

DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Rapport du comité interministériel

Ministère des Ressources naturelles
Ministère de la Solidarité sociale
Ministère de l'Industrie et du Commerce
Ministère de l'Éducation
Ministère du Travail
Ministère des Régions

MAI 2001

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	1
2.	OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE	2
3.	MANDAT	2
4.	ÉTAT DE LA SITUATION ET IDENTIFICATION DE LA PROBLÉMATIQUE	4
4.1	Mise en situation : problématiques principales associées au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier.....	4
4.2	Offre et demande de la main-d'œuvre.....	5
4.2.1	Estimé de l'offre régionale de la main-d'œuvre.....	5
4.2.2	Données relatives aux programmes d'études du secteur Foresterie	7
4.2.3	Estimé de la demande régionale de la main d'œuvre	18
4.3	Description du secteur d'activité.....	25
4.4	Description des conditions de travail.....	30
4.5	La main-d'œuvre en aménagement forestier dans une perspective de développement socio-économique et de développement régional.....	33
4.6	Programmes et mesures gouvernementaux de soutien à l'emploi et à la formation	35
4.6.1	Le Programme de création d'emplois en forêt	35
4.6.2	Mesures de soutien à l'emploi et à la formation d'Emploi-Québec.....	39
4.6.3	Mesures et programmes du MIC.....	40
4.7	Financement de la sylviculture.....	43
4.8	Attentes et contribution des partenaires non gouvernementaux au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier	47
4.9	Autres initiatives.....	54
4.10	Faits saillants	55

5.	PROSPECTIVES	56
5.1	Profil démographique.....	56
5.2	Estimé des superficies à traiter et de la demande de la main-d'œuvre.....	61
5.3	Régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles.....	66
6.	ORIENTATIONS ET SCÉNARIOS DE MISE EN OEUVRE	67
6.1	La création d'emplois	67
6.2	La relève.....	68
6.3	La rétention	69
6.4	Le suivi.....	73

1. INTRODUCTION

Le 7 avril 2000, lors du congrès annuel de la Conférence des coopératives forestières du Québec, le ministre des Ressources naturelles, monsieur Jacques Brassard, annonçait la mise sur pied d'un comité interministériel qui aurait pour mandat de proposer au gouvernement des pistes de solution pour assurer le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier.

Cette décision fait suite aux diverses représentations des entreprises sylvicoles et des industriels forestiers qui s'inquiètent d'une pénurie éventuelle de main-d'œuvre qualifiée dans un contexte de certification des pratiques forestières et de l'intensification des travaux sylvicoles (rendement accru).

Plusieurs dossiers connexes, qui impliquent différents ministères, concourent à apporter une meilleure visibilité au dossier de la main-d'œuvre sylvicole :

- Le dépôt du Projet de loi n°136 modifiant la Loi sur les forêts et d'autres dispositions législatives (31 mai 2000) et la Commission parlementaire sur la révision du régime forestier, qui a débuté le 6 septembre 2000 ;
- la mise en œuvre d'une politique gouvernementale sur la ruralité ;
- la reconduction, pour 2000-2001, du financement accordé au Programme de création d'emplois en forêt et l'introduction d'un volet de perfectionnement en emploi, financé en partie grâce au Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion sociale ;
- le dépôt du rapport Bernier sur les relations de travail en milieu forestier (8 février 2000) ;
- la révision des Plans généraux d'aménagement forestier des bénéficiaires de contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier, dont la partie des plans déposés et approuvés tendent à démontrer, dans les nouvelles stratégies d'aménagement, une augmentation des activités sylvicoles pour les années à venir ;
- les initiatives réalisées en partenariat par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, un organisme financé par Emploi-Québec, telles la reconnaissance professionnelle des métiers de la forêt, la mise sur pied d'un programme de compagnonnage, la réalisation d'une enquête sur la main-d'œuvre forestière, la révision du régime d'apprentissage et le profil du travailleur forestier ;

- les mesures d'atténuation annoncées par le ministre Jacques Brassard, lors de la révision des plans généraux d'aménagement forestier au Bas-Saint-Laurent (juillet 2000). À cette occasion, M. Brassard annonçait la mise sur pied d'un comité mandaté de faire les recommandations nécessaires afin que le Programme de création d'emplois en forêt réponde mieux aux besoins en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre et pour lui conférer un caractère récurrent.

L'ensemble des intervenants reconnaissent que l'accroissement des travaux en forêt et l'amélioration continue de la qualité sont devenus des incontournables afin de combler les besoins actuels et futurs des utilisateurs du milieu forestier (industriels forestiers, propriétaires privés, autochtones, chasseurs, pêcheurs, villégiateurs, etc.) et de répondre aux nouvelles exigences du commerce international.

