



# Des initiatives inspirantes pour garder votre équipe engagée au fil des saisons

Présentations d'initiatives sectorielles : formation, assurances collectives,  
horticulture ornementale

# Des initiatives inspirantes pour garder votre équipe engagée au fil des saisons

## Rapport d'étude auprès des **travailleurs forestiers manuels**



**Nadia Noël**

Adjointe à la direction générale  
ForêtCompétences



# Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs forestiers manuels

Nadia Noël, adjointe à la direction



Avec le soutien financier du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Québec 

## Objectifs et approche utilisée

- Établir le profil des travailleurs forestiers manuels (reboiseurs, débroussailliers, abatteurs manuels);
- Identifier les facteurs d'attraction, de rétention, de satisfaction et d'insatisfaction par rapport à leur emploi et la vision de leur avenir dans le secteur;
- Approfondir notre connaissance des travailleurs forestiers manuels nés à l'extérieur du Canada (appelés dans le cadre de l'étude les travailleurs immigrants);
- Formuler des recommandations pour faciliter le recrutement et la rétention des travailleurs forestiers manuels selon leur métier et leur origine.

## Sondage Web

- Étude réalisée avec Groupe AGECO
- Sondage en ligne, réalisé entre août et octobre 2023
- 48 questions, durée de 15 minutes
- Total de 327 répondants (sur un nombre total de travailleurs estimé à 3 400)

## Profil de nos travailleurs forestiers manuels



### Travailleur salarié/incorporé/autonome

- Presque exclusivement des travailleurs salariés chez les reboiseurs
- 1 débroussailleur sur 5 est un travailleur incorporé
- 1 abatteur manuel sur 2 est un travailleur autonome ou incorporé

### Travailleurs immigrants (nés à l'extérieur du Canada)

- Presque absents chez les abatteurs manuels
- Représentent 1 travailleur sur 4 chez les reboiseurs et débroussaillieurs

### Lieu de résidence et de travail

- Principales régions de résidence des travailleurs: Bas-Saint-Laurent, Saguenay Lac-Saint-Jean et Montréal (!!!)
- 40% des travailleurs immigrants habitent la grande région de Montréal et vont travailler en région pendant la saison
- Région de travail des répondants: Saguenay-Lac Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue et Bas-Saint-Laurent







## Genre

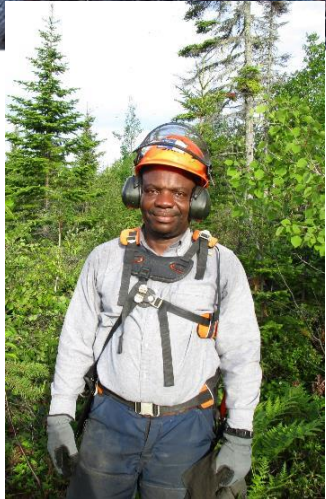
- Très peu de femmes dans les métiers d'abatteur manuel et de débroussaillieur
- Environ 1 reboiseur sur 4 est une femme

## Âge

- Des abatteurs manuels et des débroussaillieurs plus âgés
- Des reboiseurs plus jeunes et peu expérimentés
- Très peu de relève chez les débroussaillieurs (17% ont moins de 34 ans)
- Les travailleurs nés à l'extérieur du Canada sont plus jeunes et peu expérimentés

## Niveau de scolarité

- Profils très variés, tous les niveaux d'études
- 1 travailleur sur 4 a fait des études universitaires
- 36% des reboiseurs ont fait des études universitaires
- 37% des travailleurs immigrants ont fait des études universitaires
- Peu ont fait des études en foresterie



## **Nombre de semaines de travail/saisonnalité des emplois**

- Débroussailleur: débute avril-mai et termine en octobre-novembre, selon les régions
- Abatteur manuel: très varié, peut travailler entre 5 et 10 mois par année
- Reboiseur: saison moins longue, débute mai-juin et se termine en août-septembre, selon les régions

## **Nombre d'heures de travail**

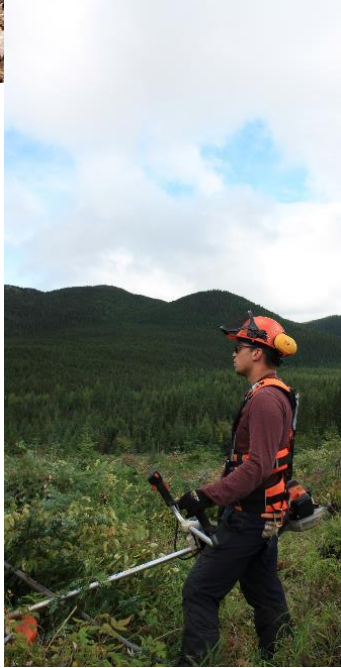
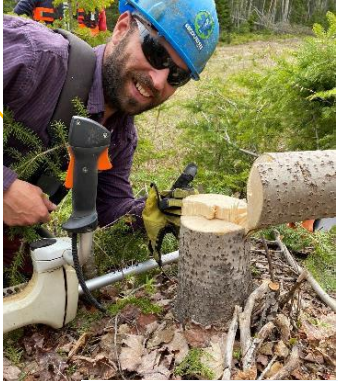
- Saisonnalité = travailler intensivement pendant la saison de travail
- Près de la moitié des répondants fait entre 40 et 50h semaine et l'autre moitié fait plus de 50h par semaine

## **Hébergement hors de la résidence principale pendant la saison de travail**

- Environ la moitié des débroussailleurs sont hébergés par l'employeur pendant la saison
- Les reboiseurs sont très majoritairement hébergés par l'employeur
- Les abatteurs manuels reviennent très majoritairement à leur domicile tous les soirs
- Les travailleurs immigrants sont hébergés à l'extérieur de leur domicile pour le travail

## **Horaire**

- La grande majorité des répondants travaillent sur des horaires 5/2 ou 4/3 (73%)
- Horaire 6/1 et 9/5 plus répandu chez les travailleurs immigrants



## Mode de rémunération

- Les reboiseurs et débroussailleurs rémunérés très majoritairement à la production
- Près de la moitié des abatteurs manuels sont payés à l'heure et le tiers à la production

## Salaire

- Très varié en raison de la rémunération à la productivité
- La majorité gagne entre 20\$ et 40\$ de l'heure
- La proportion de répondants ayant un salaire horaire estimé de plus de 50\$/h augmente avec l'âge, jusqu'à 54 ans, après quoi, cette proportion diminue

## Avantages sociaux

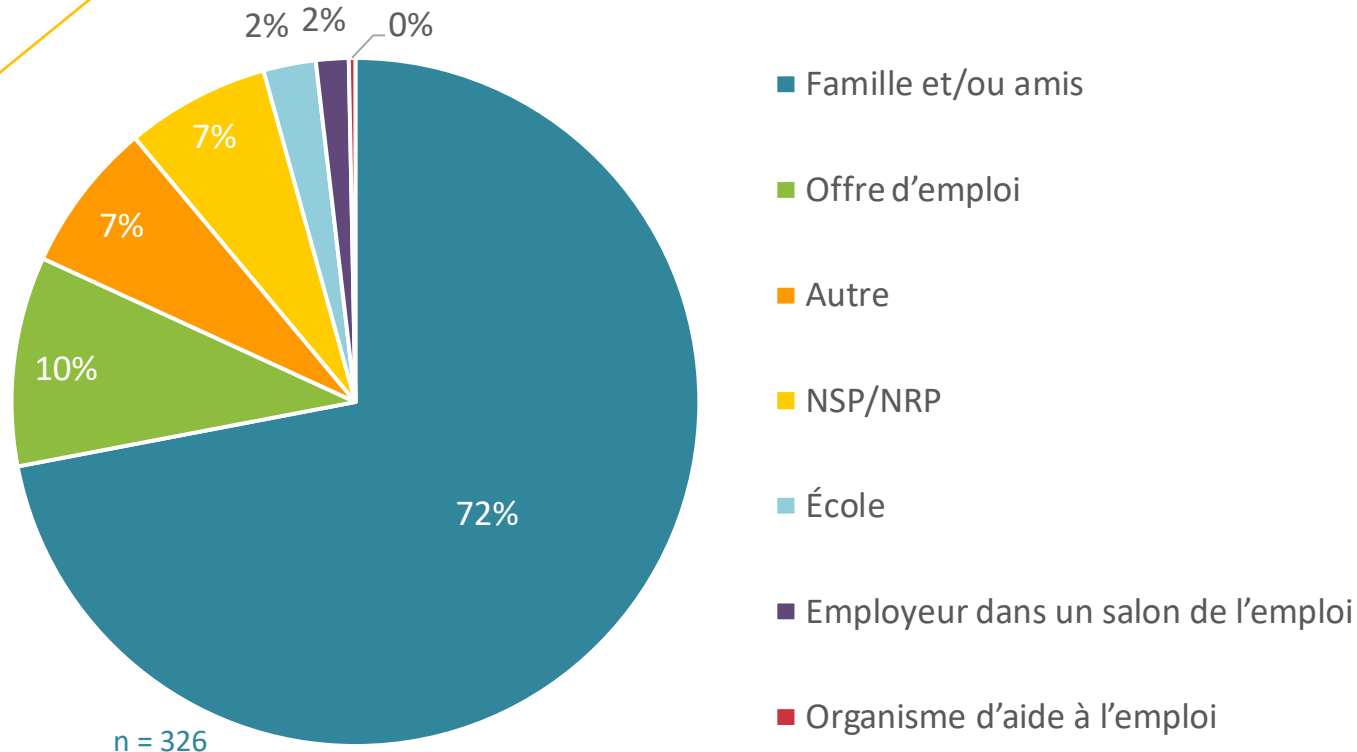
- Débroussailleurs: plus d'avantages sociaux (congés de maladies, congés mobiles, régime de retraite, formations payées)
- Reboiseurs: équipement de travail et transport fournis vers le lieu de travail, essence payée



# Recrutement des travailleurs dans le secteur

## Répartition des répondants selon la façon dont ils ont connu le secteur forestier et les possibilités d'emplois

Comment avez-vous entendu parler des possibilités d'emplois en foresterie?



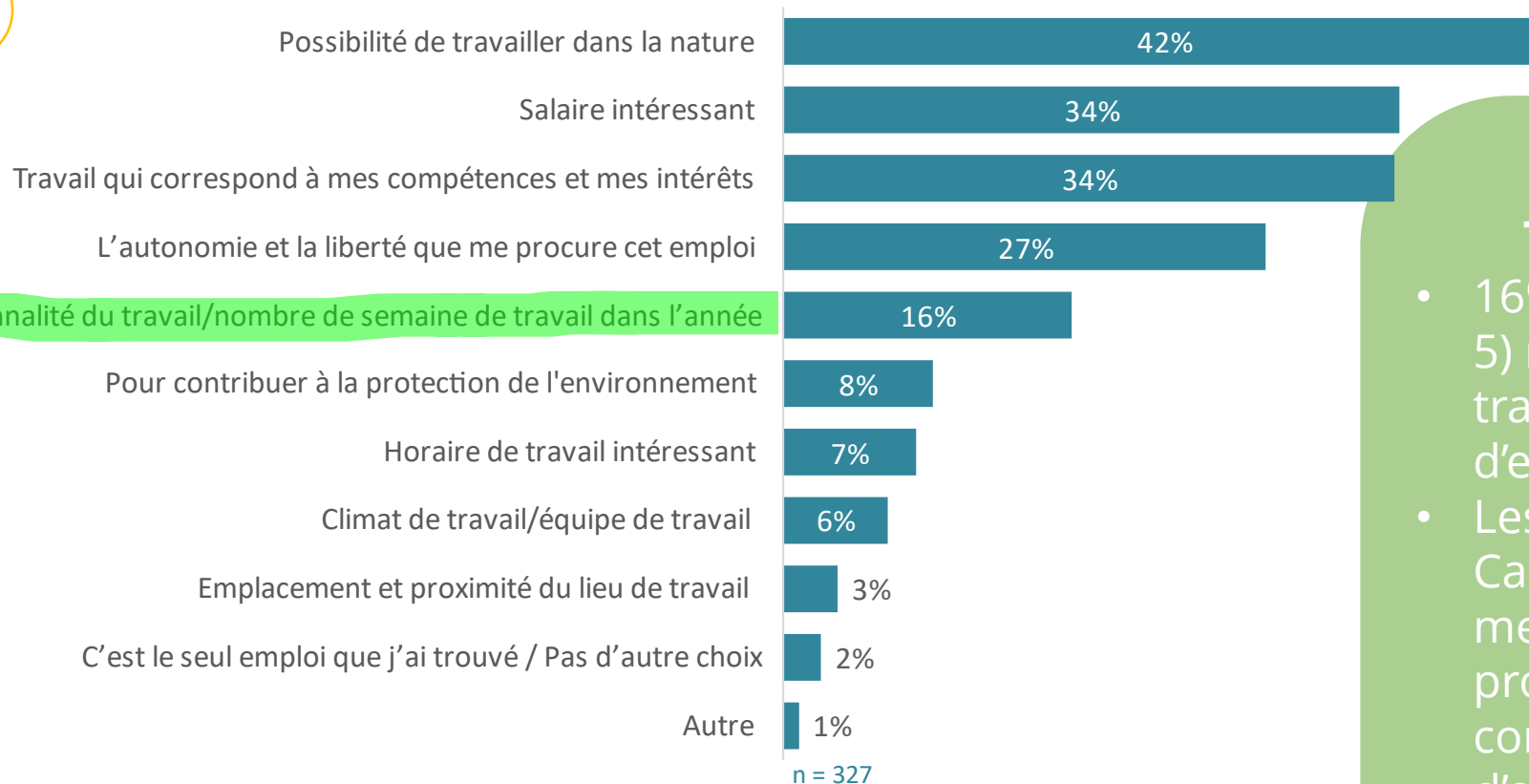
## Faits saillants

- Le bouche à oreille est le moyen principal pour faire connaître le secteur, peu importe l'origine (né au Canada ou à l'étranger).
- Pour près du trois quarts des répondants (72%), c'est via la famille et les amis qu'ils ont entendu parler du secteur forestier.
- Pour les répondants ayant entendu parler des possibilités d'emploi en foresterie par une offre d'emploi (10%), le tiers (31%) l'ont vu sur des réseaux sociaux.

# Les principales motivations à occuper leur emploi

## Répartition des répondants selon les raisons d'occuper un emploi en foresterie

Quelles sont les 2 principales raisons pour lesquelles vous occupez cet emploi?

