

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

PROJET D'EXPÉRIMENTATION DE NOUVEAUX MODES DE RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES SOCIAUX DES OUVRIERS FORESTIERS

Dans une visée d'amélioration continue, des ouvriers sylvicoles, compagnons, contremaîtres, membres des équipes administratives et employeurs des cinq groupements forestiers participants ont été rencontrés aux saisons sylvicoles 2020, 2021 et 2022 afin de recueillir leurs commentaires sur l'expérimentation des nouveaux modes de rémunération et des avantages sociaux.

L'analyse des informations recueillies lors des saisons 2020 et 2021 ont non seulement démontré l'importance d'instaurer ces nouvelles conditions, mais également la nécessité de proposer certains ajustements afin de simplifier la mise en œuvre des avantages et de s'adapter aux besoins et aux réalités du terrain nommés par les ouvriers.



Lors de la saison 2022, 116 personnes, dont 81 ouvriers, ont été rencontrées, soit en entretiens individuels ou de groupe, permettant ainsi de documenter l'appréciation des nouveaux modes de rémunération et des avantages sociaux pour l'ensemble des groupements forestiers.

Tout d'abord, la rémunération au taux horaire permet aux **recrues** d'apprendre le métier, d'échanger avec les pairs et le compagnon et de développer des stratégies et des techniques de travail. L'objectif est d'offrir à la recrue l'occasion de développer progressivement ses compétences jusqu'à l'atteinte d'une certaine productivité.

Les travailleurs expérimentés, quant à eux, bénéficient de la rémunération horaire de base de 23 \$. Ce taux est davantage perçu comme une sécurité lors de conditions climatiques et/ou de terrains défavorables. Les ouvriers sont unanimes qu'une augmentation de salaire est nécessaire pour que celui-ci soit plus compétitif compte tenu de la dureté du travail, sans compter la pénurie de main-d'œuvre et les possibilités d'emploi dans les autres secteurs d'activités.

Les travailleurs vétérans, pour leur part, ont une rémunération personnalisée (100 % de la moyenne des trois dernières années) ou au minimum, un salaire de base de 20,70 \$ de l'heure. Ce type de rémunération permet à certains ouvriers de se diriger vers leur fin de carrière avec dignité et respect de leur propre rythme. Pour d'autres, elle motive à rester en emploi encore quelques années. La reconnaissance de l'expérience et de la valeur de leur contribution est importante pour eux. La stabilité qu'offre cette rémunération de base contribue à offrir des conditions pour bien vieillir dans leur emploi.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

PROJET D'EXPÉRIMENTATION DE NOUVEAUX MODES DE RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES SOCIAUX DES OUVRIERS FORESTIERS (SUITE)

En plus de la rémunération de base ou personnalisée, il est important de préciser que la **prime au rendement** offerte à tous les ouvriers **motive et encourage à se dépasser**. Elle offre l'occasion d'augmenter le salaire.

Notons que lors de la saison 2022, 83 % des ouvriers expérimentés et 79 % de l'ensemble des ouvriers avaient des salaires plus élevés que la rémunération de base. Or, les dépenses occasionnées par le métier et payées par les ouvriers atteignent plusieurs milliers de dollars.



Pour ce qui est des avantages sociaux, les ouvriers sont, dans l'ensemble, satisfaits de ce qui a été proposé dans la dernière année de l'expérimentation.

Les heures mobiles payées à raison de 3 % des heures travaillées sont principalement utilisées par les ouvriers pour des raisons familiales et médicales, des besoins de réparation dus à des bris mécaniques en lien avec le véhicule ou les outils de travail, des raisons climatiques (chaleurs accablantes, arrêt SOPFEU, pluie glaciale, attente de la fonte de la première neige, etc.) ou encore des besoins de ressourcement.

- Le **REER collectif** de 3 % du salaire brut payé par l'employeur et de 3% payé par l'employé permet aux ouvriers d'accumuler un « coussin » avec le temps « sans avoir à y penser ». Ce REER reconforte les ouvriers qui dénoncent le fait de ne pas avoir eu de fonds de pension et qui pensent aux générations futures de travailleurs qui pourront s'appuyer sur ce montant à plus long terme. Notons toutefois que les démarches administratives à faire par les ouvriers peuvent être un frein à l'entrée au projet s'ils ne sont pas à l'aise avec ce type de démarches.
- Le **temps d'une heure offert pour la préparation des outils** permet d'accomplir les nombreuses tâches reliées à l'organisation de la semaine de travail, concernant par exemple l'entretien et le nettoyage des outils et du véhicule, les réparations de bris mécaniques, ou encore le limage des lames, nécessaire lors de la saison de débroussaillage et d'abattage manuel.
- Le **temps de déplacement, à raison de deux heures par semaine et payé au taux personnalisé** proposé lors de la 3^e année du projet, soutient les ouvriers qui parcourent en moyenne une à deux heures par jour pour se déplacer en forêt. La mise en œuvre simplifiée de cet avantage favorise une équité entre les ouvriers et allège la prise de données et leur conversion pour les contremaîtres.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

PROJET D'EXPÉRIMENTATION DE NOUVEAUX MODES DE RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES SOCIAUX DES OUVRIERS FORESTIERS (SUITE)

- La **prime à la polyvalence**, qui donne une surprime d'un dollar par heure productive rétroactive pour l'ouvrier ayant réalisé deux compétences ou plus dans sa saison de travail, est perçue par les ouvriers comme un cadeau de fin de parcours.
 - Cette prime encourage la polyvalence en réponse aux besoins de main-d'œuvre des employeurs et favorise l'allongement de la saison de travail pour les ouvriers. Les ouvriers utilisent cette prime pour acheter des outils, préparer l'année suivante ou encore, soutenir leur transition avant le début du chômage ou d'un prochain emploi.
- Les **formations offertes à l'ensemble des travailleurs et le compagnonnage pour les recrues** soutiennent l'apprentissage et le développement des compétences. Le remboursement des outils de travail, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ offert pour la première année, accompagne également l'entrée en poste dans le métier. Toutefois, les ouvriers expérimentés et vétérans dénoncent l'augmentation du coût de la vie, sans compter les coûts associés au véhicule, à l'essence et aux outils de travail.



Pour finir, des défis rencontrés en cours de projet ont permis de réfléchir, avec les membres de la Table sectorielle de concertation en aménagement forestier (TSCAF), sur la clarté et la circulation fluide et adéquate de l'information ainsi que la compréhension commune des modalités de l'expérimentation.

La volonté de travailler dans le même sens et de considérer davantage le mieux-être des ouvriers à travers **l'établissement de nouvelles conditions favorables à une bonne qualité de vie au travail** ont permis d'ajuster le projet aux réalités du terrain.

Notons que l'implication des ouvriers dans d'autres réflexions sur **l'attractivité et la rétention des travailleurs** serait bénéfique et qu'à cette étape-ci, un retour en arrière dans l'octroi de conditions de travail pourrait créer une vague de départs à la retraite ou de reconversion vers un autre métier.

Avec la participation financière de :



COLLECTIF RÉGIONAL
DE DÉVELOPPEMENT
DU BAS-SAINT-LAURENT

