



Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

*Mémoire sur les impacts de l'assurance-emploi dans le secteur
de l'aménagement forestier*



Présenté à la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi

Juillet 2013



Table des matières

Présentation du CSMOAF	ii
1. Introduction	1
2. Le secteur de l'aménagement forestier en chiffres	1
3. Les perspectives	6
4. Les impacts de la réforme de l'assurance-emploi	7
5. Pistes d'actions	10
6. Conclusion.....	10
Annexe	12



Présentation du CSMOAF

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

Cet organisme sans but lucratif relève financièrement de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et est composé de plusieurs **partenaires** patronaux et syndicaux, à savoir :

- l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ);
- le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ);
- la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN);
- la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF);
- le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM);
- le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ).

Des délégués de la CPMT, du ministère des Ressources naturelles (MRN) et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) y siègent également à titre d'observateurs.

Les **mandats** du CSMOAF visent essentiellement à :

- contribuer au développement continu de la formation de la main-d'œuvre;
- effectuer un examen précis de la main-d'œuvre en aménagement forestier;
- assurer la circulation de l'information auprès des entreprises et des travailleurs de l'industrie de l'aménagement forestier et auprès de la population en général;
- identifier les besoins de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail;
- favoriser le maintien et la stabilisation en emploi de la main-d'œuvre et des entreprises;
- faciliter l'insertion en emploi des clientèles cibles.

Le CSMOAF couvre toutes les **activités** comprises dans l'industrie de l'aménagement forestier :

- le reboisement et la production de plants forestiers;
- l'entretien de plantations;
- l'éclaircie précommerciale et commerciale;
- le martelage;
- la récolte manuelle et mécanisée du bois;
- le mesurage des bois;
- la récolte de produits forestiers non ligneux;
- la construction et l'entretien de chemins forestiers;
- la préparation de terrain et le drainage;
- la gestion, la planification et le suivi des travaux forestiers.



1. Introduction

Les résultats de la consultation qu'effectue actuellement la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi (CNEAE) et les suites qu'en donneront les deux paliers de gouvernement seront déterminants pour l'avenir du secteur forestier québécois et des nombreuses communautés rurales dont l'activité économique est fortement liée à des industries saisonnières.

En 2010, sept comités sectoriels de main-d'œuvre, dont le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), qui représentent un total de plus de 200 000 emplois au Québec, ont conjugué leurs efforts pour mettre sur pied un « Chantier » de recherche, de discussion et de concertation sur le sujet. Ce Chantier visait à convenir d'orientations, de pistes d'action et de projets concrets à privilégier pour contrer ou s'adapter aux effets de la saisonnalité, dans une perspective de pénurie de main-d'œuvre annoncée et de développement durable de l'emploi au Québec. La réforme de l'assurance-emploi est survenue alors que les travaux du Chantier étaient déjà amorcés.

Le CSMOAF dépose ce mémoire à la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi dans le but de l'informer sur la situation vécue par le secteur de l'aménagement forestier en lien avec cette réforme de l'assurance-emploi et aussi, parallèlement, avec l'abandon de certains projets pilotes appréciés des travailleurs saisonniers. Les pistes d'action formulées dans ce mémoire sont issues des travaux du Chantier sur la saisonnalité et ont donc déjà fait l'objet d'un consensus auprès des membres du CSMOAF. Ils sont essentiellement axés autour de deux priorités : la reconnaissance de la valeur économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière, et la nécessité de la création d'un statut de l'emploi saisonnier reconnu dans une politique.

2. Le secteur de l'aménagement forestier en chiffres

L'importance économique

Le secteur forestier québécois représente une importante source de revenus et d'emplois dans l'économie du Québec. Le tableau 1 présente l'importance de l'industrie forestière (exploitation et fabrication de produits du bois et du papier) en 2010 selon trois indicateurs, en comparaison avec l'ensemble des ressources naturelles (énergie, mines et forêts) de la province. Pour sa part, la figure 1 illustre l'importance relative des différentes composantes de l'industrie québécoise des produits forestiers sur la base des traitements et salaires totaux pour l'année 2011.

