l'employeur revend à rabais la débroussailleuse au travailleur. Cette formule de revente lève la barrière initiale et encourage, selon les témoins, les travailleurs à se rendre jusqu'au bout de la période d'emploi prévue. D'autre part, certains participants ont évoqué la mise en place de mesures fiscales plus avantageuses à l'égard de l'achat d'équipements forestiers et des frais de transport. Sur ce dernier item, bon nombre de travailleurs présents aux groupes de discussion, principalement dans les régions du Lac-Saint-

Jean et du Bas-Saint-Laurent, évoquent la possibilité que l'entreprise forestière prenne sous sa charge leurs frais de déplacement pour se rendre aux sites d'intervention. Toutefois, il appert que certaines entreprises, telles les coopératives et les O.G.C., peuvent offrir à leurs employés diverses mesures permettant d'atténuer l'impact de ces coûts et ce, par l'entremise d'un montant forfaitaire alloué pour l'hébergement et les repas du travailleur. Dans un autre ordre d'idée, certains participants, notamment au Lac-Saint-Jean, suggèrent l'établissement d'une forme de «covoiturage» (autobus, auto, pick-up, etc.), où l'entreprise, à partir d'un point de rencontre donné, s'occupe du transport de leurs travailleurs vers les secteurs d'intervention.

3- *Revalorisation du métier*

Les nouveaux travailleurs sont souvent jeunes et à cet égard, des interventions particulières seraient souhaitables pour ce secteur en mal de relève. D'après les témoins, les jeunes manquent d'encouragement à y oeuvrer particulièrement du fait que les activités sont irrégulières et les conditions physiques de travail relativement dures. Les fils des travailleurs forestiers ne sont pas toujours encouragés à prendre la relève de leurs pères, qui les incitent plutôt à poursuivre des études et à faire carrière ailleurs. Les jeunes qui se laissent convaincre de faire de la récolte ou de la sylviculture sont très souvent déçus : les chantiers sont à de grandes distances de leur famille et les conditions de travail peuvent être très difficiles pour ceux qui n'ont pas l'habitude.

Selon les participants à nos groupes de discussion, il faudrait d'abord revaloriser le métier. Le titre de l'emploi principal du secteur (i.e., bûcheron) devrait être changé pour en enlever sa connotation péjorative²⁸. Les travailleurs admettent que l'image des conditions de travail du secteur n'est pas loin de la réalité; mais si le travail est dur, il n'est pas moins satisfaisant pour ceux qui en ont l'habitude. Selon les intervenants, ce travail de revalorisation devrait commencer dans les écoles primaires des régions appropriées, notamment dans le cadre de cours où l'on enseignerait des notions de base associées à la forêt.

²⁸ Opérateurs de scie mécanique.

4.4.7 «Lissage» des travaux et polyvalence

Par ailleurs, dans un contexte où l'assistance gouvernementale aux chômeurs est de plus en plus remise en question, un des défis importants pour l'industrie sera de mieux répartir les activités dans l'année. Pour plusieurs, l'industrie forestière s'avère un secteur dominé par des activités saisonnières; or, la réalité est que beaucoup d'organisations réussissent à occuper leurs travailleurs tout au long de l'année. Ce «lissage» s'effectue notamment de deux façons, à savoir :

- les entreprises de taille plus importante sont parfois en mesure de mener plusieurs types d'activités. Comme mentionné plus tôt, les travailleurs des entreprises, dont les activités sont dites mixtes, travaillent le plus régulièrement. D'après les témoignages, une importante coopérative de la région du Lac-Saint-Jean est en mesure d'assurer un emploi régulier à plusieurs travailleurs en menant des activités d'abattage pendant dix mois de l'année, des activités en pépinière l'été et surtout, du sciage en usine, qui s'effectue à l'année. En fait, pour plusieurs, la permanence du travail de récolte dépend beaucoup des activités en usine et selon un article paru récemment dans le Devoir²⁹, la permanence du travail forestier d'une région donnée passe par des activités de transformation au sein de cette même région. La présence d'une usine de sciage, de tronçonnage ou de triage contribue, apparemment, à assurer une certaine stabilité aux activités forestières locales.
- contrairement à une pratique commune, certaines entreprises réussissent à couper durant la période de fonte des neiges. Pour ce faire, on doit s'assurer une bonne planification des activités, notamment en complétant les demandes de permis d'intervention en temps opportun. Également, on se limite à des activités d'abattage pour revenir récupérer le bois coupé plus tard dans la saison.

Pour certaines de ces stratégies, un effort considérable d'investissement et d'administration est requis pour étendre les activités sur une base annuelle. Une main-d'oeuvre polyvalente semble également une exigence importante et pour certains intervenants, des compétences en récolte et en éclaircie demeurent essentielles pour maintenir une activité stable dans le secteur.

²⁹ Article paru le 21 mars 1996.

