

DIAGNOSTIC CONCERNANT LA MAIN-D'OEUVRE DES INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

RÉGION NORD-DU-QUÉBEC

SOMMAIRE EXÉCUTIF



SOMMAIRE EXÉCUTIF

INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE

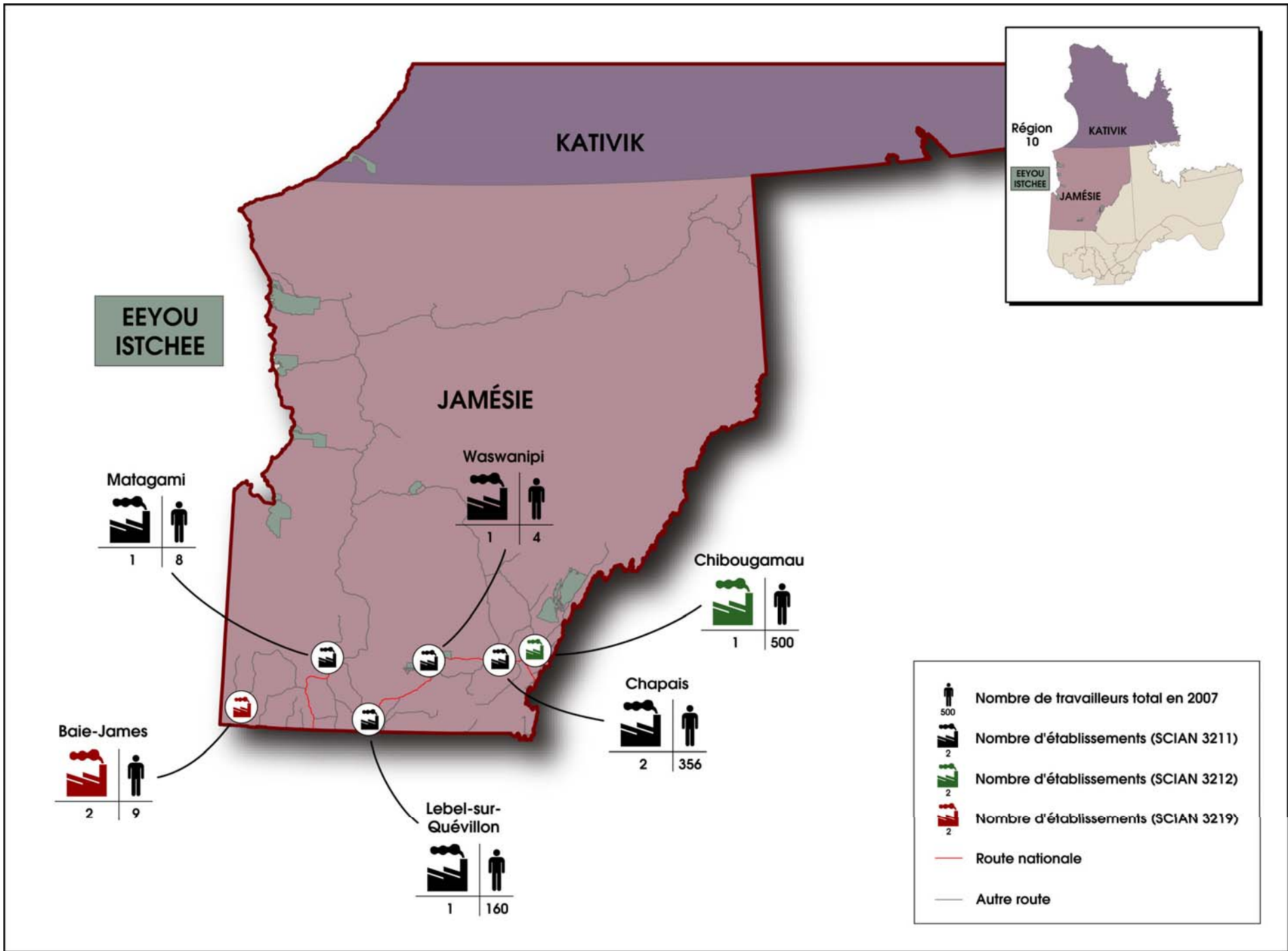
Dans toutes les régions du Québec, l'industrie forestière connaît des bouleversements importants. La région du Nord-du-Québec n'est pas épargnée. Dans ce contexte difficile, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB) et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la région du Nord-du-Québec ont confié à la firme Del Degan, Massé et Associés le mandat de réaliser un diagnostic concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois.

Le projet a pour but de dresser un portrait détaillé de la situation de l'emploi, de la main-d'œuvre et des entreprises du secteur de la transformation du bois du Nord-du-Québec et de proposer des pistes de solution adaptées aux nouvelles réalités, aux nouveaux défis et au contexte régional afin de favoriser le développement du secteur et de sa main-d'œuvre.

Le secteur à l'étude est composé des établissements qui répondaient aux conditions suivantes en 2007 : à but lucratif, du groupe du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 3211, 3212 ou 3219, situés dans la région administrative du Nord-du-Québec, actifs ou en situation de fermeture temporaire. Le diagnostic sectoriel prend appui essentiellement sur une revue de la littérature exhaustive, une enquête auprès de tous les employeurs du secteur à l'étude, une enquête auprès de 150 travailleurs et un atelier régional réunissant des représentants du milieu.

MISE EN CONTEXTE

La crise qui affecte l'ensemble du secteur forestier québécois est le résultat d'une combinaison de facteurs conjoncturels et structurels, tels que le conflit canado-américain sur le bois d'œuvre, l'appréciation du dollar canadien, le ralentissement de la construction aux États-Unis, la réduction de la possibilité forestière, les coûts élevés d'approvisionnement en matière ligneuse et de carburant, les difficultés du secteur des pâtes et papiers et la concurrence internationale. Par ailleurs, la mondialisation et le développement technologique modifient en profondeur le mode de fonctionnement du commerce international, de sorte que les anciennes façons de faire ne permettent plus aux entreprises de rester concurrentielles. Or, ces transformations créent des possibilités pour le secteur forestier québécois sur les marchés internationaux. L'industrie de la transformation du bois et ses partenaires devront effectuer les changements nécessaires pour saisir les opportunités et assurer leur développement.



PORTRAIT RÉGIONAL

L'éloignement et l'impressionnante superficie, 718 229 km², caractérisent la région administrative du Nord-du-Québec¹. La forêt, dominée par l'épinette noire, couvre 88 % de la superficie totale de la région² et relève en quasi-totalité du domaine public. L'économie de la région est basée sur la production d'électricité, l'exploitation minière et l'industrie forestière. Malgré l'immensité de la forêt, plusieurs facteurs conditionnent l'exploitation de cette ressource dans la région, notamment la limite nordique, la convention de la Baie-James et la Paix des Braves.

La région est faiblement peuplée et la population se concentre dans les villes situées au sud du territoire. L'importance des Autochtones (55 % de la population en 2001) caractérise également la région. Le taux de natalité élevé des Cris et des Inuits explique la croissance de la population et sa structure d'âge particulière. Le solde migratoire est négatif. Par ailleurs, la région se distingue également par le fait qu'un pourcentage élevé de la population ne connaît que l'anglais (35 %) ou aucune des langues officielles (10,4 %). La sous-scolarisation est une réalité chez le tiers de la population jamésienne et chez plus de la moitié des Autochtones (62 % de la population autochtone de 15 ans et plus est sans certificat, diplôme ou grade, alors que 2 % seulement détient un diplôme universitaire³). Le taux de chômage est deux fois plus élevé que pour l'ensemble du Québec. Le revenu d'emploi moyen de la région du Nord-du-Québec est reconnu pour être plus élevé que la moyenne québécoise.

DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS

La première transformation du bois constitue le moteur du secteur forestier de la région du Nord-du-Québec. En 2007, elle comptait 8 établissements, qui employaient au total environ 1 040 personnes, dont 5 scieries (51 % des emplois), un établissement de fabrication de produits de charpente (48 % des emplois), un établissement de préfabrication de bâtiments en bois (< 1 % des emplois) et un établissement de fabrication de contenants et de palettes en bois (< 1 % des emplois). Le secteur est donc largement composé de scieries, dont la première source de revenus est le sciage de résineux. La plupart des travailleurs du secteur sont employés par des multinationales ou des scieries indépendantes d'envergure.

La région du Nord-du-Québec est durement touchée par les fermetures d'usines. En 2007, à la suite de la fermeture définitive de l'usine Domtar de Lebel-sur-Quévillon, de la suspension des opérations aux usines d'AbitibiBowater à Lebel-sur-Quévillon et de Domtar à Matagami, le nombre d'emplois dans le secteur a régressé considérablement. De plus, les opérations sont toujours suspendues, pour un temps indéfini, à l'usine de Produits forestiers Nabakatuk, depuis sa fermeture en 2006. En outre, les entreprises traversent une situation où le manque de fonds est critique et risque d'entraîner de nouvelles fermetures temporaires ou définitives.

Pour les scieries, les effets de la crise et de la réduction des attributions forestières se sont souvent traduits par une décroissance des revenus pour la période 2002-2007. À l'inverse, pour cette même période, les revenus des autres établissements ont été en hausse.

En 2007, les emplois types sont des postes d'opérateurs, de journaliers ou manutentionnaires et de conducteurs d'équipements lourds. La plupart des emplois sont occupés par des hommes dont la moyenne d'âge est de 44 ans. Ils sont souvent peu scolarisés. Pour cet élément, on observe une différence importante entre les travailleurs des scieries et ceux des autres

¹ Institut de la statistique du Québec, *Profil des régions et des MRC*.

² Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2004.

³ Statistique Canada, *Profil de la population autochtone, Recensement 2006*.

établissements. Ces derniers sont davantage scolarisés, puisque 32 % détiennent un diplôme d'études collégiales ou universitaires, alors que cette proportion est de seulement 10 % pour leurs homologues. Ils vivent pour la plupart dans la région, où 86 % y ont leur domicile permanent. Ils sont généralement fidèles à leur employeur, chez qui ils ont acquis 16 de leurs 18 années d'expérience.

Les employés travaillent en moyenne 47 heures par semaine lorsque la production est à son maximum. Le travail de nuit est courant. Plus de 3 travailleurs sur 4 ont gagné plus de 40 000 \$ en 2007, pour une moyenne de 44 semaines de travail. Un syndicat est présent dans la moitié des établissements. Globalement, 78 % des travailleurs sont syndiqués.

Dans l'ensemble, les travailleurs se disent satisfaits au travail, quoiqu'un certain nombre souhaiterait une plus grande sécurité d'emploi (22 %). Malgré le taux élevé de satisfaction au travail, les travailleurs semblent peu attachés au secteur de la transformation du bois. En effet, si on leur offrait un emploi à conditions semblables, 59 % quitteraient le secteur pour un autre domaine. Peu accepteraient de voyager plus de 30 minutes pour se rendre au travail et rares sont ceux qui voyageraient plus d'une heure. Cependant, la plupart des travailleurs accepteraient de déménager pour un emploi (74 %). Cependant, certains le feraient seulement à certaines conditions (16 %). La condition la plus souvent mentionnée est le salaire.

Globalement, les travailleurs montrent peu d'attachement à la région. En effet, ceux qui accepteraient un déménagement à l'extérieur de la région (65 %) sont plus nombreux que ceux qui y consentiraient à l'intérieur de la région (52 %). De plus, 22 % des travailleurs accepteraient de quitter la région, mais ne seraient pas prêts à déménager ailleurs à l'intérieur des limites régionales. Les régions qui attirent davantage les travailleurs sont le Saguenay-Lac-Saint-Jean, l'Abitibi-Témiscamingue et la Capitale-Nationale.

En ce qui a trait aux problématiques liées à la main-d'œuvre, certaines difficultés ont été éprouvées par la majorité des établissements en 2007⁴. Par ordre décroissant, ces difficultés sont :

- le recrutement de personnel hors région;
- le roulement du personnel;
- le recrutement de personnel en région;
- la formation du personnel;
- la supervision et la gestion du personnel.

Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre sont une problématique particulièrement importante pour la région. L'instabilité du secteur contribue au problème en amplifiant les difficultés préexistantes. Les difficultés sont particulièrement importantes en ce qui concerne la main-d'œuvre qualifiée. Ces difficultés de recrutement s'observent malgré un important bassin de main-d'œuvre disponible dans la région. On estime le nombre de chômeurs à 2 800, dont 1 800⁵ Autochtones. Cette situation s'explique notamment par la faible scolarisation des chômeurs (plus de la moitié ne possèdent aucun diplôme) et par les difficultés d'intégration des travailleurs autochtones. Par ailleurs, la faible scolarisation de la main-d'œuvre disponible entraîne souvent un recrutement hors région. Or, l'éloignement des grands centres donne lieu à des difficultés d'attraction et de rétention.

L'enquête a permis d'identifier certains domaines où il existe de grands besoins de formation pour les travailleurs. Les domaines où les employeurs identifient le plus fréquemment de grands besoins de formation sont : contrôle de la qualité, optimisation des procédés, gestion et

⁴ Les données de 2006 ont été utilisées pour les Produits forestiers Nabakatuk.

⁵ Statistique Canada, *Profil de la population autochtone, Recensement 2006*.

supervision du personnel, mécanique, pneumatique, électricité, hydraulique. Quant aux travailleurs, ils identifient de grands besoins dans les domaines de la commercialisation internationale, de l'affûtage, de la vente et du marketing, de la recherche et du développement et de l'opération du séchoir.

Les trois quarts des établissements affirment que leur équipement de production doit être modernisé. Ces besoins de modernisation sont signalés plus fréquemment par les scieries que par les autres établissements. Les investissements requis d'ici le 31 décembre 2010 sont de l'ordre de 20 M\$.

Les employeurs ont également exprimé leur avis sur les perspectives d'évolution du secteur. Les scieries perçoivent des perspectives plus favorables pour la période 2008-2010 s'expliquant par la consolidation des activités, pour certains établissements, et la reprise des opérations, pour d'autres. Cependant, une décroissance des revenus est prévue par deux des trois autres établissements du secteur (établissements des groupes du SCIAN 3212 – Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué – et 3219 – Fabrication d'autres produits en bois). Cette décroissance anticipée s'explique notamment par la baisse des mises en chantier aux États-Unis et par des changements dans l'offre de produits.

La moitié des établissements voient des possibilités d'augmenter leurs ventes à l'extérieur du Québec. Les marchés les plus fréquemment mentionnés comme étant prometteurs sont les États-Unis, l'Asie et, de façon secondaire, l'Europe et l'Amérique du Sud. La plupart des établissements ont l'intention de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2010. Tous les projets mentionnés demeurent dans le secteur de la transformation du bois. Généralement, il s'agit d'accroître la valeur ajoutée des produits actuels.

Les défis à relever par les établissements du secteur sont de traverser la crise, de combler les besoins de main-d'œuvre, en favorisant le recrutement de la relève et la rétention, d'accroître la productivité, d'abaisser les coûts, d'innover et de diversifier l'offre de produits et services, de s'adapter au changement, de développer les marchés actuels et nouveaux.

PISTES D'INTERVENTION ET PLAN D'ACTION

À la lumière du diagnostic de la situation du secteur et des préoccupations exprimées par les acteurs régionaux, des pistes d'intervention concrètes ont été identifiées. Le plan d'action propose des mesures visant à consolider et à redynamiser le secteur. Les actions proposées ont des effets sur les paramètres de l'environnement interne et externe des entreprises. Une approche globale du secteur est nécessaire à l'amélioration et au soutien d'une main-d'œuvre compétente. La réalisation s'échelonne sur trois ans et des actions concrètes seront entreprises au début de 2009.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (CRPMT) et le Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE) sont les instances porteuses du dossier. Le CRPMT verra à la création d'un comité « Industrie du bois », qui aura à coordonner la mise en œuvre des actions du plan. Ce comité sera composé d'intervenants directement concernés par les actions prioritaires à réaliser, particulièrement d'Emploi-Québec et du CSMOITB. Une mobilisation régionale sera par la suite nécessaire afin d'obtenir l'adhésion et la collaboration de tous les acteurs.

Les actions prioritaires qui devraient être coordonnées par le comité « Industrie du bois » sont les suivantes :

- Mobilisation régionale des acteurs du secteur de la transformation
- Accroissement de la participation de la région à la gestion forestière
- Poursuite et intensification des mesures de soutien d'Emploi-Québec
- Promotion de la région et du secteur
- Soutien au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre
- Développement d'une offre de formation ciblée
- Soutien à la productivité des usines
- Mesures d'atténuation des coûts de production
- Soutien à la diversification des produits et des marchés
- Promotion et valorisation des métiers de la transformation du bois

Ces actions prioritaires touchent, de façon plus spécifique, les sphères suivantes :

- Recrutement et rétention de la main-d'œuvre
- Compétence et formation de la main-d'œuvre
- Productivité et rentabilité de la main-d'œuvre et des opérations
- Diversification des activités de transformation du bois

CONCLUSION

Le projet a permis une récolte d'informations pertinentes qui a mené à l'élaboration d'un plan d'action régional. La particularité et la force de la démarche résident dans le fait que les travailleurs, les entreprises et les autres acteurs régionaux du secteur ont participé aux diverses étapes du projet. Il en résulte un plan d'action ancré dans la réalité du Nord-du-Québec, facilitant son appropriation par les acteurs interpellés. En effet, la réussite du plan d'action repose sur la force de la mobilisation régionale qui influera sur la capacité du comité « Industrie du bois » de le mettre en œuvre.

En terminant, l'environnement dans lequel évoluent les industries de la transformation du bois du Nord-du-Québec a été modifié de façon rapide et importante au cours de la dernière année en raison de la crise financière américaine et du ralentissement général de l'économie mondiale. Or, le diagnostic du secteur repose sur une enquête qui s'est déroulée au printemps et à l'été 2008, de sorte que le portrait de la situation n'est pas complètement teinté par ces événements. Ces changements de la conjoncture auront pour effet d'exacerber les difficultés vécues par les entreprises. Notamment, les problématiques de recrutement seront temporairement résolues, mais lorsque les activités reprendront, elles seront encore plus vives si des stratégies de rétention, de recrutement et de formation des travailleurs n'ont pas été mises de l'avant. Bref, les récents événements renforcent la nécessité pour les acteurs de concerter leurs efforts pour assurer le développement du secteur et de sa main-d'œuvre.