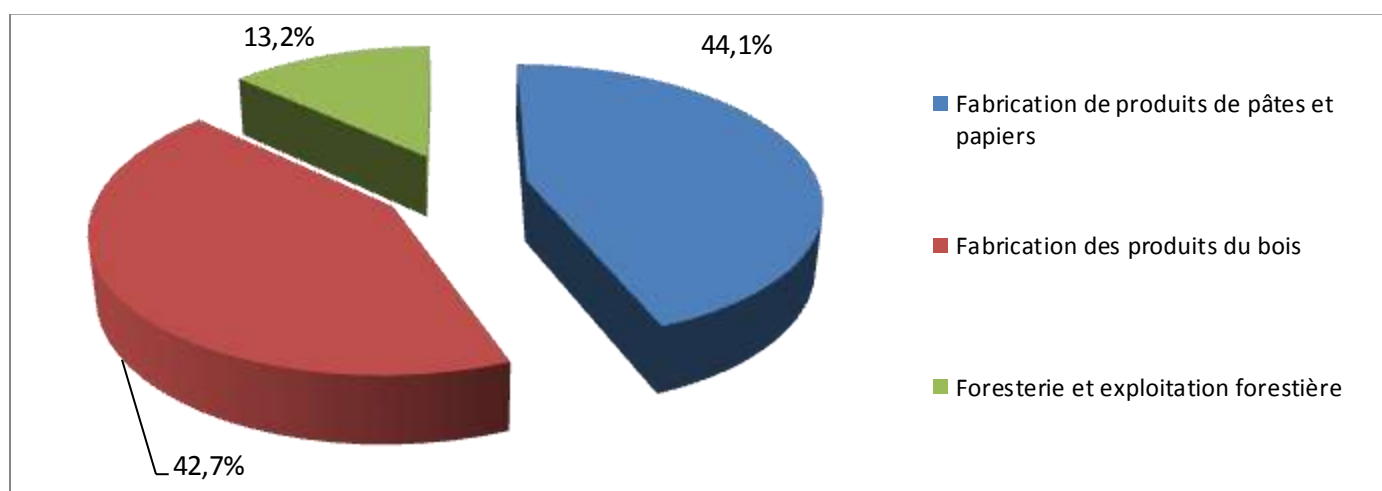
Les dépenses en capital pour le secteur de l'aménagement forestier représentent, pour les retombées économiques intérieures du Québec en 2012, une somme de 30,9 millions de dollars, soit une proportion de 4,5 % de l'ensemble de l'industrie québécoise des produits forestiers (Source : <http://scf.mcan.gc.ca/profilstats/economie/qc>).

Tableau 1 : Données économiques sur les industries des ressources naturelles au Québec — 2010

Indicateurs	Forêts		Ressources naturelles	
	Valeur	% Québec	Valeur	% Québec
PIB	7,0 G\$	2,8 %	23,8 G\$	9,4 %
Exportations	7,3 G\$	12,4 %	23,8 G\$	40,3 %
Emplois	60 883	1,8 %	156 123	4,6 %

Source : Ministère des Ressources naturelles du Québec, <http://www.mrn.gouv.qc.ca/ministere/economique/>

Figure 1 : Traitements et salaires totaux des principaux secteurs de l'industrie québécoise des produits forestiers — 2011



Source : Ressources naturelles Canada, Retombées économiques intérieures (Québec), <http://scf.mcan.gc.ca/profilstats/economie/qc>

À la lumière de ces données, on peut voir que bien que le secteur de l'aménagement forestier (représenté par la portion *Foresterie et exploitation forestière*) soit moins important en proportion comparativement aux autres activités de l'industrie forestière, celui-ci joue néanmoins un rôle déterminant dans le marché québécois des produits forestiers puisqu'il en est le premier maillon. Ce maillon a donc un impact direct sur la santé économique de toute la chaîne de valeur qu'est l'industrie forestière puisque ses activités contribuent notamment à approvisionner les usines de transformation du bois. Si le maillon saisonnier est brisé, c'est l'ensemble de la chaîne de valeur qui en souffre et qui pourra ultimement être menacé. Bref, à partir du moment où les entrepreneurs forestiers ne sont plus en mesure de trouver de travailleurs pour effectuer les travaux en forêt, les usines de sciage et les papeteries s'en trouvent directement affectées, impliquant d'énormes conséquences sur l'économie de nombreuses régions.

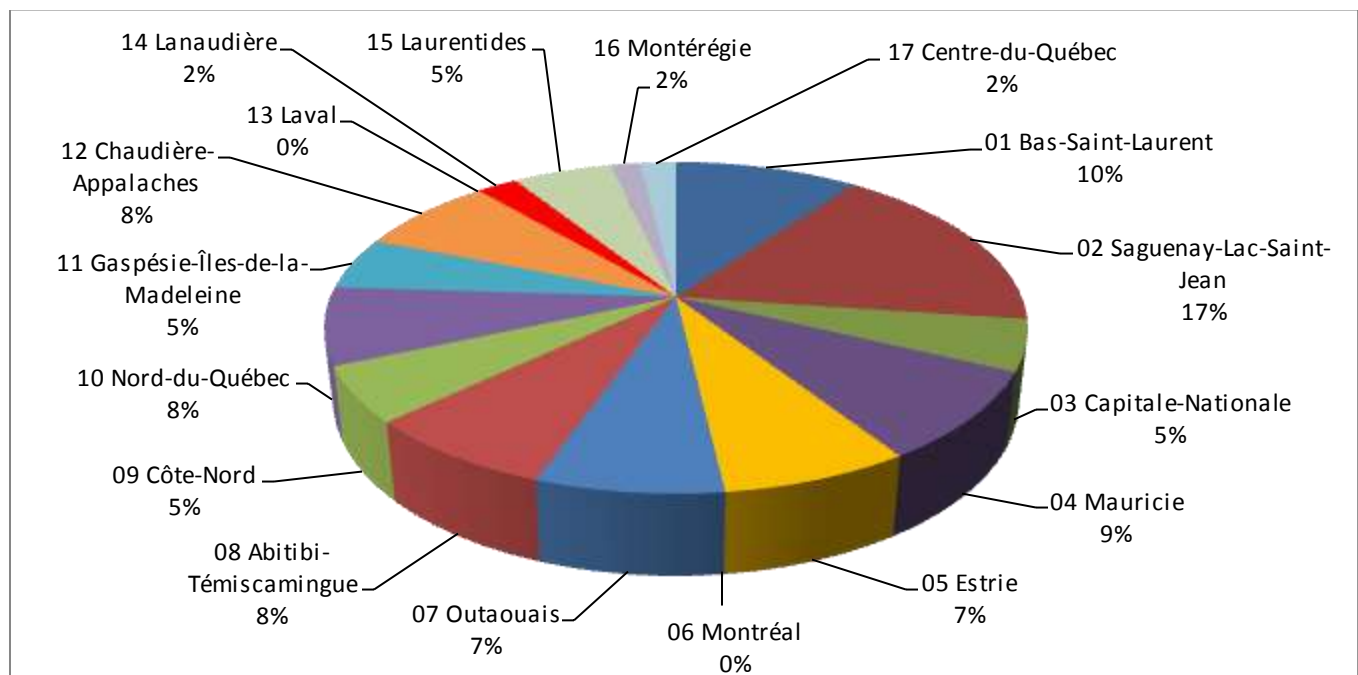
À cet égard, l'occupation du territoire constitue un enjeu de société important puisque chaque région se développe à partir de ses avantages concurrentiels. Les collectivités qui dépendent des ressources exploitables sur une base saisonnière sont déjà, a priori, plus vulnérables, mais le sont d'autant plus avec la venue de la réforme de l'assurance-emploi. En effet, les activités associées à l'industrie forestière, pour ne nommer que celles-ci, jouent un rôle de premier plan en termes de développement économique dans les régions éloignées des grands centres urbains. D'abord parce que les activités telles la récolte de la matière ligneuse et la réalisation des traitements