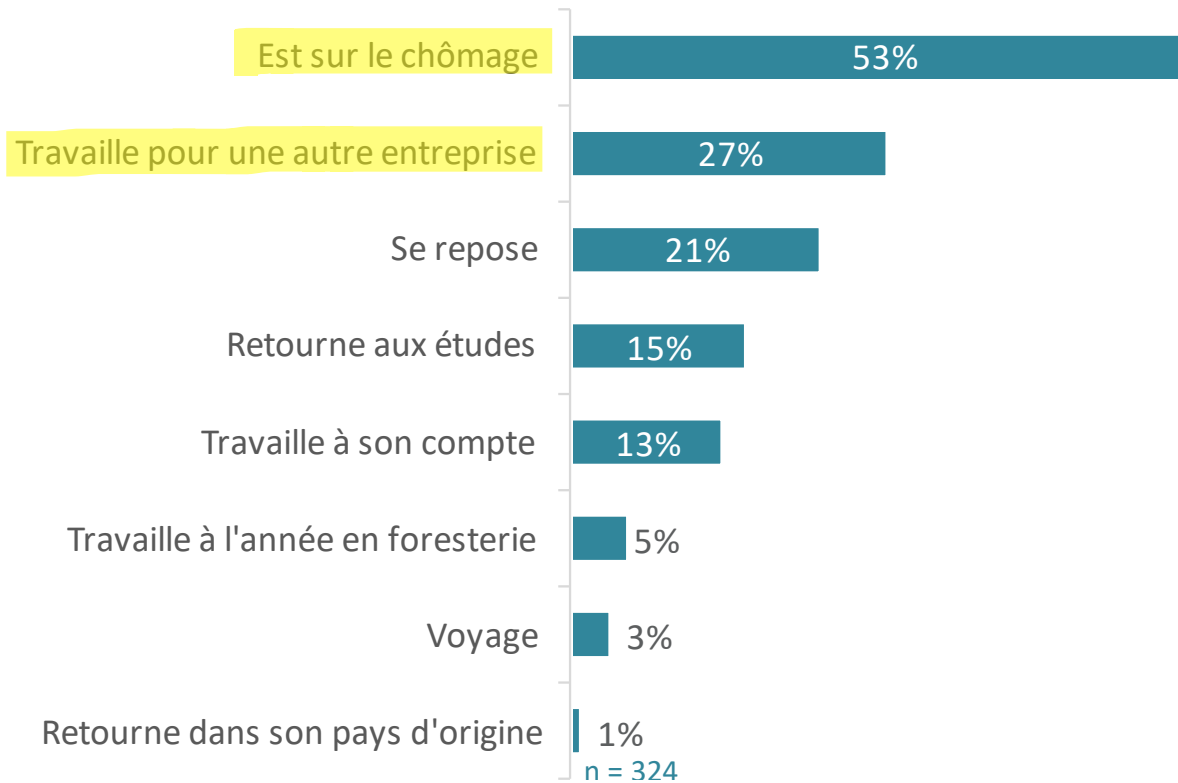


## Faits saillants

- 16% des répondants (près de 1 sur 5) mentionnent la saisonnalité du travail comme une raison principale d'exercer ce métier.
- Les travailleurs nés à l'extérieur du Canada sont plus du quart (27%) à mentionner la contribution à la protection de l'environnement comme une raison principale d'occuper leur emploi.

# Occupation après la fin de la saison de travail

Répartition des répondants selon leurs activités une fois la saison en foresterie terminée

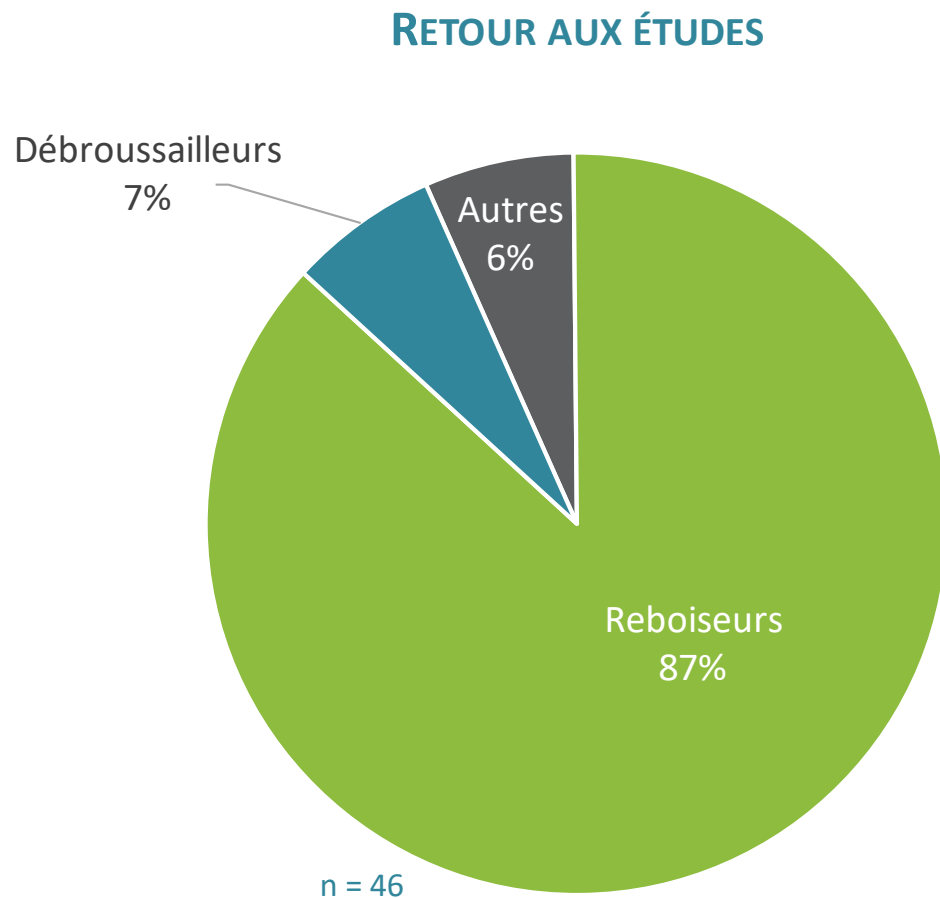


## Faits saillants

- Les répondants plus âgés ont des occupations moins variées après la saison et sont plus nombreux à recevoir des prestations d'assurances-emploi (70% vs 48% chez les 34 ans et moins).
- Les répondants nés au Canada sont plus nombreux à recevoir de l'assurance-emploi (56% vs 44% pour les travailleurs immigrants).

# Occupation après la fin de la saison de travail (suite)

Répartition des répondants retournant aux études à la fin de la saison selon le métier



## Faits saillants

Parmi tous les répondants qui retournent aux études une fois la saison terminée, 87% sont des reboiseurs.

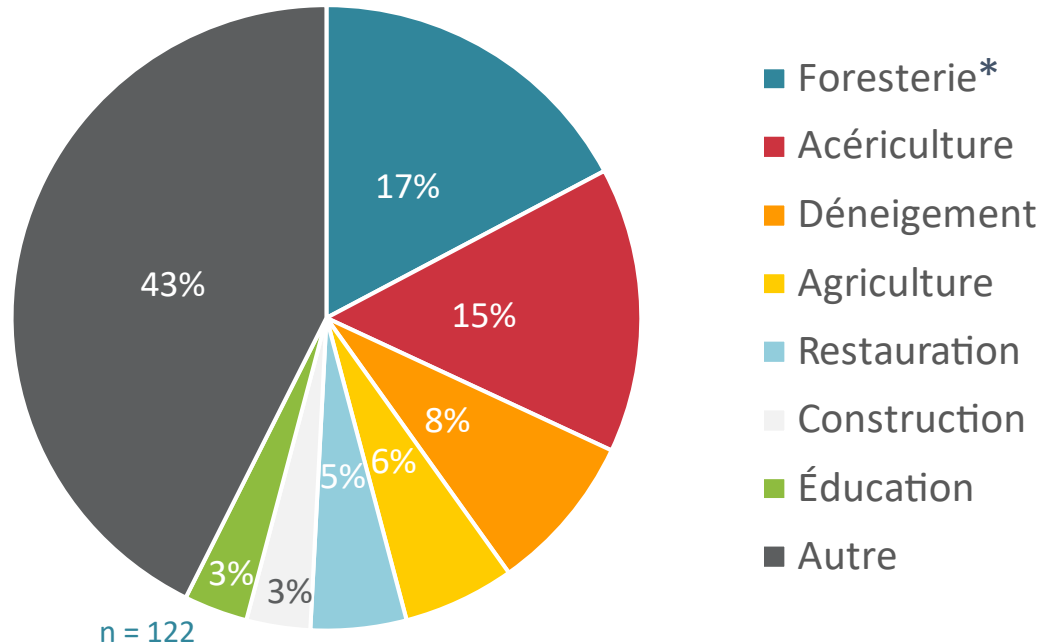
Plus du quart des répondants exerçant le métier de reboiseurs (29%) retournent aux études à la fin de la saison.

Les répondants retournant aux études une fois la saison en foresterie terminée le font dans une multitude de secteurs (ex. agriculture, gestion, éducation). Ce sont 7% des répondants aux études qui étudient en foresterie.



# Une occupation très variée pour les travailleurs demeurant sur le marché du travail après la fin de la saison de travail

## Répartition des répondants travaillant pour une autre entreprise ou à leur compte à la fin de la saison selon l'industrie



Note : Les « autres » réponses fournies par les répondants sont très variables (ex. biologiste, camionneur, gestionnaire de commerce de détail, guide touristique, travailleur social, vétérinaire, mécanicien)

\*Ex. Technicien forestier, travail sur leurs terres, usine de sciage, bûchage, abattage, etc.

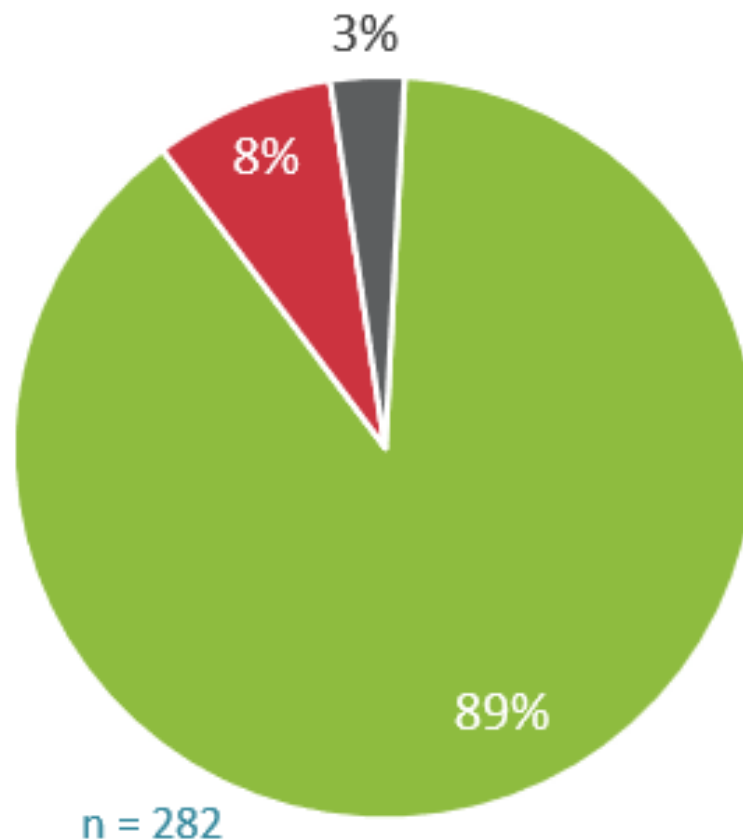
## Faits saillants

- 43% des répondants demeurent sur le marché du travail une fois la saison en foresterie terminée.
- 17% continuent de travailler dans le secteur forestier dans d'autres occupations.
- 65% des répondants travaillant dans une autre entreprise le reste de l'année travaillent à temps plein.
- 56% des répondants qui travaillent à leur compte le reste de l'année le font à temps plein.

## Des employés fidèles

### Répartition des répondants retournant ou non chez le même employeur chaque année

- Retourne chez le même employeur chaque année
- Ne retourne pas chez le même employeur chaque année
- NSP/NRP



Note: Cette question était seulement posée aux répondants exerçant leur métier en foresterie depuis plus d'un an. Ce sont 41 répondants qui travaillaient dans le secteur forestier depuis 1 an ou moins.

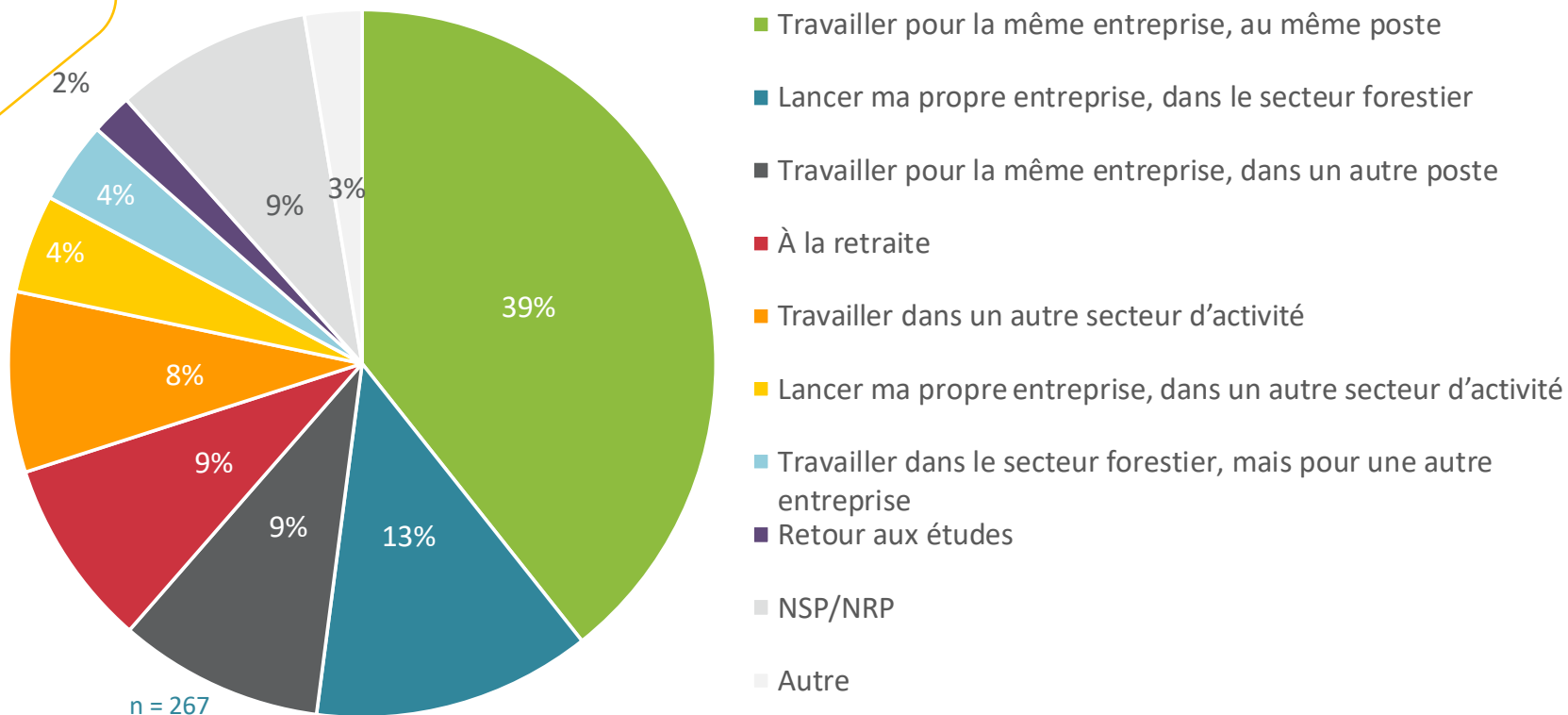
## Faits saillants

- Près de 90% des répondants retournent travailler pour le même employeur chaque année.
- 84% des répondants prévoient revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain et, parmi ceux-ci, 85% prévoient retourner travailler chez le même employeur.

## Vision du futur – Perspective 5 ans

### Répartition des répondants selon l'occupation visée dans 5 ans

Où vous voyez-vous dans 5 ans?



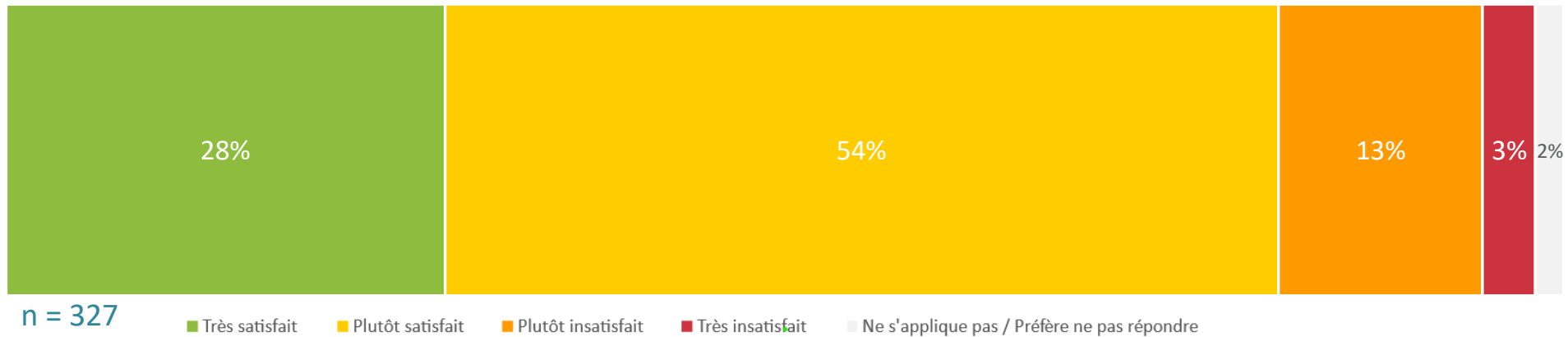
## Faits saillants

- Plus de 80% des travailleurs sondés prévoient revenir travailler dans le secteur forestier l'an prochain, pour la même entreprise.
- Près de la moitié (48%) des répondants prévoient encore travailler pour la même entreprise dans 5 ans; il y a donc une perspective de carrière.
- Les abatteurs manuels sont plus nombreux à envisager de se partir une entreprise (32% vs 13%).

# Satisfaction par rapport aux conditions de travail

## Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le métier

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



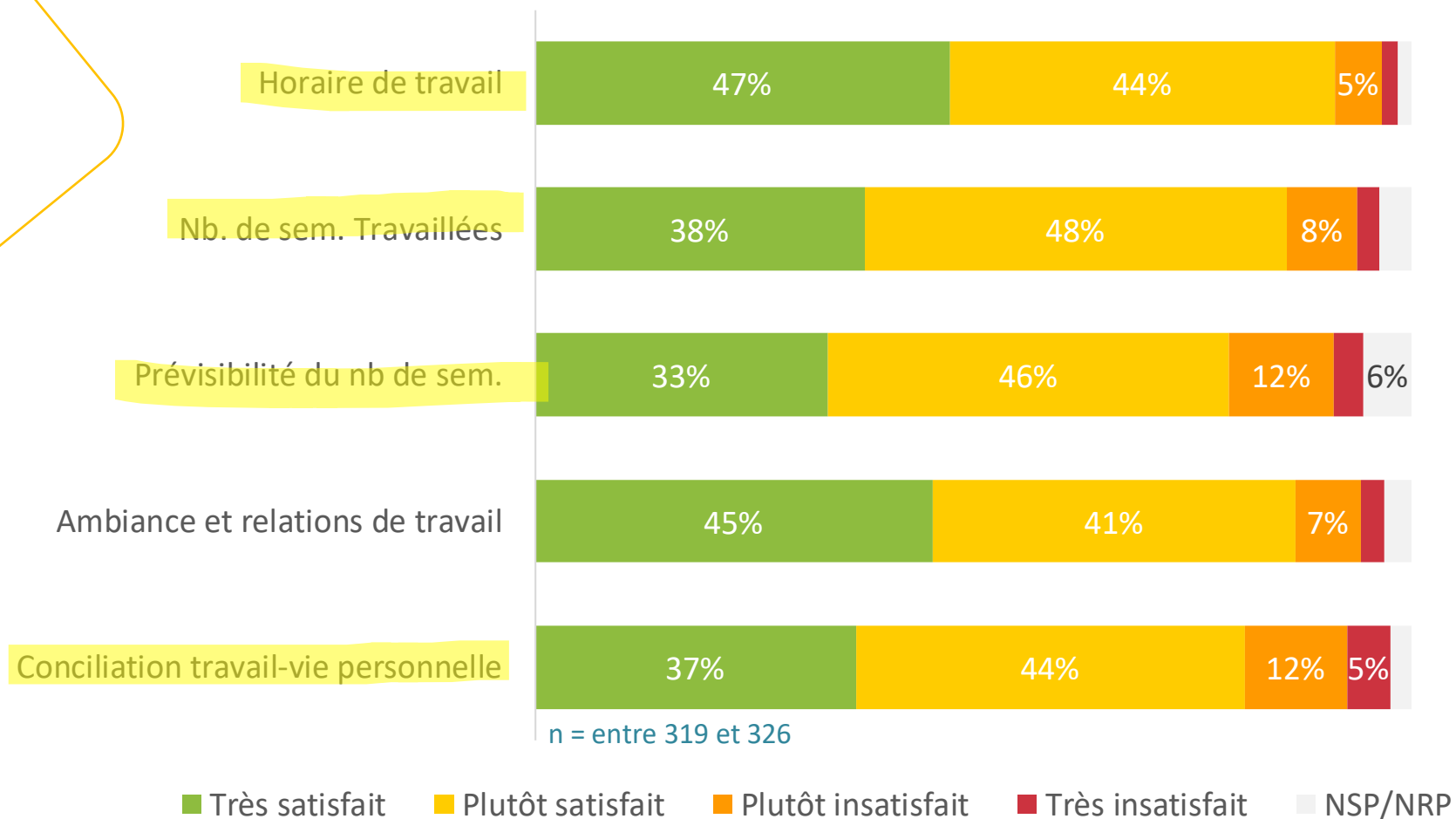
## Fait saillant

En très grande majorité, les répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail (83% très satisfait et plutôt satisfait).



# Principaux éléments de satisfaction par rapport à l'emploi

## Répartition des répondants selon le niveau de satisfaction

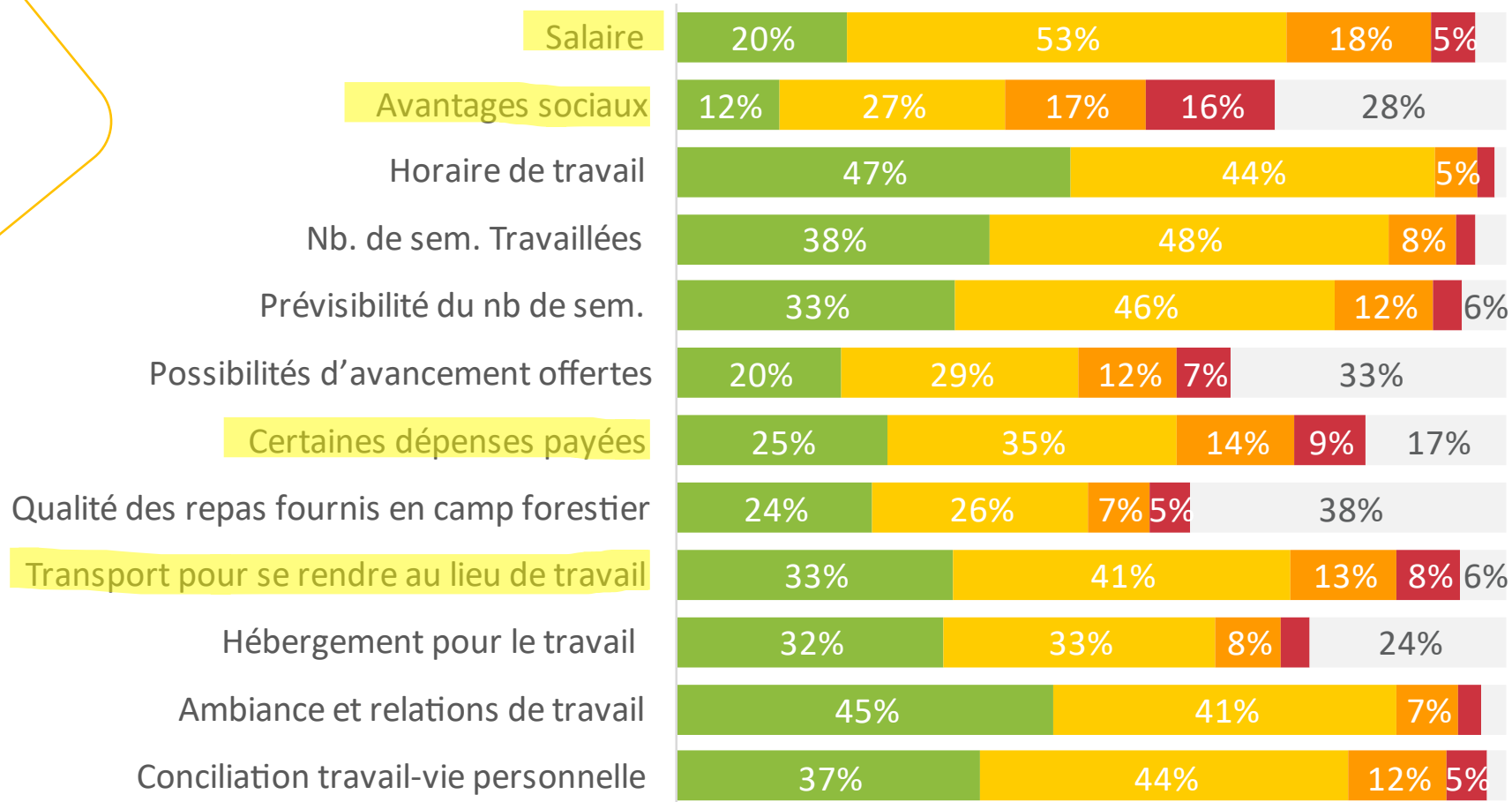


## Fait saillant

Les éléments liés à l'horaire et à la saisonnalité du métier sont parmi les éléments les plus appréciés des travailleurs.

# Les éléments comptant le plus d'insatisfaction par rapport à l'emploi

Niveau de satisfaction des répondants envers différents éléments liés aux conditions de travail (Q26)



n = entre 319 et 326

■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait ■ NSP/NRP

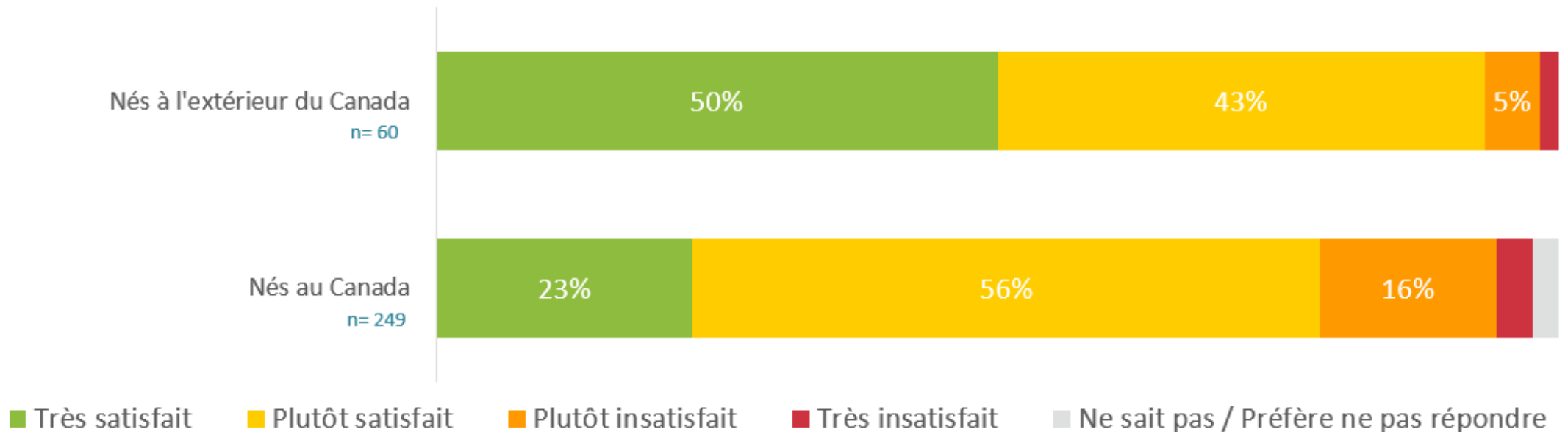
## Fait saillant

Les éléments liés à la rémunération et aux avantages sociaux sont ceux ayant eu le plus grand pourcentage d'insatisfaction des répondants.

# Satisfaction par rapport aux conditions de travail

## Répartition des répondants selon la satisfaction des conditions de travail et le métier

De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait des conditions de travail en lien avec votre emploi?



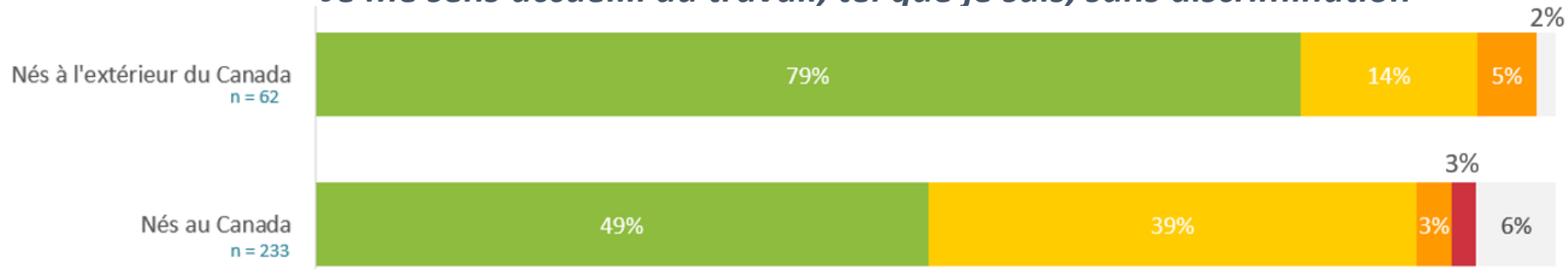
## Fait saillant

- Nos travailleurs nés à l'extérieur du Canada sont plus satisfaits des conditions de travail dans l'ensemble.

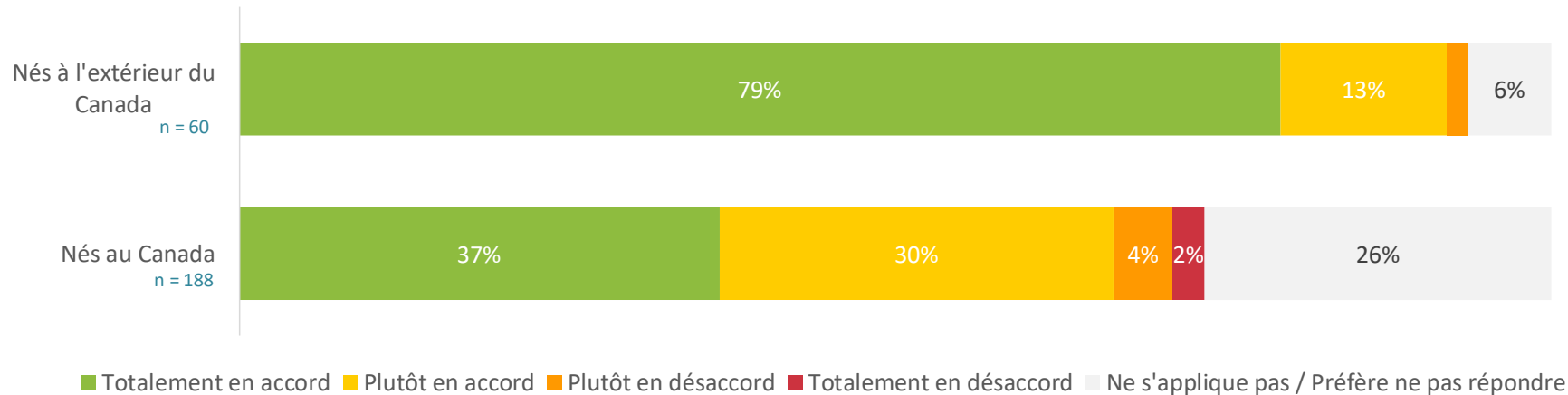
# Satisfaction – Sentiment d'accueil et d'intégration au travail

Niveau d'accord pour l'énoncé:

« *Je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination* »



« *Les personnes issues des communautés culturelles et immigrantes sont bien acceptées et intégrées dans l'entreprise* »



■ Totalement en accord ■ Plutôt en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Totalement en désaccord ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre

## Fait saillant

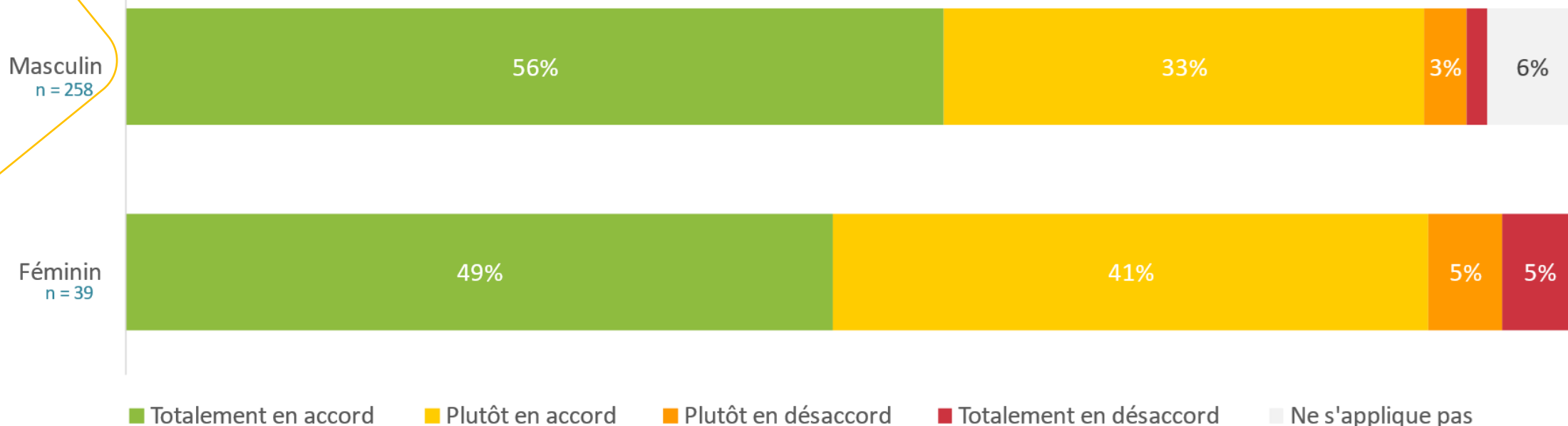
Les répondants nés à l'extérieur du Canada se sentent plus accueilli sans discrimination au travail que les travailleurs nés au Canada.



# Satisfaction – Sentiment d'accueil et d'intégration au travail

Niveau d'accord pour l'énoncé:

« Je me sens accueilli au travail, tel que je suis, sans discrimination »



## Fait saillant

Pas de distinction marquée entre les femmes et les hommes au niveau du sentiment d'accueil au travail.

# Satisfaction – Milieu de travail

## Niveau d'accord avec une liste d'énoncés en lien avec le bien-être au travail

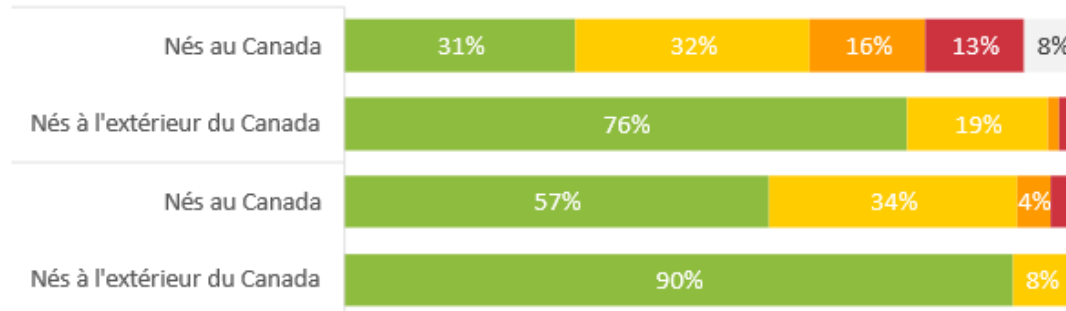
Je recommanderais à mes amis ou à ma famille de travailler dans le secteur forestier



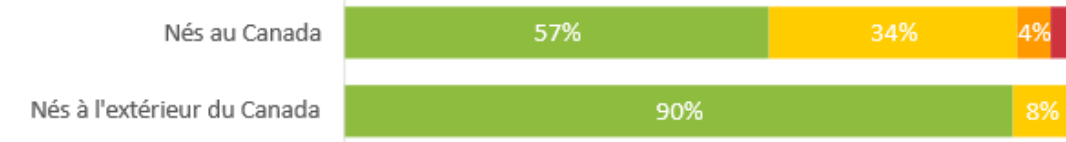
Je suis fier de dire que je travaille dans le secteur forestier



Je recommanderais à mes amis ou à ma famille de travailler dans le secteur forestier



Je suis fier de dire que je travaille dans le secteur forestier



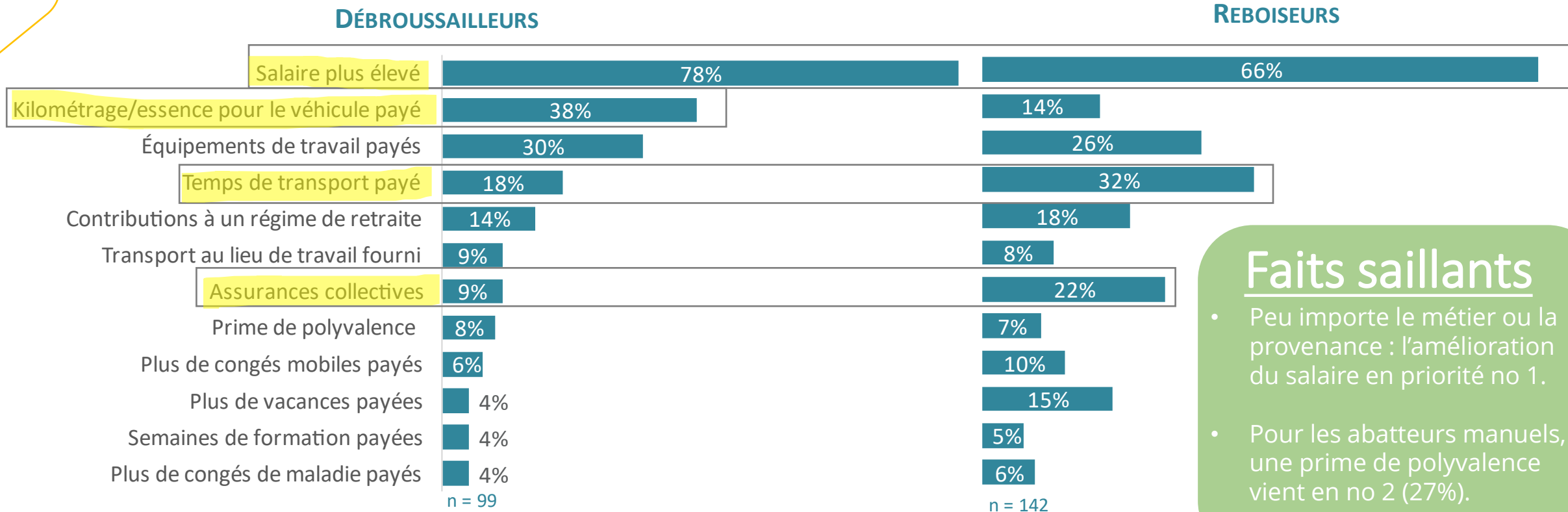
■ Totalement en accord ■ Plutôt en accord ■ Plutôt en désaccord ■ Totalement en désaccord ■ Ne s'applique pas / Préfère ne pas répondre

## Faits saillants

- Près de 70% des travailleurs recommanderaient à leur famille et amis de travailler dans le secteur.
- 93% sont fiers de dire qu'ils travaillent en foresterie.

# Éléments prioritaires pour améliorer leur satisfaction envers leurs conditions de travail

Part des répondants ayant identifié ces éléments parmi les trois (3) éléments qu'ils souhaiteraient obtenir en priorité de la part de leur employeur selon le métier



## Faits saillants

- Peu importe le métier ou la provenance : l'amélioration du salaire en priorité no 1.
- Pour les abatteurs manuels, une prime de polyvalence vient en no 2 (27%).

# Pistes d'actions pour le recrutement et la rétention des travailleurs forestiers manuels

## Retenir vos employés actuels: priorité no 1!

- Renforcer davantage la fidélité de la main-d'œuvre à l'employeur (déjà présent)
- Miser sur les aspects positifs du métier, en offrant encore plus de flexibilité et en s'adaptant aux besoins de chacun (autonomie, liberté, horaire de travail, saisonnalité, conciliation travail-vie personnelle, ambiance et relations de travail)
- Offrir de la formation rémunérée pour aider vos employés à atteindre des niveaux de productivité intéressants plus rapidement et de façon sécuritaire
- Valoriser vos travailleurs plus âgés qui ont de l'intérêt à transmettre leurs savoirs et leurs compétences aux nouveaux, en les utilisant comme formateur



## Recrutement

- Vos ambassadeurs no 1: vos employés
- Des employés heureux sont des employés qui parlent en bien de vous!
- Mettre en place des primes au référencement
- Cibler des travailleurs qui auraient le potentiel et l'intérêt de s'impliquer dans la représentation de l'entreprise (et bien sûr, les rémunérer pour le faire!):
  - ✓ En développant du contenu pour les réseaux sociaux (Instagram, TikTok, YouTube, Facebook, WhatsApp)
  - ✓ Participer à des salons carrière, rencontres d'informations, etc. pour parler de son expérience
- Axer ses offres d'emplois/discours/contenus développés sur les réseaux sociaux sur les points forts du métier

Des bassins de main-d'œuvre à séduire:

### Les femmes

- Cibler des femmes qui pourraient être de bonnes ambassadrices
- Les femmes sondées semblent se sentir bien accueillies, bien intégrées dans leur entreprise; poursuivre les efforts en ce sens
- Améliorer les aménagements des camps forestiers pour que les femmes puissent s'y sentir à l'aise et en sécurité

### Les travailleurs immigrants

- Cibler des travailleurs immigrants qui pourraient être de bons ambassadeurs
- Aller à leur rencontre en organisant des soirées d'informations sur vos emplois à Montréal (en collaboration avec vos employés actuels)
- Se rapprocher des organismes d'aide à l'intégration des nouveaux arrivants
- Pour ceux qui auraient un intérêt à venir s'établir en région avec leur famille, s'impliquer activement dans leur projet

### Les étudiants

- Cibler des étudiants qui feraient de bons ambassadeurs
- Être présent dans les salons carrières et autres événements organisés par les écoles (DEP, cégep et université)
- Utiliser les réseaux sociaux utilisés par les jeunes pour les joindre (Instagram, YouTube, TikTok), en mettant à contribution vos employés actuels

## Pour consulter notre étude:

- Un webinar de lancement avec la présentation des faits saillants est à venir, vers le mois de juin 2024
- Le rapport final sera disponible pour téléchargement sur notre [site Internet](#)
- Inscrivez-vous à notre [infolettre](#) pour ne rien manquer!

**Merci pour votre attention!**