4.4.8 «Maillage» d'entreprises

L'instabilité des activités semble être une contrainte importante à l'emploi dans le secteur. Une entreprise forestière peut connaître de fortes variations d'activités, selon le nombre de contrats qu'elle est en mesure d'obtenir. Face à cette instabilité, certaines entreprises — notamment les coopératives — combinent leurs ressources pour stabiliser leurs activités et surtout les emplois qui en découlent. En outre, dans la région de l'Outaouais, divers participants ont rappelé l'application d'une certaine forme de «maillage» et ce, par le biais d'une association entre de petites entreprises sylvicoles avec de petites unités de récolte. En partageant ainsi leurs compétences, ces entreprises profitent de leur réputation respective sur le marché et répondent à un plus large éventail de travaux. Il faut savoir que les entreprises possèdent souvent une réputation, une compétence connue dans certains travaux et lorsqu'elles obtiennent des contrats, elles peuvent faire appel à des partenaires pour compléter les travaux. Au-delà de cet aspect, le «maillage» d'entreprises peut également se transposer au niveau de la formation dans le but de constituer un bassin régional de travailleurs forestiers compétents.

Certaines coopératives effectuent même des «prêts» de main-d'oeuvre pour mieux répondre aux aléas de la demande. Ainsi, lorsqu'une coopérative se voit attribuer un contrat important, elle peut faire appel à d'autres coopératives des régions avoisinantes pour trouver de la main-d'oeuvre qualifiée. De cette manière, les travailleurs peuvent opérer sur une base régulière en passant d'une coopérative à l'autre. Bien que ces pratiques soient plutôt limitées à l'heure actuelle, elles pourraient bien s'étendre à l'ensemble du secteur de l'aménagement forestier, si une logistique appropriée était mise en place pour assurer des emplois stables à un bassin plus grand de travailleurs.

4.4.9 Meilleure exploitation des forêts privées

Enfin, certains témoins rappellent comment les forêts privées sont parfois mal exploitées. Beaucoup de ces boisés regorgent de ressources forestières situées à proximité des centres urbains et des usines de transformation. Or, les pratiques sylvicoles sont souvent déficientes et les notions d'aménagement durable ne sont pas toujours appliquées de façon à maximiser la production à long terme. Pour plusieurs, des mesures incitatives visant à optimiser

l'aménagement des forêts privées constituent une avenue de solution propice à la création d'emplois stables et au maintien d'une qualité de vie favorable aux travailleurs forestiers.

CONCLUSION

Ce présent rapport brosse un portrait de la situation vécue par les entreprises et les travailleurs du secteur de l'aménagement forestier. La réalisation d'un diagnostic sectoriel de cette nature commande, à priori, une analyse et une interprétation d'informations émanant à la fois de l'environnement économique, technique et social. Pour ce faire, la caractérisation du secteur d'étude inclut diverses phases de travail, à savoir :

- la cueillette de l'information générale et spécifique au secteur;
- la consultation auprès d'intervenants reconnus;
- le sondage auprès d'entreprises et de travailleurs;
- la consultation auprès de groupes de consultation (focus group);
- l'intégration et l'interprétation des résultats.

Les deux premiers chapitres du document présentent la structure et l'état du secteur de l'aménagement forestier dans le contexte de l'environnement du sondage. La dernière section, quant à elle, s'attarde à exposer les résultats finaux provenant des sondages employeurs et employés et des groupes de discussion. À cet effet, soulignons que l'échantillon final de cette enquête porte sur 56 entreprises et 233 travailleurs puisés au sein des organismes de gestion en commun, des coopératives forestières et des entrepreneurs privés.

Or, les résultats de cette recherche permettent de circonscrire plus finement les forces et les faiblesses du secteur pour, subséquemment, dégager des pistes d'intervention en matière de formation ainsi que de stabilisation et de création d'emploi.

Ainsi, les descriptions des entreprises et des travailleurs du secteur révèlent que :

Description des entreprises et des travailleurs du secteur

- les chiffres d'affaires moyens des entreprises du secteur s'élèvent approximativement à 900 000 \$ pour les unités de moins de 30 travailleurs, de 1 640 000 \$ pour les entreprises de 30 à 49 travailleurs et de 4 200 000 \$ pour les organisations de plus de 50 salariés;

- 33 % des entreprises de moins de 30 salariés présentent une masse salariale supérieure à 250 000 \$. Presque toutes les entreprises de plus de 50 salariés ont une masse salariale de plus de 250 000 \$;
- la forte majorité des entreprises a vu ses activités d'éclaircie précommerciale et de récolte croître au cours des cinq dernières années, alors que les activités de reboisement ont décliné pour une entreprise sur deux;
- la main-d'oeuvre du secteur est très majoritairement masculine, relativement peu scolarisée et tend à vieillir;
- en 1995, environ un travailleur sur huit seulement a travaillé huit mois ou plus dans ce secteur;
- les débroussailliers, les reboiseurs et les opérateurs de scie mécanique représentent près de 80 % de la main-d'oeuvre en aménagement forestier;
- la majorité des travailleurs est payée au rendement.

Forces et faiblesses du secteur

- les premières difficultés rencontrées par les entreprises portent sur le vieillissement de la main-d'oeuvre (manque de relève), le roulement du personnel, l'adaptation aux nouvelles technologies, la dotation et le maintien de la main-d'oeuvre qualifiée;
- les avantages sociaux, le salaire, les perspectives d'avenir et le caractère routinier du travail causent le plus d'insatisfaction chez les travailleurs. Les frais associés au transport et à l'acquisition d'équipement de même que les hébergements de chantier représentent également une source d'insatisfaction;
- le manque de fonds et de temps apparaissent comme les deux premiers obstacles à la formation, auxquels se rajoutent le manque de cours, de suivi de formation et de formateurs compétents;
- une entreprise sur deux ne possède pas de politique écrite en matière de main-d'oeuvre;

- les O.G.C. et les coopératives sont plus aptes à produire des documents sur leur politique en matière de personnel;
- une entreprise sur huit dispose d'une politique écrite en matière de formation professionnelle;
- les travailleurs forestiers, en général, adorent leur métier et le sentiment de liberté qui s'y rattache.

D'autre part, les différentes sources de l'enquête ont permis d'établir des projections sur le plan des activités et de proposer des pistes d'intervention relatives aux besoins spécifiques du secteur en matière de main-d'oeuvre, à savoir :

Avenir du secteur

- en général, les employeurs affichent un certain optimisme concernant l'avenir des activités d'éclaircie précommerciale et commerciale de même que la récolte de bois. De plus, selon eux, les opérateurs de débroussailleuse, de débusqueur ou de débardeur et de scie mécanique formeront la majorité des emplois du secteur pour les prochaines années;
- les employeurs indiquent que la méthode d'abattage directionnelle et les éclaircies commerciale et précommerciale occupent une place importante dans l'ordre des priorités de formation. L'affûtage et l'entretien de la machinerie sont également considérés. Par contre, les employés mettent plus d'importance du côté de la formation de l'entretien de leur équipement, après les méthodes de secourisme;
- l'amélioration des contrôles de qualité et l'amélioration de la rentabilité figurent parmi les priorités exprimées par les employeurs.

Pistes d'intervention

A- Échelle provinciale

- envisager la mise en place des subventions au «compagnonnage» pour soutenir la formation des jeunes travailleurs et ainsi, compenser le manque de formateurs;

- intégrer des «clauses sociales» aux permis d'intervention octroyés aux industriels forestiers pour limiter les effets négatifs de la concurrence sur la main-d'oeuvre et sa formation;
- analyser l'opportunité de former un comité sectoriel de main-d'oeuvre, qui veillerait notamment à la formation de travailleurs-formateurs;
- dans la mesure du possible, éliminer les obstacles administratifs qui gênent l'organisation de cours entre mars et mai et requièrent, de la part des entreprises, une multitude de formulaires à remplir pour la rémunération des stagiaires en formation;
- envisager la possibilité d'implanter un système de bonification basé, soit sur l'ancienneté, l'éloignement ou la stabilité, afin de limiter le taux de roulement du personnel et de favoriser la relève de l'emploi;
- implanter, par les employeurs, des formules de revente d'équipements forestiers (débroussailleuse, scie mécanique) pour le bénéfice des travailleurs, principalement les nouveaux venus;
- revaloriser le métier de façon à attirer une main-d'oeuvre plus jeune dans le secteur;
- accroître les mesures fiscales pour les frais associés au transport des employés et à l'acquisition d'équipements forestiers par ceux-ci;
- examiner la possibilité que les entreprises forestières prennent en charge les frais de transport ou mettent en place une formule de «covoiturage» au bénéfice de leurs employés;
- assurer la permanence du travail forestier d'une région donnée par le «lissage» des activités sur tous les mois de l'année;
- développer davantage la notion de «maillage» entre les entreprises du milieu, tant au niveau des activités que de la formation, de façon à stabiliser le travail et à constituer un bassin régional de travailleurs forestiers compétents.

B- Échelle régionale

Estrie :

- accroître les travaux d'aménagement sur forêts privées pour à la fois augmenter le potentiel des ressources présentes et prolonger la période d'emploi des travailleurs oeuvrant en forêts publiques;
- améliorer les mesures de contrôle à l'égard du « pillage » de lots boisés privés qui existe dans cette région.

Lac-Saint-Jean :

- accroître les stages de formation pour les travailleurs associés à la récolte, principalement au niveau des nouvelles technologies (abatteuse à tête multifonctionnelle);
- avec la hausse prévue des travaux d'éclaircie commerciale pour cette région, prévoir des programmes de formation pour cette activité afin de permettre aux ouvriers sylvicoles d'augmenter leur période d'emploi et, par conséquent, leurs conditions salariales;
- envisager la possibilité, sur une base annuelle ou semi-annuelle, de procéder à une évaluation de l'ensemble du personnel (employeurs et employés) rattaché aux travaux sylvicoles pour atténuer les situations conflictuelles existantes.

Outaouais :

- minimiser, dans la mesure du possible, les niveaux de soustraction, principalement dans le secteur de la récolte;
- préciser davantage le profil et l'expérience des travailleurs forestiers inscrits dans les banques de données des centres d'emploi locaux;

- tant pour les employeurs que les employés d'une entreprise, prévoir des séances de formation relatives aux normes techniques exigées par le Ministère des Ressources naturelles;
- prévoir des stages de formation axés sur la polyvalence des travailleurs forestiers dans les domaines de la récolte et des travaux sylvicoles.

Bas-Saint-Laurent :

- avec l'augmentation anticipée de la mécanisation des opérations de récolte, prévoir des programmes de formation axés sur les travaux d'éclaircie précommerciale et de dégagement de plantation et ce, pour le bénéfice des abatteurs manuels;
- accroître l'aménagement des forêts privées pour compenser les pertes possibles d'emploi en forêts publiques.

Les avenues de solution proposées ci-haut s'appuient sur les résultats des sondages et des groupes de discussion. Ainsi, ce train de mesures peut engendrer un déploiement d'efforts et de concertation de l'ensemble des intervenants du milieu, mais la résultante de ce processus permettra d'établir des stratégies d'intervention contribuant au développement socio-économique du secteur de l'aménagement forestier et de la main-d'oeuvre qui le compose.