Pour ce faire, dans une approche de développement durable, le gouvernement du Québec doit favoriser, en concertation avec les principaux intervenants concernés, la consolidation du secteur de l'aménagement forestier et le développement d'une offre de main-d'œuvre suffisante et qualifiée pour satisfaire la demande de ce marché en croissance. Les enjeux forestier et économique interpellent dans l'action chacun des partenaires en présence et imposent de mesurer périodiquement la progression des réalisations.

2. OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

- Contribuer au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier pour répondre aux exigences de l'aménagement durable des forêts (certification, intensification).
- Contribuer à la valorisation des métiers de la forêt et à l'amélioration des compétences.
- Favoriser le renouvellement de la main-d'œuvre et la rétention en emploi.
- Soutenir l'activité économique des régions par la création et le maintien des emplois en forêt.

3. MANDAT

Mettre en place une approche gouvernementale concertée sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier et proposer des orientations, des scénarios de mise en œuvre et un plan d'action. Dans cette perspective, et afin de supporter l'activité économique des régions dans le secteur de l'aménagement

forestier, reconfigurer le Programme de création d'emplois en forêt et en assurer la récurrence du financement à moyen ou long terme.

Dans ce rapport, le terme « aménagement forestier » comprend les activités de reboisement, de débroussaillage (éclaircie précommerciale et dégagement mécanique) et l'abattage manuel, soit les activités fortement intensives en main-d'œuvre, en excluant les opérations mécanisées, dont le débardage.

4. ÉTAT DE LA SITUATION ET IDENTIFICATION DE LA PROBLÉMATIQUE

4.1 Mise en situation : problématiques principales associées au développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier

- Le contexte et les exigences des métiers sylvicoles rendent ce secteur peu attrayant : rémunération nette faible, normes minimales de travail, saisonnalité, endurance physique, risque élevé d'accidents au travail, éloignement et absence prolongée du foyer, travail à forfait pour les travailleurs inexpérimentés, dépenses d'emploi souvent non compensées, métiers peu valorisés socialement, peu de reconnaissance des compétences professionnelles, secteur d'activité qui offre peu de sécurité d'emploi, etc.
- Les travailleurs sylvicoles, qui ont bénéficié d'une formation, optent souvent pour des emplois plus rémunérateurs dans des secteurs de l'économie où il y a de meilleures opportunités.
- La forte compétition entre les entreprises sylvicoles pour l'obtention de travaux et la nature ponctuelle des contrats ont des impacts négatifs sur les conditions de travail des travailleurs sylvicoles et sur la disponibilité de la main-d'œuvre.
- Les profits des entreprises sylvicoles sont faibles, ce qui implique peu de marge de manœuvre pour assurer le développement de la main-d'œuvre sylvicole.
- En territoire public, l'État est pratiquement seul à investir en sylviculture, malgré la responsabilité déléguée des travaux à l'industrie forestière. En forêt privée, cette responsabilité appartient principalement aux Agences régionales de mise en valeur des forêts privées.
- En dépit de la forte demande de main-d'œuvre et une stabilité des salaires, la quasi-totalité des travaux prévus en forêt publique et privée ont été réalisés ces dernières années.
- Les taux de diplomation et de placement des étudiants aux différents programmes de formation professionnelle en sylviculture sont faibles.
- Malgré la problématique sur le développement de la main-d'œuvre, les régions réclament la reconduction, voire la bonification des programmes de création d'emplois pour soutenir l'activité économique.
- La pénurie appréhendée de travailleurs sylvicoles semble affecter plus particulièrement les régions forestières qui connaissent une hausse importante de la demande de main-d'œuvre liée à l'intensification des travaux sylvicoles et/ou il y a

des alternatives d'emploi pour les travailleurs dans d'autres secteurs de l'économie (taux de chômage faible).

- Au cours des dernières années, la hausse de la demande de la main-d'œuvre sylvicole ne semble pas avoir entraîné une hausse de la rémunération des travailleurs et une amélioration de leurs conditions de travail (dysfonctionnement du marché du travail et du mécanisme de fixation des salaires).
- Autres problématiques : taux de roulement de la main-d'œuvre important dans certaine région, vieillissement des travailleurs, manque de relève, peu d'intérêt des jeunes, etc.

6. ORIENTATIONS ET SCÉNARIOS DE MISE EN ŒUVRE

6.1 La création d'emplois

➤ Le Programme de création d'emplois en forêt

Orientations

1. Recentrer le Programme de création d'emplois en forêt principalement sur le soutien de l'activité économique des régions, tout en y maintenant transitoirement des mesures de développement de la main-d'œuvre sylvicole dans les régions aux prises avec des difficultés de recrutement.
2. Assurer la récurrence du financement du Programme de création d'emplois en forêt sur un horizon de moyen terme (5 ans).

Scénario de mise en œuvre

- Que le ministère des ressources naturelles (MRN) recentre, dès 2001-2002, la vocation première du Programme de création d'emplois en forêt sur la création d'emplois dans les régions ressources (Volet-SAER : soutien à l'activité économique des régions ressources).
- Que le volet SAER du programme maintienne transitoirement, pour une période de trois ans, un support de formation en débroussaillage et/ou en abattage manuel (polyvalence), en concentrant dorénavant les efforts sur le développement d'une nouvelle main-d'œuvre sylvicole dans les régions aux prises avec des difficultés de recrutement.
- Que le Programme de création d'emplois en forêt supporte temporairement, pour une période de trois ans, une mesure de soutien au développement de la main-d'œuvre sylvicole, offerte en entreprise (volet SDMOE), de façon à accompagner et à faciliter la transition vers des mesures récurrentes de développement à mettre en place par Emploi-Québec; que ce volet soit réservé exclusivement au développement d'une nouvelle main-d'œuvre dans les régions aux prises avec des difficultés de recrutement.

6.2 La relève

➤ La formation professionnelle

Orientation

3. Réviser les programmes de formation professionnelle en aménagement forestier pour contribuer à la relève des travailleurs sylvicoles (débroussailliers, abatteurs manuels).

Scénario de mise en œuvre

- Que le ministère de l'Éducation (MEQ) oriente la révision de ses programmes en aménagement forestier de manière à former des travailleurs sylvicoles correspondant aux besoins du marché.
- Que le MEQ mette en œuvre les programmes révisés au plus tard en avril 2002.
- Que le MEQ oriente la révision de ses programmes de façon à ce que la formation en aménagement forestier soit acquise partiellement en milieu de travail (stages, alternance travail-études).
- Que les entreprises d'aménagement forestier consentent à accueillir les étudiants stagiaires et à participer à la formation en milieu de travail.

La formation en emploi

Orientation

4. Mettre en œuvre le Régime de qualification de la main-d'œuvre pour les ouvriers débroussailliers et y apporter les ajustements nécessaires pour les abatteurs manuels (norme professionnelle, compagnonnage), de façon transitoire jusqu'à l'application du Régime de développement et de reconnaissance des compétences professionnelles.

Scénario de mise en œuvre

- Permettre aux entreprises sylvicoles qui ont des besoins de développement de la main-d'œuvre d'obtenir une assistance financière sous forme d'un crédit

d'impôt¹⁰ afin de former cette main-d'œuvre (formation des apprentis et des travailleurs en emploi, compagnonnage) en vue de l'émission, par Emploi-Québec, d'une certification d'État reconnaissant les compétences acquises selon la norme professionnelle en vigueur.

- Échéancier visant le Régime de qualification de la main-d'œuvre : mise en œuvre, pour les débroussailliers : avril 2001; ajustements, pour les abatteurs manuels : avril 2002.
- Que le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en aménagement forestier œuvre à la promotion du Régime de qualification de la main-d'œuvre auprès des entreprises en aménagement forestier, en collaboration avec la CCFQ, RESAM, l'AETSQ et le Comité de stratégie des ouvriers sylvicoles (CSOS).

6.3 La rétention

➤ **Le développement de la main-d'œuvre** (Régime de qualification: voir orientation 4).

- Le développement des compétences et des habiletés.
- La reconnaissance professionnelle.

➤ **La consolidation des entreprises d'aménagement**

Orientation

5. Favoriser la signature de contrats sylvicoles de moyenne et longue durée (3 ans et +).

Scénario de mise en œuvre

- Que le MRN modifie, pour le 1^{er} avril 2002, la teneur de l'état d'avancement des traitements sylvicoles des bénéficiaires de contrat et de convention d'aménagement forestiers, en y introduisant une déclaration portant sur le contrat sylvicole, notamment quant à sa durée et quant à l'utilisation du crédit de redevances prévu exclusivement pour l'aide à l'exécution ; que le MRN mette en place des mesures de vérifications à cet égard.

¹⁰ Crédit d'impôt maximum de 200 \$ par semaine par travailleur selon les normes actuelles du ministère du Revenu (40 % de la masse salariale).

- Que la CCFQ, RESAM et l'AETSQ développent d'ici septembre 2001 un modèle de contrat sylvicole pouvant inspirer les entreprises d'aménagement et l'industrie forestière, pour formaliser leurs relations d'affaires. La participation de l'industrie forestière y est fortement souhaitable.
- Que l'AMBSQ et l'ADSFQ sensibilisent les bénéficiaires de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier à l'intérêt mutuel de convenir de contrats de moyenne et longue durée avec les entreprises d'aménagement forestier et les invitent par conséquent à s'engager en ce sens.
- Que l'ensemble des signataires de contrats sylvicoles favorisent désormais la conclusion de contrats de moyenne et de longue durée, de façon à ce qu'en 2005, au moins 50 pour cent du volume d'activité de contrats sylvicoles de chaque bénéficiaire de CAAF (CAF) soient confirmés dans des contrats d'une durée minimale de trois ans ; que le MRN mette en place un processus de suivi lui permettant de faire un bilan de la situation en 2003 ; que ce bilan conduise le MRN et les partenaires à évaluer l'atteinte de l'objectif, les problématiques de mise en œuvre et les mesures à déployer pour faciliter l'atteinte de la cible de 2005.
- Que le MRN, l'AMBSQ, l'ADSFQ et RESAM invitent leurs représentants, au sein des conseils d'administration des agences de mise en valeur des forêts privées, à favoriser des ententes de moyen terme entre les agences et les conseillers forestiers accrédités.

Orientation

6. Assurer que les entreprises d'aménagement soient rémunérées pour l'ensemble des tâches qu'elles ont à accomplir.

Scénario de mise en œuvre

- Que l'AMBSQ, l'ADSFQ et le MRN interviennent auprès des bénéficiaires de contrats et de conventions d'aménagement forestier pour leur rappeler leurs obligations de rémunérer les entreprises d'aménagement pour l'ensemble des services rendus (notamment pour les travaux techniques non liés à l'exécution).

Orientation

7. Mettre à jour les connaissances sur les coûts de la sylviculture en forêt publique

Scénario de mise en œuvre

- Que le ministère des Ressources naturelles, en collaboration avec les entreprises d'aménagement, réalise pour 2002-2003 une enquête sur les coûts (exécution, technique) de la sylviculture en forêt publique afin de mettre à jour les données de l'enquête réalisée en 1996.

Orientation

8. Permettre aux entreprises d'aménagement d'influencer le cadre normatif des instructions sylvicoles.

Scénario de mise en œuvre

- Que le MRN consulte l'AMBSQ, l'ADSFQ, la CCFQ, le RESAM et l'AETSQ sur la révision des instructions sylvicoles admissibles en paiement des droits, en raison des incidences sur les coûts de réalisations

Orientation

9. Profiter d'une éventuelle politique de rendement accru des forêts et promouvoir le nouveau contrat d'aménagement forestier comme outils permettant de consolider les entreprises en aménagement forestier.

Scénario de mise en œuvre

- Que le MRN sensibilise les milieux régionaux à l'existence du nouveau contrat d'aménagement forestier (CAF) comme outil pouvant servir à la consolidation des entreprises d'aménagement.
- Que le MRN favorise les entreprises d'aménagement dans la mise en application de l'éventuelle politique de rendement accru des forêts.

Orientation

➤ **Durée moyenne de l'emploi**

10. Augmenter, d'ici 2005, la durée moyenne de l'emploi en aménagement forestier à vingt-quatre semaines par année.

Scénario de mise en œuvre

- Que les entreprises d'aménagement œuvrent à l'augmentation de la durée moyenne de l'emploi en favorisant notamment la polyvalence des travailleurs sylvicoles (reboisement, débroussaillage, abattage).
- Que la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ), le Regroupement des sociétés d'aménagement du Québec (RESAM) et l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ) sensibilisent les entreprises d'aménagement et les travailleurs sylvicoles sur les bénéfices découlant de l'augmentation de la durée moyenne de l'emploi en aménagement forestier.

➤ **Les conditions de travail**

- La mise en application de l'ensemble des orientations précédentes, portant sur la formation professionnelle, la formation en emploi, la durée moyenne de l'emploi, la signature et la durée de contrats sylvicoles, la rémunération de l'ensemble des tâches, le contrat d'aménagement forestier (CAF) et le projet de politique de rendement accru, contribuera à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs sylvicoles.
- Les gains découlant de ces orientations, pour les travailleurs, porteront principalement sur : la stabilité des emplois, la productivité (rémunération) et la santé et la sécurité au travail.

Orientation

11. Faire la promotion des mesures fiscales existantes relatives aux dépenses d'emploi auprès des travailleurs sylvicoles et des entreprises d'aménagement (outils de travail, dépenses d'opération, transport).

Scénario de mise en œuvre

- Que le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier poursuive, en collaboration avec la CCFQ, RESAM, l'AETSQ et le Comité de stratégie des ouvriers sylvicoles (CSOS), la sensibilisation sur les mesures fiscales admissibles dès 2001.

6.4 Le suivi des orientations

Orientation

12. Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action portant sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier.

Scénario de mise en œuvre

- Que le comité interministériel, en collaboration avec les partenaires non gouvernementaux, assure le suivi du plan d'action gouvernemental.

Orientation

13. Qu'Employ-Québec poursuive son appui au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Scénario de mise en œuvre

- Que le comité poursuive ses principaux mandats (développement de la main-d'œuvre, identification des besoins du secteur en matière de gestion des ressources humaines) et assure la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur.