

# COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST

## Consultation avec les industries forestières

# 2024



**FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)**  
your local labour market planning network

---

**COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)**  
votre réseau local de planification du marché du travail



**FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)**  
your local labour market planning network

**COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)**  
votre réseau local de planification du marché du travail

1425 Front Street, P.O. Box: 2198 Hearst ON P0L 1N0

Phone: 705.362.5788

[www.fnetb.com](http://www.fnetb.com)

**Canada** 



**Ontario** 

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles  
du gouvernement de l'Ontario.

L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de sa publication.

# **TABLE DES MATIÈRES**

Sommaire ..... 1

Profil des répondants ..... 2

Depuis janvier 2024 ..... 3

En 2025 ..... 4

Postes difficiles à combler ..... 5

Pénurie de main-d’œuvre ..... 6

## **SOMMAIRE**

La Commission de formation du nord-est a recueilli des informations auprès des employeurs du secteur forestier de la région afin de mieux comprendre les défis d'embauche et de recrutement auxquels ces entreprises sont confrontées.

Les commentaires recueillis sont importants pour informer la planification locale d'emploi et de formation afin que les programmes s'adaptent mieux aux besoins du marché du travail, pour identifier des stratégies locales permettant de relever les défis liés au recrutement de main-d'œuvre et, pour contribuer aux efforts locaux visant à accroître la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans nos communautés du Nord.

Entre le 21 octobre et le 25 novembre 2024, un total de 27 entreprises forestières et d'exploitation forestière de la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) ont été invitées à répondre au sondage. Plusieurs suivis ont été effectués par courriel au cours de cette période afin d'augmenter le nombre de réponses.

Des réponses ont été reçues de 5 usines et de 3 entreprises soutenant des activités forestières, pour un total de 8 répondants représentant 29 % des 27 entreprises contactées.

### **Points saillants**

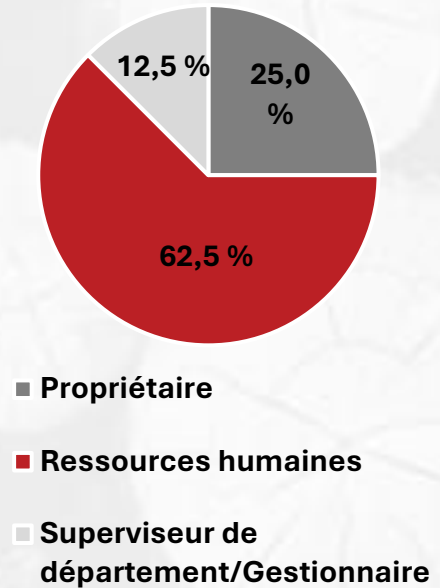
- 62,5 % des entreprises répondantes étaient des usines, tandis que 37,5 % étaient des entreprises soutenant des activités forestières.
- Collectivement, les répondants emploient au total 1 235 employés.
- La plupart des répondants (62,5 %) avaient 100 employés et plus.
- Toutes les entreprises ont une main-d'œuvre diversifiée.
- Les deux principales raisons mentionnées au sujet des séparations depuis janvier 2024 étaient :
  - employé est parti/a quitté
  - congédiement
- Les deux principales raisons indiquées pour les nouvelles embauches prévues en 2025 étaient :
  - Les départs à la retraite
  - La croissance/l'expansion
- Les postes le plus souvent mentionnés comme étant des postes difficiles à combler :
  - Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
  - Mécaniciens d'équipement lourd
  - Électriciens industriels
  - Conducteurs de camions de transport

## Profile des répondants

### Répondants selon le lieu principal

|                    | # | %     |
|--------------------|---|-------|
| Englehart          | 1 | 12,5  |
| Hearst             | 3 | 37,5  |
| Kirkland Lake      | 1 | 12,5  |
| Temiskaming Shores | 2 | 25,0  |
| Autre région       | 1 | 12,5  |
| Total              | 8 | 100,0 |

### Répondants selon leur fonction



### Diversité dans la main-d'œuvre

On demandait aux employeurs d'indiquer si les groupes suivants étaient présents au sein de leur main-d'œuvre (8 réponses)

|                                                                           |   |
|---------------------------------------------------------------------------|---|
| Personnes âgées de moins de 30 ans                                        | 8 |
| Personnes âgées entre 30 et 54 ans                                        | 8 |
| Personnes âgées de 55 ans et plus                                         | 7 |
| Personnes âgées de 65 ans et plus                                         | 6 |
| Hommes                                                                    | 8 |
| Femmes                                                                    | 8 |
| Immigrants/nouveaux arrivants                                             | 5 |
| Autochtones                                                               | 8 |
| Personnes ayant des limitations physiques/des déficiences intellectuelles | 3 |
| Étudiants                                                                 | 6 |

**Depuis janvier 2024...**

## SÉPARATIONS

|           |          |
|-----------|----------|
| Oui       | <b>8</b> |
| Non       | <b>0</b> |
| Incertain | <b>0</b> |

## Raisons des séparations

|                                              |   |
|----------------------------------------------|---|
| Employé est parti/ a quitté                  | 7 |
| Départs à la retraite                        | 5 |
| Mise à pied temporaire                       | 4 |
| Mise à pied permanente                       | 1 |
| Congédiement                                 | 6 |
| Autre<br>Les élèves sont retournés à l'école | 1 |

## EMBAUCHES

### Professions mentionnées le plus souvent – embauches depuis janvier 2024 (8 répondants)

Les professions en caractère gras ont été mentionnées par la majorité des répondants.

- Commis administratifs
- Opérateurs de scies à chaîne et d'engins de débardage
- Manœuvres en construction et arpenteurs
- **Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels**
- **Conducteurs d'équipement lourd**
- **Mécaniciens d'équipement lourd**
- Électriciens industriels
- **Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois**
- Manœuvres de l'exploitation forestière
- Conducteurs de machines d'abattages d'arbres
- Mesureurs de bois
- Commis à la paye
- Étudiants
- **Surveillants dans la transformation des produits forestiers**
- **Conducteurs de camions de transport**

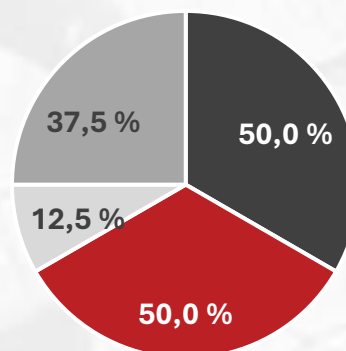
En 2025...

## EMBAUCHES

|           |   |
|-----------|---|
| Oui       | 7 |
| Non       | 0 |
| Incertain | 1 |

## Raisons des embauches prévues

- Départs à la retraite
- Croissance/expansion
- Restructuration
- Autre



## Professions avec le plus grand nombre de nouvelles embauches prévues en 2025 (8 répondants)

Les professions en caractère gras ont été mentionnées par la majorité des répondants.

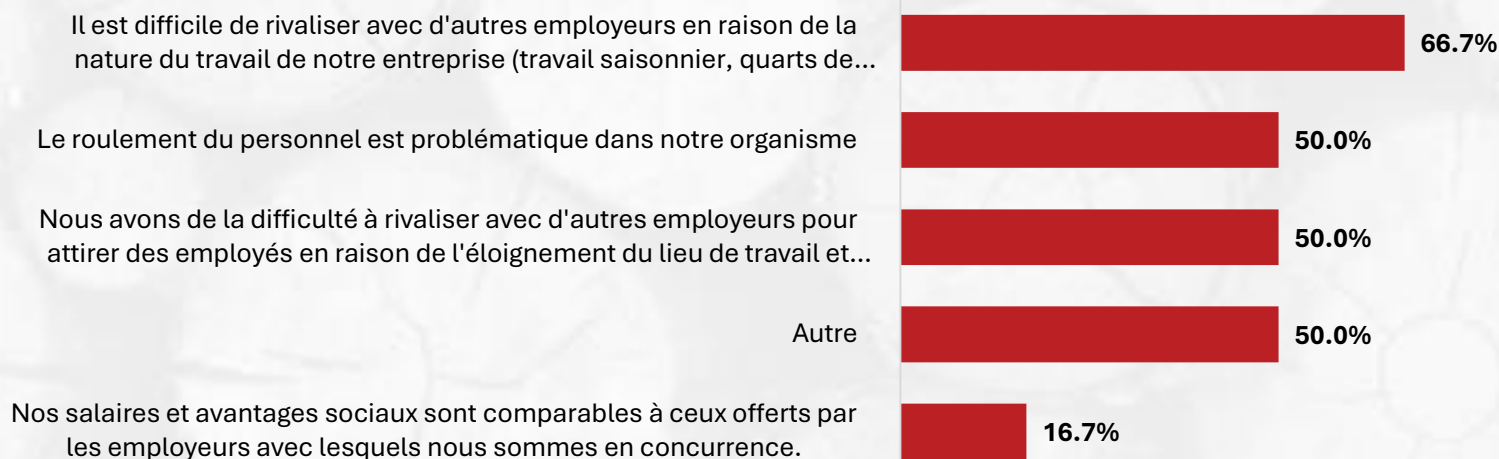
- Manœuvres en construction et arpenteurs
- **Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels**
- Conducteurs d'équipement lourd
- **Mécaniciens d'équipement lourd**
- Électriciens industriels
- **Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois**
- Manœuvres de l'exploitation forestière
- Conducteurs de machines d'abattages d'arbres
- Mesureurs de bois
- Spécialistes en ressources humaines
- Étudiants
- **Surveillants dans la transformation des produits forestiers**
- Surveillants de l'exploitation forestière
- **Conducteurs de camions de transport**

