

MAIN D'ŒUVRE : DES BESOINS CRIANTS

Par : Alain Paradis, directeur général



Après plusieurs mois sans parution de notre journal interne, nous reprenons nos bonnes habitudes avec une nouvelle formule. En effet, l'équipe produira dorénavant un article par mois traitant de différents aspects de notre organisation et de notre secteur d'activités. Les articles seront publiés mensuellement sur notre plateforme extranet.

L'article de ce mois-ci portera sur un sujet qui est très d'actualité, soit la disponibilité de la main d'œuvre.

On en entend parler sur presque toutes les tribunes et il s'agit d'un phénomène généralisé qui constitue une problématique dans pratiquement tous les secteurs d'activités, particulièrement dans le secteur forestier où nous voyons venir la pénurie de main d'œuvre depuis plusieurs années. Pourquoi est-ce aussi criant maintenant? C'est parce que ça touche dorénavant tous les secteurs et l'impact sur notre industrie encore plus évident.

Les statistiques sont assez éloquentes et nous permettent de réaliser pourquoi on se retrouve dans cette situation. Depuis 1990, les emplois

en foresterie ont diminué de 58% dû à la crise forestière, ce qui a empêché de voir les véritables impacts de la rareté de main d'œuvre. Sur environ vingt-cinq secteurs analysés, le secteur forestier est celui qui a subi la plus forte baisse d'emploi.

Notre réalité d'aujourd'hui est que le faible taux de natalité au Canada viendra combler seulement 30% de nos besoins futurs d'ici la prochaine décennie. Comment va-t-on combler le manque à gagner? Le gouvernement canadien mise sur l'immigration. Le problème est que la majorité des immigrants sont regroupés dans les grands centres et ne sont pas redirigés vers les régions.

Nous n'aurons pas le choix de se tourner vers l'immigration pour combler nos besoins de main d'œuvre à moyen et long terme. Mais il faut l'admettre, il y a encore beaucoup de travail à faire en région pour accueillir les immigrants et leurs familles. D'ici là, il faut s'assurer d'abord d'être attractif pour la nouvelle génération de



travailleurs et de conserver au travail nos travailleurs d'expérience qui désirent demeurer sur le marché du travail.

Comment être attractif et conserver notre main

d'œuvre dans nos organisations? D'abord, il faut s'adapter aux nouvelles réalités. La nouvelle génération pense différemment et il faut en tenir compte dans nos manières de faire, par exemple, les accommodements travail-famille. Nous avons, en tant qu'organisation, la responsabilité d'ouvrir nos esprits et sortir de nos sentiers battus. Évidemment, nous devons le faire de manière responsable et selon nos moyens. Nous devons respecter également nos valeurs organisationnelles et coopératives.

Plusieurs actions ont déjà été mises en place dans notre organisation et nous allons poursuivre dans ce sens. Plusieurs membres de l'équipe de gestionnaires ont eu l'opportunité d'assister dernièrement à des conférences portant sur le sujet. Ce qui m'a

MAIN D'ŒUVRE : DES BESOINS CRIANTS

Par : Alain Paradis, directeur général



particulièrement interpellé est que d'abord et avant tout, si on veut retenir nos travailleurs et en attirer de nouveaux qui sont essentiels au bon fonctionnement d'une organisation, il est impératif d'avoir un climat de travail sain. Je peux vous assurer que la direction de la Coopérative partage cette affirmation et travaille pour mettre en place des conditions favorables et nécessaires.

Mais ce n'est pas suffisant. Un climat de travail sain c'est également l'affaire de tous et chacun.

L'attitude de nos travailleurs est un élément déterminant pour améliorer le climat de travail à l'intérieur d'une organisation. Je vous invite à vous impliquer en ce sens et vous verrez à quel point les changements peuvent être remarquables rapidement.

Je profite également de l'occasion pour vous souhaiter en mon nom personnel de très joyeuses fêtes. Au plaisir de vous retrouver en 2019!

Joyeuses Fêtes