ylvicoles commerciaux et non commerciaux, au cœur des activités des entreprises forestières, sont essentiellement situées à proximité de la ressource. Ensuite, parce que l'aménagement forestier est intimement lié aux activités de première et deuxième transformation du bois qui, sans ce premier maillon de la chaîne, ne pourraient exister. Le secteur de l'aménagement forestier occupe donc sans contredit une place significative dans l'économie du Québec, notamment en raison de sa forte intégration aux activités de la plupart des régions administratives.

Les emplois

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et Emploi-Québec, l'aménagement forestier est associé aux sous-secteurs *Foresterie et exploitation forestière* (SCIAN 113) et *Activités de soutien à la foresterie* (SCIAN 1153). En 2012, le secteur de l'aménagement forestier comptait environ 10 410 emplois, soit 7 389 emplois pour le SCIAN 113 et 3 021 pour le SCIAN 1153¹. De même, plus de 329,5 millions de dollars ont été versés en traitements et salaires au Québec en 2011 pour ces mêmes SCIAN². La répartition régionale de ces emplois est illustrée à la figure 2, pour l'année de référence 2008.

Figure 2 : Répartition régionale de l'emploi pour les SCIAN 113 et SCIAN 1153 — 2008



Source : Ressources et industries forestières, Portrait statistique, Édition 2010, MRNF

Voici maintenant le profil des emplois selon trois grandes catégories : les emplois liés aux travaux manuels, ceux liés aux travaux mécanisés, et ceux liés aux travaux techniques, de supervision et de gestion.

¹ Statistique Canada. Tableau 281-0023 — Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), mensuel (personnes), CANSIM (base de données)

² Source : <http://scf.mcan/profilstats/economie/qc>

Les emplois reliés aux travaux manuels

Les travaux manuels du secteur de l'aménagement forestier comprennent essentiellement les activités de reboisement, d'entretien de plantations, d'éclaircie précommerciale et de récolte manuelle (éclaircie commerciale, etc.). La production de plants forestiers et la récolte de produits forestiers non ligneux pourraient également faire partie de cette catégorie, mais le CSMOAF a choisi de les exclure de ce mémoire : la première activité en raison du fait qu'elle a nouvellement été ajoutée aux activités couvertes par le CSMOAF et que nous disposons actuellement de peu de données, et la seconde en raison du fait qu'il s'agit d'une activité en émergence et encore bien peu documentée.

Les emplois reliés aux travaux manuels sont les emplois les plus exigeants physiquement et les plus saisonniers du secteur de l'aménagement forestier. Le tableau 2 présente des données sur le mode de rémunération des abatteurs manuels, des débroussailleurs et des reboiseurs, en plus du salaire hebdomadaire moyen et du nombre moyen de semaines travaillées en 2011. Mentionnons également que moins de 10 % de l'ensemble de ces travailleurs sont syndiqués. Selon la Commission des normes du travail, la semaine normale de travail pour l'ouvrier forestier est de 47 heures.

Tableau 2 : Données sur les emplois reliés aux travaux manuels — 2012

	Mode de rémunération		Salaire hebdomadaire moyen	Nombre moyen de semaines travaillées en 2011
	Majorité payée au rendement	Majorité payée selon un taux horaire		
Abatteur manuel	48 %	44 %	842 \$	21,9
Débroussailleur	80 %	15 %	942 \$	18,1
Reboiseur	88 %	7 %	839 \$	10,7

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier. *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier – Enquête auprès des entreprises*, Québec, Bureau d'intervieweurs professionnels, 2012, 59 p.

Les emplois reliés aux travaux mécanisés

Les travaux mécanisés du secteur de l'aménagement forestier comprennent essentiellement les activités de récolte mécanisée (abattage, débardage, façonnage et chargement) et de voirie forestière (construction et entretien de chemins forestiers). Certains travaux d'éclaircie commerciale sont aussi effectués à l'aide de machinerie. Enfin, la préparation de terrain et le drainage sont inclus dans cette catégorie.

Les emplois reliés aux travaux mécanisés sont également considérés comme des emplois saisonniers³, mais dans une moindre mesure que ceux occupés par les travailleurs manuels. On retrouve au tableau 3 les informations sur le salaire horaire moyen des opérateurs de machines ainsi que le nombre moyen de semaines travaillées en 2011. Aussi, 16 % des opérateurs de machines en récolte du bois et 7 % des opérateurs de machines en voirie forestière sont syndiqués. Rappelons que selon la Commission des normes du travail, la semaine normale de travail pour l'ouvrier forestier est de 47 heures.

³ Emploi saisonnier : Emploi régulier, mais dont la durée se limite chaque année à une période, parfois divisée en deux tranches, pouvant varier de trois à huit mois environ : agriculture, forêt, pêche, mise en conserve, etc. (Définition du Dictionnaire des relations de travail).

Tableau 3 : Données sur les emplois reliés aux travaux mécanisés — 2012

	Salaire horaire moyen	Nombre moyen de semaines travaillées en 2011
Opérateur de machines d'abattage		
Lors de leur embauche	20,16 \$	35,5
Au maximum de leur échelle salariale	23,22 \$	
Opérateur de machines en débardage		
Lors de leur embauche	19,91 \$	34,1
Au maximum de leur échelle salariale	22,71 \$	
Opérateur de machines en façonnage des bois		
Lors de leur embauche	19,08 \$	31,0
Au maximum de leur échelle salariale	21,73 \$	
Opérateur de machines en chargement		
Lors de leur embauche	18,73 \$	36,6
Au maximum de leur échelle salariale	22,36 \$	
Opérateur de machines en voirie forestière		
Lors de leur embauche	19,36 \$	33,3
Au maximum de leur échelle salariale	22,85 \$	

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier. *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier – Enquête auprès des entreprises*, Québec, Bureau d'intervieweurs professionnels, 2012, 59 p.

Les emplois reliés aux travaux techniques, de supervision et de gestion

Les travaux techniques, de supervision et de gestion du secteur de l'aménagement forestier sont représentés majoritairement par les techniciens, technologues et ingénieurs forestiers. Ces travailleurs effectuent différents travaux techniques comme de l'inventaire forestier, du martelage, du mesurage et sont en charge de superviser les travaux, planifier et gérer les activités sous leur responsabilité.

Certains emplois reliés aux travaux techniques, de supervision et de gestion peuvent également être considérés comme des emplois saisonniers, principalement en ce qui concerne le personnel technique. Les informations sur le salaire hebdomadaire et le nombre de semaines travaillées en 2011 sont présentées au tableau 4 pour les ingénieurs forestiers et pour le personnel technique (les postes avec supervision et sans supervision sont présentés séparément). Ces travailleurs ne sont généralement pas syndiqués.

Tableau 4 : Données sur les emplois reliés aux travaux techniques, de supervision et de gestion — 2012

	Salaire hebdomadaire moyen	Nombre moyen de semaines travaillées en 2011
Ingénieurs forestiers (autre que les gestionnaires d'entreprise)		
En début de carrière	943 \$	46,8
Au maximum de leur échelle salariale	1 367 \$	
Personnel technique qui n'occupe pas un poste de supervision		
En début de carrière	682 \$	34,8
Au maximum de leur échelle salariale	925 \$	
Personnel technique qui occupe un poste de supervision		
En début de carrière	795 \$	
Au maximum de leur échelle salariale	1 044 \$	

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier. *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier – Enquête auprès des entreprises*, Québec, Bureau d'intervieweurs professionnels, 2012, 59 p.

3. Les perspectives

L'industrie forestière se retrouve présentement dans une période transitoire entre l'ancien régime forestier et le nouveau régime. En effet, le 1^{er} avril 2013, la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier (L.R.Q., c. A-18.1) est entrée en vigueur et est venue remplacer la Loi sur les forêts (L.R.Q., c. F-4.1).

Les défis du prochain cycle économique auxquels devra faire face le secteur forestier seront de surmonter la crise forestière et de s'adapter au nouveau régime forestier. Pour les marchés, les conditions semblent être réunies pour une reprise du secteur. Bien que la situation demeure difficile pour la pâte et le papier journal, la demande pour les commodités (tissu-éponge, papier hygiénique, couches, etc.) est en augmentation. L'industrie s'oriente de plus en plus vers des produits novateurs : nanocellulose cristalline, pâte de rayonne, bioraffinage, éthanol cellulosique, centrales de cogénération, papiers intelligents, etc. Pour le bois d'œuvre, la reprise de la construction aux États-Unis est déjà bien amorcée. Le marché asiatique consomme de plus en plus de bois de la Colombie-Britannique, ce qui favorise le Québec en mettant une pression sur la demande.