DEL DEGAN, MASSÉ ET ASSOCIÉS

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

BIBLIOGRAPHIE

GOUVERNEMENT DU CANADA, 1995. *L'état des forêts du Canada, une question d'équilibre*. Ressources naturelles Canada, Service canadien des forêts, Canada, 112 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1995. *Les coopératives de travailleurs au Québec*. Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Direction des coopératives, Québec, 84 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1995. *Données relatives aux activités forestières réalisées par les coopératives forestières de 1984 à 1994*. Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Direction des coopératives, Québec, 8 tableaux.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1994. *Ressource et industrie forestière, Portrait statistique*. Édition 1994, Ministère des Ressources naturelles, Direction des politiques forestières, Québec, 115 p.

GOUVERNEMENT DU CANADA, 1995. *Abrégé de statistiques forestières canadiennes, Base nationale de données sur les forêts, 1994*. Ressources naturelles Canada, Conseil canadien des ministres des forêts. Canada, 217 p.

CONFÉRENCE DES COOPÉRATIVES FORESTIÈRES DU QUÉBEC, 1994. *Les coopératives forestières*. Brochure corporative, Québec, non paginé.

RESAM, 1994. *Les organismes de gestion en commun du Québec*. Brochure corporative, Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec, Québec, 15 p.

RESAM, 1994. *Les organismes de gestion en commun du Québec et les propriétaires de forêts privées en 1993-1994*. Brochure corporative, Québec, non paginé.

ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DE BOIS DE SCIAGE DU QUÉBEC, 1995. *L'industrie du sciage au Québec*. Brochure corporative, Service Économie-marchés, Québec, non paginé.

AIFQ, 1995. *L'Association des industries forestières du Québec*. Brochure corporative, Québec, non paginé.

FPBQ, 1995. *Rapport des activités 1994-1995*. La Fédération des producteurs de bois du Québec. Longueuil, 26 p.

FORÊT CONSERVATION, VOLUME 62, NUMÉRO 1, MAI-JUIN 1995. *Le sommet sur la forêt privée*. Québec, 38 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1994. *Une stratégie, aménager pour mieux protéger les forêts*. Ministère des Ressources naturelles, Direction des programmes forestiers, Québec, 197 p.

FERIC, 1992. *Besoins futurs en équipements forestiers dans l'Est du Canada : 1992-2001*. Fiche technique FT-193, Québec, 8 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1995. *Les procédés de récolte des bois utilisés au Québec dans les forêts du domaine public, Rapport annuel : exercice 1993-1994*. Ministère des Ressources naturelles, Direction de l'Assistance technique, Québec, 27 p. et annexes.

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE DE L'ENVIRONNEMENT, 1995. *Des temps nouveaux*, volume 2, numéro 2, Calgary, 8 p.

ANNEXE I
QUESTIONNAIRES

ANNEXE II
ORGANISMES CONSULTÉS

ANNEXE III
COMPTES RENDUS DES GROUPES DE DISCUSSION

GROUPE DE DISCUSSION
- ALMA, LE 26 MARS 1996 -

A- Employeurs (entreprises)

- Taux de roulement élevé des ouvriers sylvicoles entre les entreprises, donc manque de stabilité et de fidélité à un employeur;
- manque de main-d'oeuvre qualifiée pour l'exécution de travaux sylvicoles spécifiques (éclaircie précommerciale);
- de façon générale, on observe un vieillissement de la main-d'oeuvre, principalement au niveau de la récolte, donc difficulté de s'adapter aux nouvelles technologies (abatteuse à tête multifonctionnelle);
- manque de relève au niveau des ouvriers sylvicoles;
- généralement, l'ouvrier sylvicole oeuvrant au sein d'une coopérative forestière considère cet emploi comme une porte d'entrée pour accéder à un poste en usine ou en exploitation forestière (meilleures conditions de travail);
- manque de suivi dispensé aux nouveaux ouvriers sylvicoles;
- difficulté de composer un «noyau dur» d'ouvriers sylvicoles compétents;
- entrepreneurs préfèrent investir sur un jeune ouvrier sylvicole motivé (noyau dur) que sur un travailleur qui risque de quitter à tout moment;
- règle générale, les entrepreneurs forestiers, notamment les coopératives forestières et les O.G.C., constatent qu'il est peu rentable de réaliser des travaux sylvicoles. En fait, considérant la difficulté reliée à l'exécution de ces travaux, ils trouvent anormal que les ouvriers ne gagnent pas plus;
- la notion de maillage s'applique exclusivement entre les coopératives forestières de cette région à l'égard des ouvriers sylvicoles;
- les problèmes dans ce secteur peuvent s'apparenter à ceux vécus par la société québécoise en général (ex.: santé, éducation, etc.).