## Postes difficiles à combler

Les professions identifiées comme des postes difficiles à combler (6 répondants)

|                                                             |   |
|-------------------------------------------------------------|---|
| Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels          | 4 |
| Conducteurs d'équipement lourds                             | 2 |
| Mécaniciens d'équipement lourd                              | 4 |
| Directeurs des ressources humaines                          | 1 |
| Électriciens industriels                                    | 3 |
| Manœuvres de l'exploitation forestière                      | 1 |
| Conducteurs de machines d'abattage d'arbres                 | 2 |
| Mesureurs de bois                                           | 1 |
| Spécialistes en ressources humaines                         | 1 |
| Surveillants dans la transformation des produits forestiers | 1 |
| Conducteurs de camions de transport                         | 3 |
| Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser     | 2 |
| Autres: Arpenteurs et manœuvres                             |   |

### Principaux défis indiqués en matière de recrutement pour les postes difficiles à combler (6 répondants)



Sous "Autre":

- C'est difficile de trouver des employés qui veulent être à l'extérieur de la ville pendant la semaine
- Le problème de logement dans le nord

On a demandé aux répondants comment ces défis affectent les opérations de leur entreprise. Sur les 8 répondants, 5 ont répondu :

- Négativement.
- C'est difficile de faire concurrence aux mines car nous ne pouvons pas nous permettre les salaires.
- Il est difficile de communiquer avec les employés pendant les heures de bureau car les employés travaillent à l'extérieur de la ville et sans service cellulaire.
- Nos travaux prennent plus de temps à terminer en raison du manque d'employés.
- Nous pouvons peut-être trouver des travailleurs qualifiés mais certains n'ont pas d'endroit où loger en ville.

## **Pénurie de main-d'œuvre**

### **Des stratégies utilisées pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre (4 réponses)**

- Faire de la promotion à l'interne, augmenter la rémunération (pension, avantages sociaux, etc.) et recrutement à l'extérieur de la ville.
- Nous avons essayé d'offrir en endroit stable et agréable à nos employés.
- Nous avons embauché des apprentis et donnons à la jeune génération la chance de se former sur le terrain et de les faire certifier sur les machines forestières et lourdes.
- Nous avons embauché un mécanicien grâce à un programme d'immigration.

### **Des stratégies qui permettraient de remédier aux pénuries de main-d'œuvre**

(5 réponses)

- Plus de gens dans les métiers. Avoir des cours de mécanicien de chantier et d'électricien disponibles localement au lieu d'avoir à se rendre à Timmins ou Sudbury.
- Je ne sais pas si quelque chose de spécifique pourrait aider.
- Intéresser la jeune génération au secteur de la foresterie.
- Plus de formation pour former les travailleurs comme mécanicien de chantier.

Lorsqu'on leur a demandé ce que le **secteur de l'éducation** pouvait faire pour soutenir les efforts de recrutement et de rétention, 4 employeurs ont répondu :

- Avoir plus de gens dans les métiers et former localement des mécaniciens de chantier et des électriciens.
- Ne pas laisser les jeunes passer leur année (ou obtenir leur diplôme d'études secondaires) sans avoir les connaissances de base en lecture et en écriture. Certaines personnes que nous avons embauchées manquent de compétences sociales et de compétences en lecture/écriture pour même remplir une feuille de temps.
- Aller parler avec les personnes qui travaillent dans l'industrie, pour voir les différents postes.
- Avoir l'option de former des nouveaux mécaniciens de chantier dans notre communauté.

Lorsqu'on leur a demandé ce que la **communauté** pouvait faire pour soutenir les efforts de recrutement et de rétention, 4 employeurs ont répondu :

- D'avoir plus de logements à louer. Avoir plus de programmes visant à impliquer/introduire de nouveaux arrivants dans la communauté. Les employés que nous faisons venir de l'extérieur de la ville ont du mal à s'intégrer (ou à impliquer leur conjoint) dans la communauté. Il y a moins d'options sociales que dans un plus grand centre.
- Organiser des foires de l'emploi, parler avec les enfants des métiers liés à la foresterie.
- Créer davantage de possibilités de logement pour attirer et retenir de nouveaux travailleurs.