Au chapitre des emplois en forêt, il convient de séparer les travaux commerciaux des travaux non commerciaux, puisque les facteurs qui influenceront l'expansion du marché du travail sont différents. Le marché des travaux commerciaux, c'est-à-dire ceux étant susceptibles de générer immédiatement des produits commercialisables, comme les travaux de récolte, est principalement influencé par la demande en produits du bois, la capacité de produire de l'industrie et la possibilité forestière⁴. Pour la demande en produits du bois, elle est au rendez-vous, les marchés ayant repris de la vigueur. La capacité de produire de l'industrie québécoise est quant à elle plus grande que l'offre maximale envisageable, c'est-à-dire plus grande que la possibilité forestière. Le Québec se retrouve donc actuellement en surcapacité de production, ce qui entraînera à nouveau une légère vague de

⁴ La possibilité forestière représente le volume annuel de bois maximum que l'on peut prélever à perpétuité sur un territoire sans en diminuer ses capacités de production. C'est elle qui détermine la quantité maximale de bois pouvant être récolté et elle fait force de loi.

restructuration. La capacité de produire ne limitera donc pas l'expansion du marché du travail pour les travaux commerciaux, c'est la possibilité forestière qui le fera. En effet, en 2013-2014, une autre diminution de la possibilité forestière est à prévoir, de l'ordre de 10 %. Le seul facteur pouvant influencer à la hausse la possibilité forestière est l'intensification de l'aménagement, et ce dernier dépend des intentions gouvernementales. En période de crise, la quantité de bois récoltée par l'industrie n'atteignait pas la possibilité forestière, mais au cours des prochaines années la possibilité forestière en forêt publique devrait être pleinement récoltée. Les bois de la forêt privée devraient donc être davantage sollicités pour répondre à la forte demande.

Le marché des travaux non commerciaux, c'est-à-dire ceux visant la remise en production ou l'éducation de jeunes peuplements, est principalement influencé par les budgets alloués aux travaux sylvicoles, qui eux dépendent des intentions gouvernementales en regard à l'intensification de l'aménagement forestier. En effet, les budgets alloués aux travaux sylvicoles sont votés en même temps que tous les autres postes de dépense du gouvernement. Ils sont donc directement reliés aux priorités gouvernementales.

Bref, les marchés du bois se raffermissent et le Québec subit une baisse constante de sa superficie forestière productive sous l'effet de contraintes qui s'additionnent. Le Québec n'aura d'autres choix que d'investir en sylviculture pour améliorer ses rendements forestiers, car c'est l'ampleur de cet investissement qui déterminera la croissance de l'emploi dans le secteur. Pour l'expansion totale du marché du travail pour le secteur de l'aménagement forestier de 2013 à 2017, le CSMOAF prévoit une croissance assez importante de l'emploi, entre 1 % et 2 % par année. Toutefois, cette croissance sera plutôt faible dans l'immédiat, soit entre 0 % à 1 % par année, puisque 2013 est une période de grands changements et d'ajustements pour les divers acteurs du secteur avec la mise en application du nouveau régime forestier.

La quantité de main-d'œuvre nécessaire pour répondre au besoin sera toutefois beaucoup plus grande que la croissance de l'emploi, si l'on tient compte de la main-d'œuvre de remplacement. En effet, le climat d'incertitude entourant l'arrivée du nouveau régime forestier et la réforme de l'assurance-emploi, les besoins accrus en mobilité et en polyvalence de la main-d'œuvre, le vieillissement et la compétition intersectorielle auront certainement raison d'un certain nombre de travailleurs forestiers qui devront être remplacés. Dorénavant, les entreprises forestières devront innover davantage pour retenir leur personnel qualifié et attirer de la nouvelle main-d'œuvre.

4. Les impacts de la réforme de l'assurance-emploi

Depuis l'annonce faite par le gouvernement fédéral, en mai 2012, de son intention d'apporter d'importants changements au régime d'assurance-emploi, les entreprises forestières et les travailleurs saisonniers appréhendent les impacts de cette réforme avec beaucoup d'inquiétude. En effet, un sondage du CSMOAF réalisé à l'automne 2012 auprès de 85 entreprises du secteur de l'aménagement forestier démontrait que 92 % de celles-ci croyaient que les modifications apportées au régime seraient défavorables pour leur industrie.

La réforme a créé trois classes de chômeurs (les prestataires fréquents⁵, les travailleurs de longue date⁶ et les prestataires occasionnels⁷), mais les employés saisonniers se retrouvent dans la catégorie où les exigences sont les plus élevées, c'est-à-dire qu'ils doivent obligatoirement accepter d'occuper un emploi convenable après seulement 6 semaines de chômage. Selon les résultats du sondage de l'automne dernier, 100 % des débroussailliers et des reboiseurs sont considérés comme des prestataires fréquents. Il en va de même pour 95 %

⁵ Prestataires fréquents : Travailleurs ayant présenté, au cours des 5 dernières années, 3 demandes de prestations ou plus et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines.