B- Ouvriers sylvicoles

- Règle générale, les travailleurs forestiers préfèrent obtenir un salaire plus élevé au détriment d'avantages sociaux (moins d'impacts sur le chèque de chômage);
- l'achat de l'équipement de base est dispendieux, donc peut décourager les jeunes à travailler dans ce domaine;
- les conditions de travail et de vie difficiles (éloignement, travail physiquement exigeant et peu rémunérateur);

- les centres de formation en foresterie laissent entrevoir que le travail de débroussailleur est relativement payant, ce qui n'est pas le cas, principalement pour les nouveaux venus;
- manque d'information, métier méconnu du public en général (mentalité associée encore au «bûcheron»);
- généralement, les débroussailleurs ne font pas de reboisement. Toutefois, pour certaines coopératives forestières, les travaux de plantation peuvent être confiés aux meilleurs débroussailleurs (activité plus payante et permet d'augmenter leur nombre de semaines travaillées);
- problème d'accessibilité aux secteurs d'intervention (éclaircie précommerciale);
- le travail à forfait et l'isolement des travailleurs inquiètent les ouvriers sylvicoles en ce qui a trait aux risques de blessures;
- l'industrie forestière semble plus sévère à l'égard de la vérification des travaux que les normes exigées par le MRN;
- selon les ouvriers sylvicoles, l'avenir n'apparaît pas des plus prometteur, dû notamment à l'instabilité du personnel et d'une absence de vision à long terme de la part des entreprises forestières;
- pour l'ensemble des travailleurs forestiers, les avantages fiscaux associés aux dépenses d'opération peuvent accroître les revenus;
- difficulté pour un débroussailleur de prolonger sa saison en réalisant des travaux d'éclaircie commerciale (pas payant, exigeant et manque d'équipements);
- problèmes de communication entre employeurs et employés.

C- Pistes d'intervention

- Entreprises
 - Accroître le suivi de formation en associant, dès le début d'un projet, un débroussailleur d'expérience avec le nouveau venu pour lui apprendre le métier et ainsi diminuer les risques de départ après une courte période (compagnon);
 - instaurer des stages de formation annuels pour tous les débroussailleurs;
 - mettre en place un système de bonification pour le travailleur qui dépasse les normes de qualité exigées (supérieures à 85 %);
 - développer davantage la notion de maillage entre les entreprises de cette région, principalement en ce qui a trait à la formation des ouvriers sylvicoles;
 - Sur une base annuelle ou semi annuelle, établir un processus d'évaluation du personnel rattaché aux travaux sylvicoles pour mettre en relief les forces et les

faiblesses de l'organisation et, par conséquent, de minimiser les problèmes de communication entre employeurs et employés;

- assurer la relève, pour les employeurs, passe par la valorisation du métier d'ouvrier sylvicole, l'amélioration des conditions de vie et de travail et l'information du public en général, dont l'introduction de notions forestières dès le niveau primaire;
 - évaluer l'opportunité d'émettre un certificat ou une «carte de compétence» à un débroussaillieur ayant suivi une formation (minimum de 200 heures) dispensée par une entreprise spécialisée ou une commission scolaire.
- Ouvriers sylvicoles
- Améliorer les conditions de vie de l'ouvrier sylvicole dont, notamment, la prise en charge par l'entreprise des dépenses du travailleur (ex.: frais de transport, équipement) et une hausse du salaire de base;
 - augmenter le suivi de formation pour les nouveaux débroussaillieurs pour ainsi minimiser le taux de roulement des employés;
 - exiger de l'employeur qu'il engage un débroussaillieur ayant suivi un cours de formation dispensé par un organisme reconnu (présélection à la formation);
 - s'assurer que les nouvelles directives du MRN concernant l'octroi des travaux sylvicoles profiteront au travailleur forestier et non aux bénéficiaires de CAAF qui allouent ces contrats;
 - évaluer la possibilité pour les entreprises d'instaurer certaines mesures incitatives, telles une prime d'éloignement et/ou de stabilité, dans le but d'accroître les revenus du travailleur et, par conséquent, d'attirer les jeunes vers ce métier;
 - inciter les centres de formation en foresterie à diffuser, pour le bénéfice des stagiaires, une information juste et réelle des conditions de vie qui se rattachent à ce métier.

GROUPE DE DISCUSSION
- CABANO, LE 10 AVRIL 1996 -

A- Employeurs (entreprises)

- Règle générale, les travailleurs forestiers préfèrent obtenir un salaire plus élevé au détriment d'avantages sociaux;
- taux de roulement élevé des ouvriers sylvicoles (reboisement et éclaircie précommerciale), par contre, cette situation est moins sentie en ce qui concerne les abatteurs manuels (bûcheron);
- manque de relève et difficulté de trouver des abatteurs de qualité;
- problématique de trouver un abatteur pour les travaux de récolte réalisés en hiver (conditions difficiles);
- difficulté de relocaliser un travailleur d'un certain âge dans un autre secteur d'activité;
- considérant la situation de l'emploi, beaucoup de personnes s'improvisent travailleur forestier, d'où un manque de qualification évidente;
- difficulté de composer un noyau dur, si une entreprise forestière n'obtient pas de contrat d'exécution de travaux sylvicoles;
- la migration d'un abatteur vers les travaux sylvicoles (ex. : éclaircie précommerciale) semble très difficile;
- problématique reliée à la rémunération des ouvriers en stage de formation (beaucoup de paperasse exigée par l'assurance-chômage);
- exiger de la formation pour les jeunes (carte de compétence);
- les entreprises ne doivent pas forcer la polyvalence des travailleurs forestiers (abattage et travaux sylvicoles), mais plutôt favoriser la mise en place d'équipes spécialisées par secteur d'activité;
- travailleurs intéressés par de la formation, s'ils constatent une amélioration de leurs conditions de travail (gain de productivité et diminution des efforts);
- actuellement, on note l'absence de prêt de personnel entre les entreprises forestières du secteur;
- la mécanisation des opérations forestières est en progression dans cette région (abatteuse à tête multifonctionnelle) et ce, pour augmenter la productivité et diminuer les coûts de production (compétitivité à l'échelle mondiale).

