

LE BULLETIN DE LIAISON DU COMITE SECTORIEL
DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMENAGEMENT FORESTIER

LE PROFESSIONNEL AU BOULEAU



Volume 7, numéro 3, août 2006

Dans ce numéro :

CHAÎNE DE BOIS...
La fin des PAMT?

.....

**PROJET DE VEILLE
SECTORIELLE :**
où en sommes-nous rendus?

.....

**Les 9^{es} olympiades
de la formation
professionnelle
et technique**



Le travailleur,
notre matière première

DANS CE NUMÉRO

• CHAÎNE DE BOIS.....	2
• PROJET DE VEILLE SECTORIELLE : où en sommes-nous rendus?.....	3
• OÙ NOUS SOMMES.....	3
• Site internet du CSMOAF.....	4
• Capsule Rh.....	5
• Étude sectorielle sur les métiers mécanisés.....	5
• Diagnostic sectoriel.....	5
• Les 9 ^{es} olympiades de la formation professionnelle et technique.....	7
• RAPPEL – Suivis des compagnons.....	8

CHAÎNE DE BOIS..

Mot des coprésidents

Une chaîne, peu importe la matière qui la compose, ne peut être plus solide que le plus faible de ses maillons. Nous ne vous apprendrons rien en vous disant que la chaîne du bois s'effrite de plus en plus. Il n'est pas nécessaire de dresser ici la liste des embûches et des difficultés qui s'empilent plus vite que le bois au bord du chemin. Il est aussi inutile d'en rajouter, mais ...



Depuis 6 ans, le Comité sectoriel offre une formation de compagnon aux travailleurs forestiers en débroussaillage et en abattage manuel. Le Comité sectoriel a formé plus de 160 compagnons et pas moins de 2 200 travailleurs forestiers, et 120 entreprises ont bénéficié de leurs connaissances et de leurs compétences.

Le programme et les critères d'application qui le supportent, dans lequel ces compagnons sont appelés à agir, n'est pas de la responsabilité du Comité sectoriel. Ce programme porte le nom de *Programme d'apprentissage en milieu de travail*, mieux connu sous le nom de PAMT. Ce programme s'inscrit dans une démarche plus globale et dans un cadre qui relève de la direction de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et qui porte le nom de *Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences*.

Dernièrement, la CPMT a modifié les critères d'application du PAMT afin de : « ...garantir au Cadre général la crédibilité souhaitée, tout en visant une accessibilité maximale pour les entreprises ainsi que pour les travailleuses et travailleurs en emploi¹. » Les modifications essentielles portent sur : la formation des compagnons, le ratio compagnon/apprenti et la durée d'apprentissage.

Formation des compagnons

Les entreprises sont responsables de sélectionner la personne qui agira comme personne-ressource pour l'apprentissage, avec pour seule obligation de choisir une personne qualifiée qui maîtrise les compétences de la norme professionnelle.

En ce qui concerne le Programme d'apprentissage en milieu de travail, l'entreprise choisit le compagnon ou la compagne d'apprentissage en

fonction de son expertise technique mais également de sa capacité à communiquer avec un apprenti ou une apprentie, à l'évaluer et à le ou la soutenir dans ses apprentissages. De plus, le compagnon ou la compagne d'apprentissage suivra la session d'information de trois heures donnée par Emploi-Québec.

Aucun autre critère d'admissibilité ne pourra être défini. En outre, le comité sectoriel ne pourra pas exiger de la personne-ressource ou du compagnon ou de la compagne d'apprentissage qu'il ou qu'elle suive une activité de formation ou autre activité dispensée ou organisée par ou à la demande du comité sectoriel. Le comité pourra certes offrir ces activités mais la participation sera sur une base volontaire².

Ratio compagnon/apprenti

« Ce paramètre précise le nombre d'apprenti(s) qu'un compagnon ou une compagne d'apprentissage peut accompagner dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail. Le ratio optimal peut varier d'une entreprise

à l'autre, notamment en fonction de l'organisation du travail, de l'expérience ou des habiletés du compagnon ou de la compagne d'apprentissage.

Dans ces circonstances, le ratio compagnon/apprenti ne sera pas déterminé a priori; il sera convenu entre l'entreprise et le conseiller ou la conseillère d'Emploi-Québec compte tenu des circonstances particulières³.

Durée de l'apprentissage

« La durée de l'apprentissage varie en fonction notamment des compétences initiales, du rythme d'apprentissage individuel, de l'environnement de travail, des objectifs visés (la maîtrise d'une partie ou de la totalité des compétences), des changements d'emploi, etc.

Dans ces circonstances, le comité sectoriel ne précisera pas de durée maximale ni de durée minimale pour l'apprentissage. Par contre, pour permettre à l'entreprise de planifier ses activités, la stratégie pourra indiquer la durée prévisible à titre indicatif⁴.

Dans une lettre adressée à la présidente de la

Si le réseau d'Emploi-Québec adopte les nouveaux critères d'application du PAMT, il est certain qu'il n'y aura plus de formation de compagnons, plus de suivi en entreprise, et que la certification des apprentis par des compagnons inexpérimentés ne vaudra pas plus chère que le papier sur lequel elle est inscrite!!

CPMT, le 12 décembre 2005, nous formulons déjà plusieurs craintes de voir s'effondrer les deux PAMT du Comité sectoriel si une telle philosophie voyait le jour. Or, nos craintes s'avèrent malheureusement fondées, puisque certains gestionnaires locaux de certains bureaux d'Emploi-Québec vont, cette année, à contresens des recommandations du Comité sectoriel en ce qui concerne les formations non réussies par les compagnons ou les suivis requis afin de conserver les compétences de ceux-ci à jour. Il est vrai que cette prise de position est marginale et qu'elle concerne seulement quelques bureaux locaux, mais la brèche est ouverte et nous connaissons tous la vitesse à laquelle l'information circule au 21^e siècle.

Si le réseau d'Emploi-Québec adopte les nouveaux critères d'application du PAMT, il est certain qu'il n'y aura plus de formation de compagnons, plus de suivi en entreprise, et que la certification des apprentis par des compagnons inexpérimentés ne vaudra pas plus chère que le papier sur lequel elle est inscrite!!

Ce programme de reconnaissance des compétences en milieu de travail répondait en tout point à la demande, tant des travailleurs que des employeurs; alors pourquoi changer de locomotive?

Notre chaîne vient de s'affaiblir parce qu'un maillon très important adopte une philosophie mur à mur pour atteindre des objectifs de masse sans respecter l'unicité et les particularités d'un secteur. On nous répondra qu'on peut quand même décider d'offrir des formations, mais qui va les suivre si elles n'accordent pas de crédit supplémentaire aux trois heures de formation nécessaires offertes par Emploi-Québec pour devenir un compagnon?

Il serait souhaitable, dans un tel dossier, d'accorder au Comité sectoriel les crédits de l'action de formation entreprise depuis 6 ans, de reconnaître les façons de faire, de partager les buts, les objectifs et la philosophie qui sous-tendent les moyens mis en place et de contribuer, par un partenariat actif et constructif, à l'amélioration de ce programme, plutôt que de vouloir tout contrôler au détriment du succès sectoriel.

Nous ne pouvons plus que souhaiter, ardemment, un changement de position de la part de la Commission des partenaires du marché du travail.

Fabien Simard et Stéphane McLean
Coprésidents CSMOAF

¹ Lettre de la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail datée du 1^{er} mai 2006

² Lettre de la Direction du développement des compétences en milieu de travail datée du 3 novembre 2005

³ Ibidem 2

⁴ Ibidem 2

Travaux du CSMOAF

PROJET DE VEILLE SECTORIELLE : où en sommes-nous rendus?

Une première lettre datée du 30 mars dernier a été envoyée aux entreprises œuvrant en aménagement forestier au Québec dans le but de présenter notre nouveau projet appelé « Veille sectorielle ». Par la suite, toutes les entreprises ont été contactées pour mettre leurs coordonnées à jour et pour s'assurer que tout le monde soit mis au courant de ce grand projet d'envergure. Ce projet consiste en un immense répertoire d'entreprises œuvrant en aménagement forestier au Québec. C'est une grande première dans l'industrie forestière! Les données récoltées permettront au secteur de l'aménagement forestier d'identifier, au fil du temps, les besoins de formation et de relève et ainsi mieux adapter les besoins des entreprises à ceux de la nouvelle main-d'œuvre disponible, et ce, tout en suivant le mouvement de main-d'œuvre.

Cette veille sectorielle sera installée sur notre nouveau site internet. Ainsi, les internautes pourront consulter certaines statistiques (âge moyen des travailleurs par type de métier, proportion de femmes par type de métier, secteur d'activité le plus actif, etc.), avoir accès à un répertoire de toutes les entreprises œuvrant en aménagement forestier, et ce, par région administrative, s'informer sur les besoins du secteur, entre autres, sur les emplois offerts et enfin, prendre connaissance de la situation actuelle du marché (pénurie ou vieillissement de main-d'œuvre, coupures de postes, etc.)

Nos deux questionnaires, qui serviront à amasser une multitude d'information, sont fin prêts. Le premier devra être rempli par l'employeur et l'autre devra contenir l'information de chacun des employés œuvrant au sein de cette entreprise à défaut de un questionnaire par employé.

Il est **primordial** pour tous les employeurs de **ne pas considérer comme « employés salariés de votre entreprise » ceux qui exercent des travaux confiés en sous-traitance à une autre entreprise ou un autre individu.**

Étant donné qu'internet est presque partout maintenant, nous enverrons notre correspondance majoritairement par courriel, et ce, à toutes les entreprises listées du Québec. C'est donc dire que nous enverrons, après la période des travaux, c'est-à-dire vers le mois de septembre, le lien internet qui conduira directement aux questionnaires spécialement réalisés pour le projet à ces entreprises. Par la même occasion, une lettre sera jointe pour expliquer la procédure à suivre pour répondre aux questionnaires. Un code interne a également été attribué aléatoirement à chacune des entreprises pour ainsi **assurer la confidentialité** de tous les renseignements recueillis.

Une compensation financière pouvant aller jusqu'à 250 \$ pourra également être émise aux entreprises sélectionnées qui accepteront de s'investir dans ce projet de veille sectorielle. Le CSMOAF espère leur précieuse collaboration pour le bon déroulement et le succès de ce projet.

Merci pour votre grande collaboration!
Le CSMOAF



www.csmoaf.com/veille

OÙ NOUS SOMMES

- **Le 26 septembre :**
Viens vivre la forêt, Québec
- **Le 5 octobre :**
Viens vivre la forêt, Côte-Nord
- **Le 3 octobre :**
Viens vivre la forêt,
Saguenay-Lac-Saint-Jean
- **Les 26-27-28-29 octobre :**
Salon Éducation Emploi, Québec



Ressources en ligne

Site internet du CSMOAF

Depuis sa constitution en 1996, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier occupe de façon dynamique un créneau d'expertise qui vise la valorisation et la reconnaissance professionnelle du travailleur forestier dans son milieu, de même que la promotion des métiers forestiers auprès des jeunes en situation de choix de carrière. Dans un souci d'être toujours plus performant et à la fine pointe des technologies qui sont mises à la disposition de tous et chacun, le CSMOAF a développé un nouveau site internet qui deviendra l'outil par excellence pour les gens de l'industrie et pour les personnes qui désirent avoir de l'information sur l'aménagement forestier.

Avec son nouveau site internet, le CSMOAF souhaite devenir une référence de premier choix en ce qui a trait à l'information sur le secteur de l'aménagement forestier, tant pour les travailleurs que les non-initiés à la foresterie.