⁶ Travailleurs de longue date : Travailleurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi pendant au moins 7 des 10 dernières années et qui, au cours des 5 dernières années, ont touché des prestations pendant 35 semaines ou moins.

⁷ Prestataires occasionnels : Tous les autres prestataires



des abatteurs manuels, 85 % des opérateurs de machines en voirie forestière, 83 % du personnel technique et de supervision et 76 % des opérateurs de machines en récolte du bois.

La modification de la notion d'« emploi convenable »⁸ est certainement le changement qui a le plus d'impact sur les travailleurs saisonniers. Auparavant, les chômeurs avaient l'obligation de rechercher un emploi comparable à celui qu'ils occupaient et dont ils avaient les compétences à une rémunération semblable. Dorénavant, ceux-ci doivent accepter d'occuper des emplois pour lesquels ils ont les compétences et qui offrent une rémunération équivalant à au moins 70 % de leur salaire. Cette modification sera néfaste pour les secteurs saisonniers parce que leurs travailleurs seront obligés d'accepter des emplois moins bien payés, ce qui pourrait avoir comme conséquence une diminution considérable de leur qualité de vie d'année en année liée à leur baisse de salaire. Certains de ces travailleurs reviendront à leur activité saisonnière, mais la réforme ne précise pas s'ils seront pénalisés pour le faire s'ils quittent un emploi permanent. Pour les entreprises, le risque de devoir remplacer une partie de leur main-d'œuvre maintenant employée ailleurs est donc élevé.

À cet effet, un plus récent sondage sur l'impact réel des modifications au régime de l'assurance-emploi a été effectué pour le compte du CSMOAF en juin 2013 auprès de 106 entreprises en aménagement forestier. Ce sondage a révélé que près du tiers des travailleurs saisonniers (30 %) n'ont pas réintégré leur travail en 2013 et la principale raison évoquée par la moitié des entreprises interrogées pointe directement la réforme de l'assurance-emploi, et ce, bien au-devant du changement de carrière (33 %), du roulement habituel (32 %) ou encore des changements liés au nouveau régime forestier (32 %). Les deux tiers des répondants estiment que le nombre de leurs travailleurs qui ne sont pas revenus travailler chez eux en 2013 est un peu (35 %) ou beaucoup supérieur (30 %) aux années précédentes. Par ailleurs, parmi les 64 % d'entreprises qui affirment avoir eu des difficultés de recrutement de leur main-d'œuvre saisonnière en 2013, 32 % considèrent en avoir eu plus qu'en 2012 et associent fortement la cause à la réforme de l'assurance-emploi (77 %). La même tendance se dessine en ce qui concerne les difficultés anticipées pour 2014 pour 34 % des entreprises répondantes.

Le défi apporté par la réforme de l'assurance-emploi est d'autant plus difficile à surmonter pour les secteurs dont les métiers sont déjà en déficit de candidatures, comme c'est le cas en aménagement forestier. En effet, les difficultés de recrutement (travailleurs, candidats à la formation professionnelle et technique, relève entrepreneuriale) et de rétention sont de plus en plus identifiées comme le défi principal des entreprises forestières, ce qui les rend davantage vulnérables pour assurer la réalisation de leurs travaux. À preuve, le sondage du CSMOAF (juin 2013) nous apprenait que 32 % des entreprises répondantes estiment que le nombre de travailleurs saisonniers dont elles disposent pour l'année 2013 est inférieur à celui souhaité alors que seules 9 % les considèrent supérieur. Les entreprises du secteur sont donc fortement affectées par la rareté de la main-d'œuvre saisonnière, ce qui se répercute sur leur rentabilité et amène certaines d'entre elles à réduire leurs opérations. Avec la réforme de l'assurance-emploi, il sera désormais encore plus ardu pour ces entreprises de retenir la main-d'œuvre récurrente ou d'en recruter une nouvelle puisque les perspectives de carrière à long terme dans une industrie saisonnière apparaîtront encore plus limitées et peu attrayantes pour la main-d'œuvre.

Un autre aspect primordial qui rend les entreprises forestières très sensibles à la réforme est associé au fait que plusieurs emplois exigent une longue formation, à savoir plusieurs saisons de travail, avant d'être performants. Par ailleurs, plusieurs métiers de notre secteur sont rémunérés sur une base forfaitaire, c'est-à-dire en fonction du rendement du travailleur. Par conséquent, c'est l'expérience liée à la longévité dans le secteur qui permet au travailleur d'améliorer ses conditions de travail. En brisant le lien de fidélité entre le travailleur et l'employeur, voire le secteur de l'aménagement forestier, on perd du coup l'expertise de celui-ci et la compétitivité de l'entreprise s'en trouve directement affectée. La réforme de l'assurance-emploi contribue indéniablement à diminuer le nombre de travailleurs saisonniers récurrents dans les entreprises. Pour ces dernières, le fait de ne pas

⁸ Plusieurs facteurs déterminent ce qui est considéré comme un emploi convenable : la situation personnelle, les conditions de travail et le salaire, le temps de déplacement et les heures de travail (Ressources humaines et Développement des compétences Canada)

pouvoir compter sur la même main-d'œuvre année après année se traduit par une augmentation de leur investissement en matière de formation, pour des travailleurs qui ne reviendront pas nécessairement l'année suivante. Bref, plus les qualifications requises pour un métier sont importantes, plus il en coûte cher aux entreprises de remplacer les travailleurs perdus la saison suivante. Tandis que pour les nouveaux travailleurs potentiels, le fait d'investir temps et argent (équipement, salaire moindre en début d'emploi en raison du manque d'expérience, etc.) pour intégrer le secteur de l'aménagement forestier dans un contexte d'incertitude constant face à l'assurance-emploi devient beaucoup moins intéressant.

Le CSMOAF est également préoccupé par la spécification, dans la nouvelle définition d'emploi convenable, que le lieu de travail puisse exiger jusqu'à une heure de déplacement à partir du lieu de résidence, et que ce temps de déplacement puisse être plus élevé si l'on tient compte de l'historique du temps de déplacement du prestataire et du temps de déplacement moyen dans sa région. Or, cette précision affecte directement les travailleurs forestiers puisqu'ils parcourent déjà de nombreux kilomètres pour se rendre à leur lieu de travail en forêt⁹.

Enfin, parallèlement à la réforme de l'assurance-emploi, l'abandon de certains projets pilotes tels que celui sur la prolongation de cinq semaines de prestations régulières, aura certainement des répercussions pour les travailleurs saisonniers et donc pour nos travailleurs forestiers. Bien qu'il ne fasse pas directement partie de la réforme de l'assurance-emploi, celui-ci vient accentuer les difficultés appréhendées par les travailleurs saisonniers, notamment le retour du « trou noir » pour bien des prestataires.

En somme, cette réforme vient accentuer les problématiques déjà présentes dans le secteur de l'aménagement forestier et qui sont reliées à la saisonnalité de nos emplois. Le sondage du CSMOAF réalisé en juin 2013 nous indique que les entreprises interrogées y voient des impacts négatifs en ce qui a trait au recrutement de la main-d'œuvre (68 %), à la rétention des employés (69 %) et à la rentabilité de l'entreprise (59 %). L'impact global pour l'industrie est également majoritairement perçu comme étant négatif (72 %). Pour ces mêmes aspects, très peu de répondants estiment qu'il y aura des impacts positifs (entre 2 % et 5 %). Toutefois, force est d'admettre que les entreprises doivent prendre des mesures pour s'adapter au nouveau régime de l'assurance-emploi. À cet effet, le sondage du CSMOAF révèle que 42 entreprises interviewées ont déjà instauré des mesures pour contrer les impacts négatifs du régime avec, entre autres, le prolongement de la durée d'emplois saisonniers de quelques semaines (64 %), l'offre de nouveaux produits et services (26 %), la formation de la main-d'œuvre pour assumer de nouvelles tâches (19 %) et le jumelage d'emploi avec une autre entreprise (14 %). Cependant, l'éventail des mesures possibles est plutôt restreint et ne peut être appliqué dans de nombreuses entreprises, notamment du fait qu'elles sont spécialisées dans un seul type d'activités, qu'elles sont à la merci des contrats reçus, etc. Le fait d'étirer la saison de travail avec un nombre restreint de travailleurs joue inévitablement sur la rentabilité de leur entreprise.

En terminant, la réforme aura comme conséquence majeure de dévaloriser les métiers du secteur de l'aménagement forestier et les stratégies de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre ainsi que le développement des compétences seront d'autant plus difficiles à mettre en œuvre. À cet effet, 40 % des entreprises interrogées entrevoient un impact négatif sur la formation de leurs travailleurs (CSMOAF, juin 2012).

⁹ Selon l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec (1999-2000), le temps de transport moyen du domicile au lieu de travail variait entre 53 et 122 minutes selon le métier alors que celui de la résidence temporaire au lieu de travail variait entre 37 à 80 minutes, auquel il faut ajouter le temps de déplacement jusqu'au domicile. Ce temps doit être multiplié par 2 pour avoir la donnée quotidienne.

5. Pistes d'actions

Le CSMOAF estime que la meilleure solution afin d'atténuer les impacts associés à la saisonnalité des emplois qui sont amplifiés par la réforme de l'assurance-emploi résiderait en la mise en place d'une table de concertation, constituée de représentants d'industries et du gouvernement. Cette table de concertation aurait pour mandats la mise en œuvre des douze recommandations émanant du *Chantier sur la saisonnalité (voir Annexe)*, lesquelles ont été entérinées par les partenaires patronaux et syndicaux du CSMOAF. Par conséquent, il importe de procéder à l'implantation de mesures en lien avec ces pistes de solutions préconisées.

Le CSMOAF juge essentiel d'entreprendre des actions pour l'élaboration d'une véritable politique de l'emploi saisonnier afin que tous les métiers saisonniers aient leur statut et soient reconnus. Ceci pourrait permettre à nos travailleurs d'occuper un emploi de façon durable et de développer, en continu, leurs compétences pour l'exercice d'un métier.