B- Travailleurs forestiers

- Sur forêt publique, la ressource forestière diminue continuellement en terme de qualité, d'où une baisse de leur salaire de base (demande plus d'efforts pour obtenir un salaire satisfaisant);
- manque de support financier (règle générale, les travailleurs ne sont pas au fait des normes associées à la fiscalité);
- conditions de travail font en forte de décourager les jeunes à pratiquer ce métier (préfèrent le travail dans un autre secteur — plus payant, moins d'efforts et plus longue période d'emploi);
- métier dévalorisé peut s'expliquer par le fait que n'importe qui «entre en forêt»;
- pas beaucoup de places pour les jeunes ; course aux «gros timbres», ce qui est impossible à réaliser pour les débutants, principalement pour les opérateurs de débroussailleuses;
- manque de suivi suite à une formation;
- les stages de formation doivent être revues, il s'agit de trouver le juste milieu entre une formation théorique (classe) et pratique (terrain);
- problèmes d'incertitude des travailleurs sur leur avenir, conséquemment à la mécanisation des opérations forestières et aux impacts sur la main-d'oeuvre;
- beaucoup de travailleurs forestiers ne savent pas travailler (besoins évident de formation);
- dispenser de la formation théorique (ex. : maladie des arbres, gestion aux ouvriers de même qu'au personnel encadrant (contremaître, superviseur);
- absence de mesures qui obligent les jeunes et/ou les travailleurs provenant de d'autres secteurs à suivre un stage de formation;
- l'industrie forestière devrait s'impliquer davantage dans la réaffectation du personnel touché par la mécanisation des opérations forestières;
- à l'instar de la région «nord», problème de communication entre employeurs et travailleurs et, quelquefois, entre travailleurs eux-mêmes (équipe d'abatteurs);
- selon certains travailleurs l'industrie forestière ne réinvestit pas assez les profits réalisés dans les travaux de mise en valeur de la forêt;
- règle générale, les travailleurs forestiers, malgré certains irritants, adorent leur métier (liberté, grand air, etc.);
- considérant le fort potentiel de la forêt privée (meilleure site, diminution de frais de transport, proximité des usines), favoriser l'augmentation des travaux d'aménagement;

- selon certains travailleurs, la participation à un programme de formation doit se faire sur une base volontaire et non obligatoire;
- la réalisation d'activités forestières devrait se faire en harmonie avec l'environnement (respect du concept de développement durable).

C- Pistes d'intervention

- Entreprises
 - Éliminer la paperasse à un programme de formation dispensé par une entreprise;
 - prévoir une formation continue et pour l'ensemble des travailleurs (nouveaux et anciens);
 - s'assurer que le formateur connaît très bien le domaine forestier et qu'il dispose d'une base de communicateurs pour faire «passer le message» et ainsi développer l'esprit d'équipe;
 - prévoir une compensation financière pour le travailleur (compagnon) qui dispense de la formation à un nouveau venu;
 - envisager la possibilité, à l'intérieur de l'entreprise même, de former un travailleur qui, subséquemment, assistera la formation des travailleurs de cette entreprise;
 - s'assurer que les programmes de formation correspondent aux besoins de l'entreprise (programmes adaptés à la problématique forestière régionale).
- Travailleurs forestiers
 - Prévoir des mesures fiscales ou autres pour réduire les frais associés au transport des travailleurs forestiers;
 - mettre en place des stages en formation pour l'ensemble des travailleurs forestiers et augmenter le suivi de formation;
 - prévoir une formation également pour les contremaîtres et superviseurs;
 - mettre en place un processus, dont des stages en formation, pour exporter les pertes d'emploi associées à la mécanisation des opérations forestières vers les travaux d'aménagement

ORGANISMES CONSULTÉS

- | | | | |
|----|---------------------------------|--------------------------|------------------|
| 1 | C.F. DE GIRARDVILLE | 2077 RANG ST-JOSEPH NORD | GIRARDVILLE |
| | QB 418258-3451 | | |
| 2 | C.F. DE PORTNEUF | 169,RUE ST-IGNACE | ST-RAYMOND |
| | QB 418337-4775 | | |
| 3 | C.F. DE STE-ROSE | 184,RUE DU QUAI | STE-ROSE DU NORD |
| | QB 418675-2266 | | |
| 4 | C.F. DES HAUTES LAURENTIDES | 395,BOUL DES RUISSEAUX | MONT-LAURIER |
| | QB 819623-4422 | | |
| 5 | C.F. LATERRIERE-ST-HONORE | 4910,BOUL. TALBOT | LATERRIERE |
| | QB 418678-2222 | | |
| 6 | C.F.DU NORD-OUEST | 459,RUE PRINCIPALE C.P.6 | AUTHIER |
| | QB 819782-3656 | | |
| 7 | C.F.PAPINEAU-LABELLE | 47,CHEMIN BAIE DE L'OURS | MONTPELLIER |
| | QB 819428-1255 | | |
| 8 | C.F.PETITE NATION | LAC CASTOR | LA |
| | MINERVE QB 819274-2442 | | |
| 9 | C.T.F.DE STE-MARGUERITE (COFOR) | C.P.250 | SACRE- |
| | COEUR QB 418236-4720 | | |
| 10 | C.T.SCIERIE JOS ST-AMANT | 751, LE BOURDAIS | ST-TITE |
| | QB 418365-6188 | | |
| 12 | LA FORESTIERE A.S.L. INC. | | |