Le site internet est divisé en trois sections principales : *Métiers*, *Industrie* et *Comité*. Chacune de ces sections s'adresse à un public bien précis. La section *Métiers* est générale. Il est possible d'y retrouver de l'information sur les différents métiers du secteur de l'aménagement forestier, tels qu'ils sont présentés dans la pochette promotionnelle *La forêt, ta matière première*. Cependant, le CSMOAF a choisi d'aller beaucoup plus loin que dans la pochette d'information. En effet, nous présentons des témoignages de travailleurs pour chacun des métiers. Pour ce faire, nous reprenons les entrevues réalisées avec des travailleurs forestiers dans le cadre de la revue *La forêt, c'est mon métier*. De plus,

des nouvelles du secteur, bonnes ou mauvaises, sont présentées sur la page d'accueil de la section *Métiers*. Les bonnes nouvelles sont répertoriées sous la rubrique *Ça bûche* et les mauvaises nouvelles sous la rubrique *À scier*. Lors de rencontres avec les jeunes en situation de choix de carrière, le CSMOAF a compris qu'une des raisons du désintérêt des jeunes face au secteur forestier provient de la méconnaissance du secteur. En effet, les jeunes ont plusieurs idées préconçues plus ou moins vraies de notre secteur. Le CSMOAF tente de rétablir les faits avec la sous-section *Mythes forestiers*. Enfin, les internautes peuvent retrouver la liste des établissements de formation, le lien vers le site *Placement en ligne* et un lexique dans

Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), les formations de compagnons, les suivis de compagnons et les outils disponibles traitant du compagnonnage. Une partie importante de la section *Industrie* est réservée à la veille sectorielle que le CSMOAF travaille à mettre sur pied. Cette dernière vise à élaborer un système de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre active en aménagement forestier, comme expliqué plus haut. Le lien vers le site *Placement en ligne* d'Emploi-Québec est aussi disponible dans la section *Industrie*. Enfin, le CSMOAF met plusieurs liens utiles pour les travailleurs forestiers. Il est aussi possible de consulter la météo, l'info moustique, l'indice de pollen et les cartes routières de la province.

La dernière section du nouveau site internet du CSMOAF sert à présenter le comité aux internautes. L'information est la même que sur l'ancien site du CSMOAF : la mission du Comité, les membres, l'équipe, le plan d'action, les mandats et les publications. Le comité fait aussi part de ses activités promotionnelles et de ses sorties publiques dans cette section.

Le nouveau site internet du CSMOAF se veut un outil de référence sur le secteur de l'aménagement forestier. Il est actualisé mensuellement, de sorte que l'information est toujours conséquente à la réalité. De plus, le nouveau site internet est interactif. Des sondages, questionnaires et courriels seront disponibles pour connaître les opinions et/ou commentaires des internautes qui navigueront sur le nouveau site du CSMOAF.

Avec son nouveau site internet, le CSMOAF souhaite devenir une référence de premier choix en ce qui a trait à l'information sur le secteur de l'aménagement forestier, tant pour les travailleurs que les non-initiés à la foresterie.

la section *Métiers* du nouveau site internet du CSMOAF.

Bien entendu, les activités de promotion et de valorisation mises sur pied par le CSMOAF, notamment *Viens vivre la forêt*, ont une visibilité partout sur le site internet. Il est donc possible de vérifier si le CSMOAF s'arrêtera dans votre région!

La section *Industrie* est surtout utile aux travailleurs forestiers et aux gestionnaires de l'industrie. En effet, nous retrouvons dans cette section toute l'information concernant le compagnonnage, soit : la description des



Capsule R_H (Ressources humaines)

Partout où il y a une interaction, qu'elle soit personnelle ou professionnelle, entre deux personnes ou plus, il peut malheureusement survenir un conflit. Dans le cadre du travail, il est de la responsabilité du gestionnaire d'être proactif dans ses actions pour assurer à son personnel un environnement de travail adéquat. Fermer les yeux sur certaines situations peut avoir des conséquences négatives sur l'environnement de travail. La cohérence et l'équité sont de mise. Elles doivent être la priorité du gestionnaire.

Il existe deux grandes causes de conflit dans une entreprise :

- 1. les causes organisationnelles (attentes différentes, interdépendance des tâches, variations dans les modes de rémunération)**
- 2. les causes humaines (valeurs différentes, intérêts différents, malentendus, conflits de personnalité, compétition dans un groupe)**

Un moyen pour le gestionnaire de détecter un conflit dans son entreprise est lorsque les communications et les relations entre les travailleurs sont moins présentes. Le gestionnaire doit être objectif et impartial lorsque survient un conflit dans son entreprise. Il est à noter que les conflits dus aux causes humaines sont plus difficiles à gérer pour un gestionnaire que ceux dus aux causes organisationnelles.

