

Mémoire présenté dans le cadre du
XII^e Congrès forestier mondial en 2003

La reconnaissance professionnelle des ouvriers de l'aménagement forestier au Québec

Christine Bouliane, ing.f.
christine.bouliane@csmoaf.com

et

Christian André, ing.f.
christian.andre@csmoaf.com



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER
(CSMOAF)

965, rue Newton, bureau 254, Québec (Québec), Canada, G1P 4M4
Téléphone : (418) 864-7126, Télécopieur : (418) 864-7136
Site internet : www.csmoaf.com

Résumé

La forêt québécoise représente 2% du patrimoine forestier de la planète et constitue une source de matière première qu'on transforme en une multitude de produits. Mais malgré l'importance économique de l'industrie de l'aménagement forestier pour le Québec, différentes études indiquent des difficultés à attirer les jeunes aux métiers de la forêt. La main-d'œuvre forestière est vieillissante et peu valorisée auprès du domaine forestier et de la population en général, notamment en ce qui a trait aux métiers plus traditionnels de par leur caractère manuel. Cette situation se traduit donc par des difficultés de recrutement de personnel qualifié pour les entreprises du secteur ainsi que par un roulement élevé de leur main-d'œuvre.

Pour tenter d'apporter des éléments de changement à cette situation de plus en plus problématique, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) a mis sur pied un projet de reconnaissance professionnelle des travailleurs forestiers, un processus par lequel on certifie les compétences professionnelles d'un travailleur acquises et démontrées en situation de travail. Mais au-delà de l'attestation que la reconnaissance professionnelle procure aux travailleurs, elle vise aussi à ce que leurs métiers soient eux-mêmes mieux reconnus en faisant en sorte que les gens ne s'improvisent plus travailleur forestier. Le mode de formation privilégié pour concrétiser l'ensemble du processus de reconnaissance professionnelle est le compagnonnage, un mode de transfert des techniques et des connaissances liées à un métier qui dépend essentiellement de la capacité du compagnon à transmettre son savoir, son savoir-faire et son savoir-être au travailleur.

À l'heure actuelle, l'expérience réalisée auprès des débroussaillieurs permet de dégager plusieurs impacts positifs liés à la reconnaissance professionnelle, tant sur les conditions de travail que sur la valorisation du métier. Nous observons à priori que le compagnonnage contribue à la rétention et au maintien de la main-d'œuvre au sein d'une même entreprise. En offrant un encadrement adapté et structuré aux besoins des travailleurs, ceux-ci augmentent notamment leur production et font ainsi de meilleures paies. À long terme, nous souhaitons que ces impacts aient une incidence sur l'attrait des jeunes envers le secteur de l'aménagement forestier. Par ailleurs, des projets similaires à celui réalisé auprès des débroussaillieurs devraient être réalisés au cours des prochaines années pour les différents métiers de la forêt.

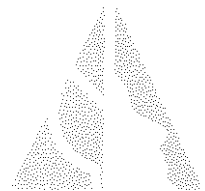


Table des matières

1.	Introduction	4
2.	Problématique québécoise des ouvriers de l'aménagement forestier	5
3.	Pistes de solution	6
3.1	La reconnaissance professionnelle des travailleurs forestiers	6
3.2	Historique du compagnonnage	6
4.	Le compagnonnage des débroussaillers : une application au Québec	8
4.1	Le compagnon	8
4.2	Le maître-compagnon	9
5.	Les impacts de la reconnaissance professionnelle	10
6.	Conclusion	11
	Bibliographie	12



Introduction

La forêt québécoise représente 2% du patrimoine forestier de la planète et constitue depuis fort longtemps une source de matière première qu'on transforme en une multitude de produits. Le secteur des produits forestiers demeure d'ailleurs parmi les principaux secteurs industriels québécois; en fait, la transformation du bois est la seule et unique activité manufacturière dans quelque 153 municipalités québécoises. En termes d'emplois, l'industrie forestière procure à elle seule un emploi direct à plus de 90 000 Québécois et un emploi indirect à des dizaines de milliers d'autres travailleurs (*Ministère des Ressources naturelles 2002*).

À la base de ce secteur économique, se trouve l'aménagement forestier; au sens de la Loi sur les forêts, l'aménagement forestier comprend «l'abattage et la récolte de bois, l'implantation et l'entretien d'infrastructures, l'exécution de traitements sylvicoles y compris le reboisement et l'usage du feu, la répression des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente, de même que toute autre activité ayant un effet sur la productivité d'une aire forestière» (*Gouvernement du Québec 2000*). L'envergure et la complexité des activités qui composent l'aménagement forestier ainsi que la différence fondamentale d'avec les activités de transformation du bois proprement dites en font donc une industrie distincte. Cette industrie sous-jacente est toutefois plus récente que l'industrie forestière au sens large puisque sa pratique intensive remonte à toutes fins utiles aux années 1980.

Malgré l'importance économique de l'industrie de l'aménagement forestier pour la province, différentes études indiquent qu'elle éprouve des difficultés à attirer les jeunes aux métiers de la forêt. Notamment, la majorité des institutions d'enseignement offrant des options liées à l'aménagement forestier, que ce soit au niveau secondaire, collégial ou universitaire, ont subi des baisses de clientèle relativement importantes au cours des dernières années, baisses qui tendent à se maintenir. Par ailleurs, les jeunes qui ne suivent pas la voie de la formation scolaire et entrent directement sur le marché du travail, qui composent une proportion importante de la relève de travailleurs forestiers, sont également beaucoup moins nombreux à se diriger vers le secteur de l'aménagement forestier.

Dans un contexte où la main-d'œuvre en général se fait de plus en plus rare en raison du vieillissement de la population québécoise, cette industrie a donc du mal à tirer son épingle du jeu. La main-d'œuvre forestière est vieillissante et peu valorisée auprès du domaine forestier et de la population en général, notamment en ce qui a trait aux métiers plus traditionnels de par leur caractère manuel. Cette situation se traduit par des difficultés de recrutement de personnel pour les entreprises de l'industrie de l'aménagement forestier ainsi que par un roulement élevé de leur main-d'œuvre.

Une enquête menée auprès d'employés et d'entreprises du secteur de l'aménagement forestier en 1999-2000 (Bouliane 2002a) démontre qu'un déplacement de la population des travailleurs s'est effectivement effectué vers la classe d'âge des 40 à 49 ans et, dans une moindre mesure, vers celle des 50 à 59 ans, alors que la proportion de travailleurs âgés entre 30 et 39 ans a pour sa part diminué par rapport à la première édition de cette enquête, en 1994. Par ailleurs, toujours selon l'enquête de 1999-2000, 71% des entreprises spécialisées en travaux sylvicoles non commerciaux, 48% des groupements forestiers et 44% des coopératives forestières, trois acteurs importants dans l'industrie québécoise de l'aménagement forestier, percevaient des difficultés significatives en ce qui concerne le recrutement de travailleurs pour réaliser leurs travaux sylvicoles non commerciaux. Bref, il est de la plus grande importance de poser dès maintenant les actions nécessaires afin de modifier les perceptions face aux métiers forestiers et ainsi relancer le dynamisme de cette industrie.

Problématique québécoise des ouvriers de l'aménagement forestier

Au Québec, avec la mécanisation de plus en plus généralisée des opérations forestières, les métiers d'abatteur manuel, de débroussaillieur et de planteur sont à toutes fins utiles les seuls dans le domaine forestier qui soient demeurés essentiellement manuels. Malgré cela, selon le Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier réalisé en 1996 (*Del Degan, Massé et Associés 1996*), ces trois métiers regroupaient au moment de l'étude près de 80 % de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Or, on constatait également qu'une part importante des entreprises forestières réalisant des activités qui nécessitent l'embauche d'abatteurs manuels et de débroussaillieurs, ne réussissait pas à combler tous leurs postes.

Cette situation est la conséquence d'un ensemble de facteurs qui caractérisent actuellement les métiers forestiers traditionnels. D'abord, les activités de reboisement, d'éclaircie précommerciale et de dégagement de plantation sont des activités saisonnières qui se répartissent essentiellement entre le printemps et le début de l'hiver, de sorte qu'il se crée d'entrée de jeu une compétition avec les autres secteurs d'activités qui ne présentent pas cette contrainte de saisonnalité de l'emploi. Seul l'abattage manuel peut s'étendre sur une plus longue période de l'année, la neige et le gel du sol affectant de façon moindre cette activité. Par conséquent, pour prolonger leur saison de travail, une majorité de travailleurs vont diversifier leurs activités, débutant souvent par le reboisement pour ensuite réaliser des activités de débroussaillage telles que l'éclaircie précommerciale et le dégagement de plantation; une proportion moins importante d'entre eux vont enfin ajouter l'abattage manuel à leurs activités pour terminer leur saison. Bien que l'on retrouve aussi un certain nombre de travailleurs qui n'exercent que le métier de débroussaillieur ou encore celui d'abatteur manuel, la situation est beaucoup moins fréquente dans le cas du reboisement étant donné la courte période de travail associée à cette activité. Aussi, les personnes qui ne font que du reboisement sont généralement des étudiants, qui occupent cet emploi à la fin de leur année scolaire.

Outre la saisonnalité, les métiers forestiers plus traditionnels se caractérisent également par une rémunération forfaitaire; les travailleurs sont ainsi rémunérés en fonction de leur production journalière, que ce soit en nombre de plants reboisés, d'hectares traités ou en volume de bois récolté. Cet aspect contribue par ailleurs à faire en sorte que plusieurs jeunes hésitent à se lancer dans ces métiers, puisque ce n'est qu'après un apprentissage relativement long sur le terrain que les travailleurs arrivent à tirer un revenu intéressant de leur emploi. En outre, les territoires où sont effectués les travaux sont généralement éloignés des villes et des villages, impliquant dans certains cas l'hébergement en camp forestier et de ce fait, l'éloignement de sa famille. Quant aux frais associés à ces déplacements en forêt de même qu'à l'équipement requis pour y travailler, ils sont la plupart du temps assumés directement par le travailleur, ce qui constitue une autre barrière à l'entrée pour les jeunes intéressés par les métiers forestiers traditionnels.

Le secteur forestier est donc aux prises avec un manque réel de relève qui se traduit par l'augmentation continue de la moyenne d'âge des travailleurs. Qui plus est, les entreprises sont affectées par un roulement constant de leur personnel, qui recherche toujours de meilleures conditions de travail en se déplaçant d'une entreprise à l'autre. Mais si la main-d'œuvre est difficile à trouver, la main-d'œuvre qualifiée l'est d'autant plus; en effet, les gens qui travaillent en forêt sont généralement peu scolarisés et la plupart ont appris leur métier directement en entreprise. Le choix qu'ils ont fait pour les métiers forestiers traduit souvent leur attirance pour les tâches plus manuelles et ils sont peu enclins aux formations en milieu scolaire. Bien que l'on retrouve parmi ceux-ci bon nombre de travailleurs expérimentés et compétents, cette réalité a également comme conséquence de diminuer les exigences des employeurs à l'égard des conditions d'embauche, de sorte que toute personne peut s'improviser travailleur forestier sans nécessairement avoir les habiletés ou l'intérêt requis. L'image des métiers de la forêt s'en trouve conséquemment ternie, la perception générale étant à l'effet que ce ne sont pas de «vrais» métiers.

Pour tenter d'apporter des éléments de changement à cette situation de plus en plus problématique, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), un organisme de concertation créé pour concevoir et faciliter la réalisation de stratégies de développement et de mise en valeur de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier, s'est penché sur diverses avenues. Dans le Diagnostic sectoriel de 1996, les travailleurs admettaient que l'image qui était projetée par rapport aux conditions de travail du secteur n'était pas loin de la réalité. Or, ils ajoutaient également que si le travail était dur, il n'en était pas moins satisfaisant pour ceux qui en avaient l'habitude; en général, les travailleurs forestiers adorent effectivement leur métier et le sentiment de liberté qui s'y rattache. Cependant, les jeunes manquent d'encouragement à œuvrer dans ce secteur, particulièrement du fait que les activités sont irrégulières et les conditions physiques de travail relativement dures. Les fils des travailleurs forestiers ne sont pas toujours encouragés à prendre la relève de leurs pères, qui les incitent plutôt à poursuivre des études et à faire carrière ailleurs.

Tous ces constats ont amené le CSMOAF à situer la problématique à deux niveaux : les conditions propres au travail et la valorisation globale des métiers forestiers traditionnels. En tant qu'organisme de développement de la main-d'œuvre, il était plus dans le champ d'action du CSMOAF d'aborder la problématique sous l'angle de la valorisation. Pour ce faire, l'une des avenues retenues fut celle de la formation, et plus particulièrement de la formation continue. En effet, les métiers de la forêt exigent l'acquisition de connaissances et d'habiletés très spécifiques. Cependant, l'une des raisons pour laquelle ces métiers ne semblent pas reconnus à leur juste valeur dans le milieu forestier et dans la société en général est que la grande majorité de ceux qui les pratiquent, tel que mentionné plus haut, ont fait leur apprentissage en entreprise et n'ont ni diplôme, ni autre reconnaissance officielle de leurs compétences professionnelles. Le CSMOAF a donc mis sur pied un projet de reconnaissance professionnelle des travailleurs forestiers afin de pallier cette situation.

3.1 La reconnaissance professionnelle des travailleurs forestiers

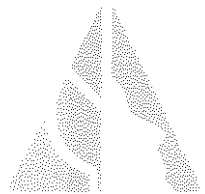
Dans le présent contexte, la reconnaissance professionnelle consiste en un processus par lequel les compétences professionnelles d'un travailleur forestier, acquises et démontrées en situation de travail, sont certifiées sur la base de normes professionnelles établies par l'industrie de l'aménagement forestier du Québec (CSMOAF 2001b). Cette reconnaissance vise à formaliser les compétences nécessaires à l'une ou l'autre des fonctions liées à un métier. Pour bénéficier d'une telle reconnaissance, le moyen privilégié est la certification professionnelle, qui atteste que le travailleur possède bien les qualifications requises pour exercer son métier. Mais au-delà de l'attestation que la reconnaissance professionnelle procure aux travailleurs, elle vise aussi à ce que leurs métiers soient eux-mêmes mieux reconnus en faisant en sorte que les gens ne s'improvisent plus travailleur forestier. Le mode de formation qui est privilégié pour concrétiser l'ensemble du processus de reconnaissance professionnelle et qui constitue par le fait même le cœur de ce projet est le compagnonnage.

3.2 Historique du compagnonnage

Le compagnonnage puise ses fondements en Europe et était, à l'origine, une association ouvrière qui avait pour but le perfectionnement professionnel, moral et spirituel de ses membres (CSMOAF 2001a). À ses débuts, il s'agissait d'un ordre d'artisans qui regroupait des métiers permettant aux hommes de façonner de leurs mains un objet complet dans une matière : les tailleurs de pierres, les charpentiers, les menuisiers, les forgerons et les boulangers en sont des exemples. Six cent ans plus tard, le système de compagnonnage existe toujours en

Pistes de solution (suite)

Europe, et ce dans plus d'une vingtaine de métiers. Il maintient ses traditions d'enseignement et de qualité professionnelle et agit surtout dans le cadre de la formation professionnelle des jeunes. En effet, dans le compagnonnage européen, les jeunes apprennent leur métier de leurs aînés, mais en plus, on leur enseigne les règles de vie et les valeurs morales. Depuis son origine, le compagnonnage est un système qui encadre, qui conseille et qui suscite les échanges. Pour le CSMOAF, dans le contexte forestier québécois, le compagnonnage représente un mode de transfert des techniques et des connaissances liées à un métier, qui dépend essentiellement de la capacité du compagnon à transmettre son savoir, son savoir-faire et son savoir-être à l'apprenti (CSMOAF 2001a).



En 1999, le CSMOAF amorçait donc la préparation des outils nécessaires à la mise sur pied d'un projet pilote de compagnonnage auprès des débroussaillieurs, qui permettrait d'expérimenter concrètement le processus de reconnaissance professionnelle dans l'un des métiers forestiers les plus durement touchés par la conjoncture actuelle. Parmi les outils nécessaires, les normes de compétences professionnelles en représentent la pierre angulaire. Définies par l'industrie québécoise de l'aménagement forestier, ces normes font état des compétences associées à l'exercice du métier de débroussaillieur dans le présent cas, et en précisent les critères de performance associés à la réalisation des tâches dans un contexte de travail (CSMOAF 2001b). Les normes de compétences professionnelles trouvent leur application notamment dans l'élaboration du contenu de formation des compagnons en identifiant les priorités des besoins de formation; ce sont également sur ces normes que se basent l'évaluation des travailleurs en situation de travail et la reconnaissance de leurs acquis de compétences, qui mènent à leur certification subséquente.

Pour cette première expérience, une vingtaine de débroussaillieurs provenant d'une quinzaine d'entreprises forestières différentes ont suivi la formation d'une durée de 150 heures pour devenir compagnon. Celle-ci était assurée par trois experts du métier de débroussaillieur, embauchés par le CSMOAF et portant le titre de maître-compagnon dans le cadre de ce projet. Malgré leur vaste expérience comme travailleurs forestiers tant en abattage manuel qu'en débroussaillage et également comme formateurs, tous trois ont suivi au préalable une courte session de formation organisée par le CSMOAF. Celle-ci portait essentiellement sur l'apprentissage, le rôle du compagnon dans l'entreprise, la relation compagnon-ouvrier, les styles de compagnonnage et la résolution de problèmes.

4.1 Le compagnon

Selon la Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment (2002), «être compagnon ce n'est pas simplement être un bon ouvrier, c'est rechercher l'excellence. C'est posséder un savoir-faire particulier, c'est avoir reçu une formation différente, plus complète, à la fois technique, philosophique et humaine». Le compagnon s'engage dans un processus d'amélioration des compétences des travailleurs; il doit vouloir partager ses connaissances et apprendre de meilleures façons de communiquer son savoir afin de fournir aux travailleurs les meilleures chances de réussite. Le compagnon est à la fois un expert, un guide et un conseiller pour les travailleurs qu'il côtoie.

Dans le cadre du projet du CSMOAF, des critères de sélection ont été établis au départ pour le choix des candidats. Les futurs compagnons doivent être expérimentés et pratiquer le métier de débroussaillieur depuis un minimum de cinq années, souvent au sein de la même entreprise. Plus spécifiquement, ce sont des employés qui, en entreprise, démontrent des aptitudes particulières pour transmettre les notions d'apprentissage aux travailleurs en production. Ce sont des professionnels qui aiment leur métier; en plus de le pratiquer avec compétence, ces travailleurs sont de bons communicateurs, capables de parler du métier, d'en expliquer les subtilités et d'en faire la démonstration. La formation de 150 heures qui leur est dispensée par les maîtres-compagnons en début de saison vient donc s'ajouter aux compétences et aptitudes que possède déjà chacune de ces personnes, en mettant à niveau leurs connaissances techniques et en leur donnant des outils pour transmettre ces connaissances et gérer la dimension humaine.

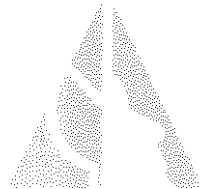
Dans sa journée, le compagnon rencontre un certain nombre de débroussaillieurs; il a généralement la charge d'encadrer un maximum de huit apprentis à la fois, durant une période qui peut varier entre quelques semaines et une

Le compagnonnage des débroussaillieurs : une application au Québec (suite)

saison complète, selon le niveau de compétences de chacun. Le compagnon partage alors ses connaissances, selon les besoins, sur l'affûtage de la lame de la débroussaillieuse, la planification du parcours, les techniques d'abattage, les aspects mécaniques de la débroussaillieuse, les aspects de santé et sécurité, et ainsi de suite, dans le but d'une certification ultérieure du travailleur reconnue par l'État.

4.2 Le maître-compagnon

Quant au maître-compagnon, il a également une large responsabilité dans l'instauration du compagnonnage puisque c'est à lui que revient la tâche de former le compagnon et de le superviser tout au long de la saison. Le maître-compagnon est un conseiller expérimenté, un mentor à qui le compagnon peut confier ses inquiétudes, demander conseil sur une intervention particulière, et avec qui il peut confronter ses connaissances techniques. La supervision du maître-compagnon porte tantôt sur des façons de réagir à une situation ou de se comporter face à l'agressivité d'un interlocuteur, tantôt sur l'amélioration des compétences techniques du compagnon ou encore de ses techniques de démonstration et de transmission des connaissances. Ses conseils, son soutien, ses encouragements ont pour objectif d'aider le compagnon à devenir plus autonome et confiant dans l'exercice de son métier.



Les impacts de la reconnaissance professionnelle

La première expérience de compagnonnage dans le cadre du projet de reconnaissance professionnelle des débroussaillieurs de la saison 2000 a rempli plusieurs attentes puisque depuis, le projet a été répété à chaque année, portant ainsi le nombre de compagnons actifs en 2002 à 68, sur un total de 90 formés en trois ans. Ils œuvrent actuellement dans une quarantaine d'entreprises forestières utilisant le système de compagnonnage comme mode de formation continue pour le débroussaillage. Par ailleurs, à la fin de la saison 2001, on comptait plus de 200 travailleurs certifiés en débroussaillage.

Bien qu'il soit encore un peu tôt pour mesurer les impacts réels du compagnonnage sur l'industrie de l'aménagement forestier, les trois années actuellement complétées permettent de dégager certains constats. Nous observons à priori que le compagnonnage contribue à la rétention et au maintien de la main-d'œuvre au sein d'une même entreprise et au mieux-être des travailleurs, particulièrement en leur enseignant de meilleures techniques de travail, en leur assurant un support moral et en leur offrant un encadrement adapté et structuré à leurs besoins. De surcroît, les impacts positifs de la présence du compagnon s'étendent à l'ensemble de la dynamique de l'entreprise où il œuvre; en effet, on peut régulièrement voir des travailleurs autres que ceux encadrés aller discuter de limage ou encore de techniques de travail avec celui-ci.

Comme on peut le constater, même si le projet de reconnaissance professionnelle du CSMOAF s'insérait au départ dans un objectif de valorisation des métiers forestiers, des répercussions directes sur les conditions de travail des débroussaillieurs ce sont également manifestées. Le mode de formation continue que représente le compagnonnage ne prétend pas régler tous les maux liés aux conditions de travail des débroussaillieurs. Cependant, aux dires de certains employeurs, les travailleurs ont augmenté leur production, ils font de meilleures paies, ils sont plus soucieux de l'entretien de leurs équipements et plus attentifs aux normes de santé et sécurité depuis qu'il y a un compagnon dans l'entreprise. Plusieurs apprentis affirment également avoir corrigé certains gestes professionnels, lesquels, sans le savoir, nuisaient à l'exécution de leur travail. Les travailleurs sont donc non seulement moins fatigués à la fin de la journée, mais ils accomplissent généralement plus de travail grâce à l'amélioration de leurs techniques.

Le roulement chronique de la main-d'œuvre au sein des entreprises forestières, tel que mentionné plus haut, est un autre des aspects importants sur lequel on peut observer des impacts. En effet, l'instauration d'un système de compagnonnage contribue de façon générale à augmenter la rétention au métier en offrant aux débroussaillieurs un meilleur encadrement à travers l'engagement du compagnon à leur égard. Les travailleurs ayant cumulé un certain nombre d'années d'expérience sans jamais avoir suivi de formation auparavant trouvent, grâce à ce système, l'opportunité de se voir accorder une valeur professionnelle et également de pallier à certains manques au niveau de leurs connaissances. En outre, plusieurs travailleurs ne pratiquant le métier que depuis quelques saisons ont exprimé le fait que s'ils n'avaient pas eu de compagnon, ils n'exerceraient probablement plus ce métier étant donné le niveau de difficulté lorsqu'il n'y a aucun encadrement au départ.



Conclusion

Les intervenants de l'industrie de l'aménagement forestier manifestent depuis déjà plusieurs années leur besoin de voir la main-d'œuvre forestière posséder les qualifications professionnelles requises pour exercer leur métier. Ils déplorait également le fait que les métiers forestiers ne soient pas considérés comme de «vrais» métiers, une perception non fondée selon eux puisqu'il existe dans le milieu un noyau stable important de travailleurs qui exercent des métiers forestiers par choix, qui en sont fiers et qui gagnent bien leur vie. C'est dans ce contexte que le CSMOAF a implanté une reconnaissance professionnelle des débroussailleurs, avec pour objectif ultime que seuls des travailleurs ayant les qualifications requises pour exercer ce métier et pouvant le démontrer par le biais d'une attestation puissent travailler en forêt. Au cœur de ce processus, se trouve le compagnon : le professionnalisme avec lequel il effectue sa tâche jette un nouveau regard sur le métier de débroussailleur, car il met en valeur les connaissances, les aptitudes et les habiletés nécessaires à l'exécution des travaux sylvicoles.

L'attestation à laquelle mène la reconnaissance professionnelle ne se veut pas un remplacement à la formation initiale en milieu scolaire. En effet, il existe au Québec un certain nombre d'attestations qui témoignent des compétences acquises dans le domaine de l'aménagement forestier : le baccalauréat en *Génie forestier* qui mène au titre d'ingénieur forestier, le diplôme d'études collégiales en *Technologie forestière* détenu par la grande majorité des techniciens qui œuvrent en foresterie, mais aussi des certificats et des diplômes d'études professionnelles en *Aménagement de la forêt*, en *Récolte de la matière ligneuse*, etc. Or, la majorité des débroussailleurs et des abatteurs manuels ont appris leur métier en entreprise et n'ont donc pas de reconnaissance officielle de leurs compétences. Aussi, bien que les jeunes soient fortement encouragés à aller chercher au préalable un diplôme qui leur donnera les connaissances requises et leur permettra également de savoir s'ils ont fait le bon choix de carrière, l'existence d'une attestation autre que celle du réseau de l'éducation est nécessaire pour tous ces autres travailleurs qui n'ont pas choisi la formation en milieu scolaire.

À l'heure actuelle, plusieurs impacts positifs liés au processus de reconnaissance professionnelle se font déjà sentir, tant sur les conditions de travail que sur la valorisation du métier de débroussailleur. À long terme, nous souhaitons que ces impacts aient une incidence sur l'attrait des jeunes envers le secteur de l'aménagement forestier. Par ailleurs, le travail de revalorisation devrait commencer dans les écoles primaires des régions appropriées, notamment dans le cadre de cours où l'on enseignerait des notions de base associées à la forêt afin de démystifier ce secteur. Beaucoup de travail reste donc à faire pour valoriser l'ensemble du secteur de l'aménagement forestier au Québec et c'est pourquoi des projets similaires à celui réalisé auprès des débroussailleurs devraient être réalisés au cours des prochaines années, non seulement pour les métiers traditionnels mais aussi pour les métiers mécanisés. À cet effet, des normes de compétences professionnelles et un système de compagnonnage similaire à celui implanté pour le métier de débroussailleur sont en voie d'être établis pour le métier d'abatteur manuel, alors qu'une étude de pertinence quant à la possibilité de réaliser ce même processus est actuellement menée pour les métiers d'opérateurs de machinerie d'abattage mécanisée et d'engins de voirie forestière. Aussi, d'ici quelques années, la formation continue devrait s'organiser de plus en plus pour les différents métiers forestiers.



Bouliane, C., 2002a. Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000. Québec, 59 p.

Bouliane, C., 2002b. Le compagnonnage en débroussaillage, Sherbrooke. Le Progrès forestier, Été 2002 : 10-12.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2001a. Le compagnonnage en aménagement forestier au Québec. Québec, 9 p.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2001b. Rapport final : Projet pilote de reconnaissance professionnelle des ouvriers sylvicoles – débroussaillieurs. Québec, 57 p.

Del Degan, Massé et Associés, 1996. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier au Québec. Québec, 94 p.

Gouvernement du Québec, 2000. Loi sur les forêts (L.R.Q., chapitre f-4.1), Éditeur officiel du Québec, 84p.

Lefebvre, E., 2002. Le compagnonnage auprès des ouvriers sylvicoles-débroussaillieurs : métier en devenir? Projet de fin d'études en environnement forestier, Université Laval. Québec. 43 p.

Ministère des Ressources naturelles du Québec, 2002. Rapport sur l'état des forêts québécoises 1995-1999. Québec, 272 p.

Site Internet

Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment, 2002. <http://www.compagnons.org/>. Site consulté le 13 novembre 2002.