803, 14 EME AVE., C.P.1480 SENNETERRE

QB 819737-2780

13 LES ENTREPRISES AGRICOLES ET FORESTIERES DE PERCE INC.

C.P. 9

CAP-D'ESPOIR QB

418782-2621

14 SOCIETE D'EXPLOITATION SYLVICOLE DE ROUSSEAU INC.

284-A, RUE PRINCIPALE

LASARRE

QB 819339-2083

15 SOCIETE D'EXPLOITATION SYLVICOLE DU TEMISCAMINGUE LTEE.

13,NOTRE-DAME EST C.P.219 LORRAINVILLE QB

819625-2986

16 SOCIETE SYLVICOLE CHAMBORD LTD.

5, RUE DES SOURCES

CHAMBORD

QB 418342-6251

17 SOCIETE SYLVICOLE DE L'OUTAOUAIS INC.
189,RUE ST-JOSEPH BUCKINGHAM
QB 819986-1031

18 SOCIETE SYLVICOLE HAUTE-GATINEAU
R.R.1
MESSINE QB 819449-1841

19 AMENAGEMENT FORESTIER ET AGRICOLE DES SOMMETS INC.
769, ROUTE 141,R.R.6. COATICOOK
QB 819849-7048

20 CORPORATION AGRO FORESTIERE INC.
340 CHEMIN PRINCIPAL ST.ELZEAR
QB 418854-3567

21 GROUPEMENT AGRO-FORESTIER DE LA RISTIGOUCHE INC.
75, RUE PRINCIPALE L'ASCENSION
QB 418299-2147

22 GROUPEMENT AGRO-FORESTIER ET TOURISTIQUE DE LA HAUTE-COTE-NORD INC.
C.P. 580 LES ESCOUMINS QB
418233-3098

23 GROUPEMENT DES PROPRIETAIRES DES BOISÉS PRIVÉS DE CHARELEVOIX
16 RUE 138 CLERMONT QB
418439-3588

24 GROUPEMENT FORESTIER DE CHAMPLAIN INC.
1003 95EME AVENUE ST.GEORGE QB
819538-1447

25 GROUPEMENT FORESTIER DE MASKINONGE INC.
3980 NOTRE DAME ST.EDOUARD QB
819268-2220

26 GROUPEMENT FORESTIER DE MONTMAGNY INC.
17 RUE DES SOCIETAIRES VOIR F 6
QB 418598-3056

27 GROUPEMENT FORESTIER DU PONTIAC
C.P. 1220 FORT-COULONGE QB
819683-3331

28 GROUPEMENT FORESTIER ET AGRICOLE DE LA VALLEE DE LA CHAUDIERE INC.

	356,RTE 108,C.P. 250	ST-VICTOR	QB
418588-6674			
29	GROUPEMENT FORESTIER NICOLET YAMASKA INC.		
	9500 PARC INDUSTRIEL	STE.GERTRUDE	
QB 819297-2384			
30	GROUPEMENT FORESTIER DU HAUT YAMASKA INC.		
	R.R.I	COWANSVILLE	
QB 514263-7120			
31	LES ENTREPRISES AGRICOLES ET FORESTIERES GASPESIENNES INC.		
	C.P.9	CAPS-NOIRS	QB
418392-5088			
32	LES ENTREPRISES AGRICOLES ET FORESTIERES SHICK-SHOCK INC.		
	C.P. 1809	VOIR F6	
QB 418763-7600			

33	SOCIETE D'EXPLOITATION DES RESSOURCES DE LA METIS INC.		
	220 RUE PRINCIPAL	SE.GABRIEL	QB
418798-8851			
34	SOCIETE SYLVICOLE D'ARTHABASKA-DRUMMOND		
	1000 RANG 9 EST.	ST.ALBERT	QB
819353-2361			
35	SOCIETE SYLVICOLE DU SAGENAY LTD.		
	393 RACINE EST.BUR.410.	CHICOUTIMI	
QB 418549-5605			
36	GROUPEMENT FORESTIER ET AGRICOLE TACHE INC.		
	C.P.40	ST.CYPRIEN	
QB 418963-2911			
37	SERVICES FORESTIERS ATIKAMEKW ASKI INC		
	1053 BLDV.DUCHARME C.P191	LA TUQUE	
QB 819523-3478			
38	DEBUSQUAGE DE BOIS CARON INC		
	1417 CAP D'ESPOIR		
QB 418782-2748			
39	EQUIPEMENT VAL INC.		
	88 R.R.1	ROBERVAL	
QB 418275-0698			
40	FORESPECT INC		
	811 ,GEORGES	BUCKINGHAM	
QB 819457-2974			
41	FORTECH ENR.		
	17 PRINCIPAL C.P.R.R.3	GRACEFIELD	
QB 819463-1143			
42	J.MAFOR INC.		
	401,PRINCIPALE	ST-HEDWIDGE	
QB 418275-5672			
43	JOBERT INC.		
	161 PRINCIPAL	STE.EMILE DE	
QB 514886-3851			
44	L.F.BEAUSEJOUR INC.		