En lien avec cette piste, les partenaires du CSMOAF préconisent également la formation de leurs travailleurs afin de favoriser leur polyvalence et d'augmenter leurs compétences au fil du temps. Comme on le sait, une main-d'œuvre qui est reconnue, formée et qualifiée a sans contredit des effets bénéfiques, quel que soit le secteur d'activité, et le CSMOAF, par ses mandats, se sent fortement interpellé par cette piste d'action.

6. Conclusion

Le CSMOAF est très préoccupé par les problématiques particulières engendrées par la saisonnalité dans son secteur. Par conséquent, il juge primordial que la Commission, dans le cadre de son exercice actuel, mesure bien l'impact de la réforme de l'assurance-emploi sur tous les secteurs saisonniers et qu'il mobilise le gouvernement du Québec pour en amoindrir les effets. Le gouvernement du Québec doit relancer le dialogue avec le gouvernement fédéral, responsable du programme, pour en revoir les modalités. Il doit aussi développer sa propre stratégie pour mettre en œuvre les recommandations du Chantier sur la saisonnalité qui sont de son ressort afin d'attribuer un statut particulier aux métiers saisonniers.

Selon les experts du marché du travail, la pénurie de main-d'œuvre était déjà préoccupante pour les filières saisonnières avant la réforme. Les travailleurs saisonniers doivent aussi maîtriser des compétences complexes et exécuter un travail exigeant. De plus, parce qu'ils touchent un salaire complet seulement une partie de l'année, ces travailleurs acceptent de gagner moins d'argent que la moyenne de la population active en emploi. Ainsi, un des effets pervers anticipés est que la réforme accélère le départ des employés performants et que leur remplacement soit difficile. Les métiers saisonniers font partie intégrante de l'économie du Québec et du Canada et ceux-ci méritent d'être reconnus.

De plus, la réforme de l'assurance-emploi doit considérer l'importance de l'occupation du territoire compte tenu de l'évolution démographique du pays et de plusieurs autres facteurs. Le régime de l'assurance-emploi, tel qu'il existe actuellement, pourrait compromettre dangereusement les chaînes de valeurs souvent déterminantes pour préserver le tissu économique du pays. Ainsi, plutôt que de pénaliser les filières saisonnières, il serait certainement plus bénéfique de trouver des moyens de les valoriser. Le CSMOAF voit, dans le cadre des travaux de cette Commission, l'opportunité d'introduire dans cette réforme, des conditions constructives, notamment en matière de formation. Le CSMOAF appuie les travaux réalisés par le Chantier sur la saisonnalité et réitère l'importance des douze recommandations qui en émanent, notamment en mettant en place un statut d'emploi saisonnier.



En terminant, un souhait des secteurs d'activités à caractère saisonnier réside certainement dans le développement des liens d'emplois durables avec des travailleurs compétents et spécialement formés aux exigences des emplois. Ainsi, une reconnaissance et une valorisation des emplois saisonniers permettraient de rehausser considérablement l'image, en procurant des emplois saisonniers durables et de qualité en plus d'assurer l'avenir des régions à forte saisonnalité.

Annexe

1. Déterminer des critères et en faire l'analyse, pour permettre de démontrer l'importance économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière;
2. Diffuser les résultats du Chantier sur la saisonnalité de manière concertée auprès des instances gouvernementales (gouvernements provincial et fédéral), ainsi que de la CPMT, et favoriser la concertation des ministères concernés : Agriculture Pêcheries et Alimentation, Ressources naturelles, Tourisme, Emploi, Travail, Régions, Finances et Économie, Éducation, Ressources Humaines et Développement des compétences Canada, etc.;
3. Réaliser des activités de communication auprès de différents publics (gouvernements, milieux économiques, relève, grand public), en vue de susciter de l'intérêt, de la curiosité, de la fierté et une reconnaissance des secteurs saisonniers;
4. Adopter une politique de la saisonnalité qui serait incluse dans les orientations des deux paliers de gouvernement, et qui permettrait d'adapter les lois, règlements et programmes aux réalités des secteurs saisonniers.
5. Que les secteurs qui embauchent de la main-d'œuvre sur une base saisonnière reçoivent l'attribution d'une désignation saisonnière; cette désignation tiendra compte des particularités des sous-secteurs et de leurs activités;
6. Que le statut de travailleur saisonnier soit défini de façon détaillée et reconnu par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, en tenant compte en particulier du métier occupé, de l'expertise requise, de la récurrence de son exercice, et de l'importance du maintien du lien d'emploi;
7. Que les emplois saisonniers soient considérés comme des emplois convenables par le gouvernement fédéral et que le programme d'assurance-emploi soit ajusté pour respecter le maintien du lien d'emploi en acceptant le retour du travailleur à son métier sans pénalité;
8. Donner accès à la formation continue sans pénalité aux travailleurs saisonniers disposant d'une date de rappel;
9. Permettre aux entreprises saisonnières et aux travailleurs qui le désirent l'étalement des heures de travail;
10. Donner aux entreprises saisonnières l'accès au paiement hebdomadaire des vacances;
11. Que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures de diversification des activités pour prolonger les périodes d'opération;
12. Que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures ou projets locaux ou régionaux visant le repérage ou le jumelage des activités contra-cycliques, qu'elles soient intra ou intersectorielles.