Étude sectorielle sur les métiers mécanisés

C'est le 15 juin dernier, dans un climat estival, que les administrateurs du Comité sectoriel recevaient le rapport final de l'étude sectorielle sur les métiers mécanisés produite par la firme Éduconseil. Leurs représentants, M^{me} Lise Horth et M. Gilbert Rousseau, ont brièvement fait la présentation du rapport, suivi de l'examen du document, par les administrateurs, partie par partie, sous l'animation rigoureuse de M^{me} Nicole Verret. Au terme de l'exercice, le conseil d'administration a unanimement accepté le rapport et a accordé des éloges aux rédacteurs de celui-ci pour leur professionnalisme. Des félicitations ont aussi été accordées au comité directeur qui a suivi les travaux tout au long de la démarche.

Le champagne a pu couler dans l'harmonie. Voilà un dossier mené à terme avec la mention « excellent » dont nous vous reparlerons dans le prochain numéro du *Professionnel au bouleau*.



Diagnostic sectoriel

Seulement un petit mot pour vous dire que ce rapport est maintenant chez l'imprimeur, qu'il sera expédié aux personnes concernées dès le mois d'août, qu'il sera accessible en ligne sur notre tout nouveau site internet au www.csmoaf.com, dès le mois de septembre et, enfin, qu'un résumé sera lui aussi disponible sur le site internet en septembre et expédié à tous nos membres dès la fin de l'été. Noter que le diagnostic sectoriel sera disponible au coût de 15\$ + les taxes.

Guide de gestion des ressources humaines

Dans les numéros précédents du *Professionnel au bouleau*, vous avez pu lire que le CSMOAF travaillait à la réalisation du premier *Guide de gestion des ressources humaines* destinés aux entreprises du secteur de l'aménagement forestier. Il a aussi été mentionné que le guide serait disponible au public en mars 2006. Malheureusement, un problème technique ne nous permet pas d'imprimer le document pour l'instant. Tenant compte des vacances, le document devrait être disponible au début de l'automne prochain.

Le *Guide de gestion des ressources humaines* se veut un outil de référence pour aider le gestionnaire à s'orienter dans la gestion du personnel et, par le fait même, favoriser la création d'un environnement de travail stimulant pour les employés. Évidemment, les outils proposés à l'intérieur de ce guide méritent d'être teintés par la couleur et la culture de l'entreprise.

Le CSMOAF s'engage à vous informer lorsque le *Guide de gestion des ressources humaines* sera disponible.

Les 9^{es} olympiades de la formation professionnelle et technique

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier était présent lors des 9^{es} olympiades de la formation professionnelle et technique qui se sont tenues au Centre de Foires Expocité, à Québec, les 10 et 11 mai derniers. Cet événement, organisé par Compétences Québec, permet aux jeunes Québécoises et Québécois, étudiant un métier ou une technique, de relever le défi de la compétence et de devenir les meilleurs dans leur discipline. Ces olympiades permettent de valoriser et de promouvoir la formation professionnelle et technique auprès de la population en général et des jeunes en particulier, entre autres, auprès des jeunes de 6^e année et du secondaire I et II. Un record de foule de plus de 12 000 jeunes ont assisté aux épreuves durant les deux jours.

La qualification pour accéder aux olympiades

Le tout débute à l'intérieur des centres de formation et les collèges participants qui déterminent les meilleurs de chaque établissement. Ceux-ci se retrouvent ensuite aux compétitions régionales. Les lauréates et lauréats de chacune des régions accèdent par la suite aux olympiades québécoises qui réunissent plus de 250 finalistes dans plus de 30 disciplines en compétition comme, par exemple, les programmes d'ébénisterie, d'aménagement paysager, de plomberie, de coiffure, de soins infirmiers, etc.

le mesurage de bois tronçonné et le classement des billes (Centre de foires), le relevé de coordonnées GPS et inventaire et, enfin, la mesure d'un polygone en forêt (Duchesnay). « Le volet Santé et sécurité au travail » ainsi que le comportement étaient également évalués. Chaque équipe avait environ 6 heures par jour pour compléter les épreuves d'un des deux sites choisis.

Une fois les juges réunis afin de bien se préparer, chaque équipe rencontrait ces derniers et était, par la suite, attirée à une épreuve en particulier où elle recevait les dernières explications et consignes et... c'était parti!



puisqu'on y a distribué plus de 7 000 petites épinettes. Ce fut un succès monstre puisque tout le monde dans le centre de foires parlait de ces petits arbres!



De plus, il y avait foule puisqu'on y a distribué plus de 7 000 petites épinettes. Ce fut un succès monstre puisque tout le monde dans le centre de foires parlait de ces petits arbres!

Discipline « Aménagement forestier »

Cette année, l'École de foresterie et de technologie du bois de Duchesnay a pris l'initiative d'organiser l'épreuve pour le programme « Aménagement forestier ». Au total, 8 centres de formation professionnelle (CFP) y ont participé, soit les CFP de Causapscal, Forestville, Dolbeau, La Tuque, Mont-Laurier, Amos, Mégantic et Duchesnay, avec la participation de 2 étudiants par centre formant ainsi 1 équipe, pour un total de 8 équipes.

Pour cette discipline uniquement, plusieurs épreuves se déroulaient en parallèle, puisqu'il y avait 2 sites de compétition, soit 1 à l'intérieur, au Centre de foires Expocité de Québec (4 équipes), et 1 autre à l'extérieur, à l'École de foresterie et technologie du bois de Duchesnay, à Ste-Catherine-de-la-Jacques-Cartier (4 équipes). Les épreuves étaient nombreuses et se déroulaient en simultané et en alternance durant les deux jours aux deux endroits : identification des végétaux par les feuilles, les bourgeons et l'écorce, l'identification des sporophores et des caries chancreuses,

Juste à l'odeur, on savait où se diriger dans le centre de foires pour retrouver le plateau de l'épreuve « Aménagement forestier »; ça sentait tellement bon! De plus, il y avait foule



Une autre attraction majeure pour le kiosque était la présence de trois simulateurs (multi-fonctionnelle, transporteur et simulateur de résineux). Les jeunes d'aujourd'hui sont tellement habiles avec les « manettes » de jeux vidéo! Il ne leur suffisait que de quelques minutes pour saisir la fonctionnement et réaliser le travail!

En terminant, voici les gagnants de cette édition 2006 :

- Médaille d'or pour **François Céré** du CFP de Mont-Laurier;
- Médaille d'argent pour **Simon Chassé** du CFP de Duchesnay;
- Médaille de bronze pour **Sébastien Tremblay** du CFP de Mont-Laurier.

Félicitations à nos gagnants et nul besoin de mentionner que l'édition 2006 fut un succès sur toute la ligne. Au prochain rendez-vous des olympiades qui fêteront leurs 10 ans l'an prochain.

RAPPEL – Suivis des compagnons

Encore cette année, le CSMOAF s'affaire au dossier des suivis de compagnons. Ce rappel concerne toutes les entreprises qui emploient des débroussaillieurs et/ou des abatteurs manuels, que vous ayez ou non adhéré aux programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) fort populaires et très appréciés. Le programme de compagnonnage a été mis sur pied en 2000 par le CSMOAF, en collaboration étroite avec Emploi-Québec. Ces PAMT en débroussaillage et en abattage manuel permettent aux travailleurs sylvicoles de devenir plus performants dans l'exercice de leur métier.

Vous avez déjà reçu les formulaires de demande de suivi par courrier postal, à la fin du mois d'avril dernier. Nous vous offrons des suivis de groupe (coût de 200 \$) ou individuel (coût de 700 \$) à votre convenance. À la suite du suivi, un rapport d'évaluation est rédigé par le maître-compagnon et un exemplaire vous est transmis par la poste. Vous pourrez ainsi suivre l'évolution de votre compagnon! Si vous n'avez pas reçu lesdits formulaires, n'hésitez pas à communiquer avec le CSMOAF pour vous les procurer. Vous devez faire vite pour nous retourner votre formulaire rempli, avec le dépôt exigé, afin que nous puissions préparer le calendrier des activités.

Chaque année, une liste des compagnons actifs dans les PAMT est mise à jour et envoyée à Emploi-Québec pour leurs dossiers. À défaut d'un manque de mise à niveau ou de suivis insuffisants, le CSMOAF se verra dans l'obligation d'en aviser Emploi-Québec.

Pour le maintien de la carte de compagnon, des nouveaux critères ont été adoptés en septembre 2004. À défaut de nous répéter, voici ces nouveaux critères de maintien des compétences à jour des compagnons actifs qui se doivent d'être **ABSOLUMENT respectés :**

- recevoir au moins 1 suivi de la part d'un maître-compagnon au cours de la **même saison** de formation en compagnonnage;
- recevoir au moins **1 suivi par 4 années** de la part d'un maître-compagnon (critère en vigueur depuis novembre 2005);
- suivre toutes les formations de mise à niveau offertes par le CSMOAF.

Il est donc dans votre intérêt, les gestionnaires d'entreprise forestière, de voir au maintien des compétences des compagnons œuvrant chez vous, puisqu'ils pourront partager leurs connaissances avec les autres travailleurs, ils assureront la pérennité des compétences dans votre entreprise et ils contribueront à sa bonne prospérité.

Pour obtenir de plus amples informations, vous pouvez joindre Julie Langlois, ing.f., au 1(877/418) 864-7126, poste 223, ou par courriel julie.langlois@csmoaf.com.

Merci pour votre bonne collaboration!

Le CSMOAF

Il est donc dans votre intérêt (...) de voir au maintien des compétences des compagnons œuvrant chez vous, (...) ils assureront la pérennité des compétences dans votre entreprise et ils contribueront à sa bonne prospérité.

VOUS AVEZ UN CHANGEMENT À NOUS SIGNALER : D'ADRESSE DE DESTINATAIRE

Retourner ce document **uniquement** si vous avez des changements à apporter

Remplir les sections qui vous concernent (entreprise ou particulier)

Ancien destinataire : Nouveau destinataire :

Fonction : Entreprise :

Adresse : Numéro Rue Ville Code postal :

Téléphone : Télécopieur : Cellulaire :

Courriel : Je suis compagnon ; mon employeur actuel est :

Requérant:

Retourner à

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 965, av. Newton, bureau 254, Québec (Québec) G1P 4M4

Nous joindre :

Téléphone : (418) 864-7126 / Sans frais : 1-877-864-7126 / Télécopieur : (418) 864-7136

Par courriel : dg@csmoaf.com

Visitez notre site Internet : www.csmoaf.com





L'avenir de la forêt
passé par un travailleur qualifié.

Le compagnonnage
est une solution.

Pour en savoir plus :

www.csmoaf.com/COMPAGNONNAGE



Le travailleur,
notre matière première



N'hésitez pas à nous communiquer vos idées ou nous soumettre un texte pour les prochains numéros.

LE BULLETIN DE LIASON DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER
LE PROFESSIONNEL AU BOULEAU
Volume 6, numéro 1, mai 2005

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
965, av. Newton, bureau 254 Québec, (QUÉBEC), G1P 4M4
Téléphone : (418) 864-7126 **Télécopieur :** (418) 864-7136
Sans frais : 1-877-864-7126 **Courriel :** dg@csmoaf.com

Rédaction :
Audrey Simon
Julie Langlois

Collaboration :
Céline Plourde
Christian André

Graphisme :
La fabrik

Tirage :
1500 copies

ISSN 1499-5514 (imprimé) ISSN 1499-5522 (en ligne)

La production de ce bulletin a été rendue possible grâce à la contribution financière de :



Numéros passés
WWW.CSMOAF.COM/pab

Envoi de Poste-publications 40028936