	6215 PRINCIPAL	SAINTE ZEMION	QB
514884-5955			
45	LES CONSTRUCTIONS B.J.C.M.INC.		
	202, ST MARSONAIS	LES ESCOUMINS	
QB 418233-2030			
46	LES ENTREPRISE FORESTIERE MEMOTECH INC.		
	77 ZIEM AVENUE	FORESTVILLE	
QB 418587-2626			
47	LES FORESTIERS PICARD INC.(1990)		
	50 PICARD	STE.ALEXIS DES	
QB 819265-2610			
48	NATURAM ENVIRONMENT INC.		
	31 MARQUETTE	BAIE COMEAU	
QB 418296-8911			
49	TAIGA SYLVICULTURE INC.		
	1480 RUE SEDAN	CHARLESBOURG	
QB 418849-2144			
50	VAL-FORAM INC.		
	145 RUE COURTUVAL	AMQUE P.C.2380	
QB 418629-5775			
51	SERRES COOP. DE GUYENNE		
	C.P.70	GUYENNE	
QB 819732-0456			

Les organismes de gestion en commun

Outre les coopératives forestières, un autre groupe d'intervenants joue un rôle prépondérant dans la réalisation d'activités forestières sur les forêts publiques, soit les organismes de gestion en commun. Malgré leur mission première, axée sur la gestion et l'aménagement des lots boisés privés, il n'en demeure pas moins qu'ils sont actifs, principalement dans l'exécution de travaux sylvicoles pour le compte des bénéficiaires de CAAF, ainsi que dans la production de plants, la mise en marché des produits de la forêt et, de façon plus restreinte, la transformation des ressources ligneuses.

Présents sur presque tout le territoire forestier québécois, les O.G.C., à l'image des coopératives, offrent une diversité tout aussi marquée en terme de taille d'entreprises et d'activités réalisées. Par contre, au niveau du fonctionnement, les O.G.C. diffèrent des coopératives du fait que la plupart d'entre eux sont des compagnies à capital-actions. D'ailleurs, nous reviendrons ultérieurement sur ce point lorsque nous décrirons les intervenants oeuvrant sur les forêts du domaine privé.

1.2.2 Propriétaires privés

La seconde étape de cette section fait appel aux intervenants oeuvrant dans les forêts du domaine privé. À cet égard, nous décrivons dans les lignes suivantes le profil général des propriétaires privés et des différents organismes qui assurent la gestion et le développement de leur ressource forestière.

Les organismes de gestion en commun

Le deuxième intervenant en forêt privée, les O.G.C., regroupent les propriétaires privées d'une région pour former une entreprise qui gère une portion ou la totalité de leurs propriétés forestières. Reconnus sous différents vocables, tels Entreprises agricoles et forestières, Groupement forestier, Société sylvicole ou Société d'exploitation des ressources, la majorité de ces entreprises sont constituées de propriétaires privés qui, d'un commun accord, forment

une compagnie à capital-actions en vertu des dispositions prévues par la loi sur les compagnies du Québec. Ce faisant, les actions de la compagnie ou de l'entreprise deviennent, par conséquent, propriété des membres (propriétaires privés) ou d'individus soucieux de participer au développement forestier et économique du milieu.

Comme nous l'avons expliqué précédemment, les O.G.C. présentent un éventail de produits et de services engendrant, pour les propriétaires membres, une diversification tout aussi marquée au chapitre de leurs revenus. Ce sont toutefois les travaux d'aménagement forestier des lots boisés privés qui, essentiellement, représentent la pierre angulaire des activités réalisées par les O.G.C..

Ainsi, la structure organisationnelle développée par les O.G.C. consiste à réaliser les travaux sylvicoles, majoritairement pour leurs membres, ou à apporter un support technique dans la mesure où le propriétaire exécute lui-même les prescriptions prévues. Il est important de mentionner que l'assistance technique desservie au propriétaire privé, soit par le syndicat ou l'O.G.C., émane d'un document appelé plan simple de gestion. Celui-ci décrit les ressources forestières présentes sur la propriété boisée et propose diverses prescriptions ayant pour but d'améliorer et d'optimiser le patrimoine forestier.

1.2.3 Portrait des activités par type d'organisation

Dans la foulée des propos soulevés à la section précédente, il est important de rappeler la difficulté d'obtenir de l'information quantitative sur les activités réalisées par les entrepreneurs privés. En fait, il appert qu'aucune donnée pertinente relative à ce type d'organisation n'est actuellement disponible³⁰. De surcroît, jumelée au fait que ces entrepreneurs ne sont représentés par aucune association ou regroupement reconnu, la cueillette de données précises s'avère, dès lors, une opération très difficile. C'est donc dans ce contexte que les statistiques que nous présentons réfèrent essentiellement aux activités réalisées par les coopératives forestières et les organismes de gestion en commun.

1.2.4 Représentations sectorielles

Cette section fait appel aux divers intervenants forestiers regroupés au sein d'une association ou d'un regroupement légalement reconnu, à savoir :

- industrie forestière (sciage et pâtes et papier);
- coopérative forestière;
- organisme de gestion en commun.

Pour représenter ces organisations, il existe actuellement quatre associations ou regroupements distincts, soit :

- l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ);
- l'Association des industries forestières du Québec Limitée (AIFQ);
- la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ);
- le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM).