

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

PROJET DE PLAN D'ACTION ANNUEL 2010-2011

1 : En préparant votre plan d'action, vous contribuez à l'enrichissement de la lecture sectorielle des directions régionales d'Emploi-Québec, en partageant à la fois, la connaissance de votre secteur, sa problématique de main-d'œuvre, ses tendances, ses défis et les enjeux auxquels il est confronté.

Le projet de plan d'action de votre comité doit fournir une brève problématique où se retrouvent les éléments suivants : une brève **description du secteur**, les **principales problématiques** de main-d'œuvre, une brève **analyse des tendances** au sein du secteur, et les **défis** et les **enjeux**.

2 : En conformité avec la Politique d'intervention sectorielle et du modèle de reddition de compte adopté par la Commission, il appartient à votre comité de déterminer les priorités qu'il entend réaliser dans le cadre des cinq mandats suivants (Tableau 1) :

1. Développer la formation continue : par la participation à la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre; par l'identification des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre nécessaires pour exercer un métier ou une profession dans le secteur concerné notamment dans le but de permettre la mise à jour et l'élaboration de programmes de formation; par l'identification des métiers et professions du secteur où il serait possible et souhaitable d'instaurer un régime d'apprentissage et de participer à son développement et à sa mise en œuvre.
 2. Identifier les besoins spécifiques d'un secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail et développer des pistes et des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques identifiées.
 3. Élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage dans le secteur, tant celles qui touchent la main-d'œuvre, les entreprises ou la création d'emplois.
 4. Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles et proposer aux entreprises de leur secteur des pistes de solution lorsque ces clientèles constituent une proportion significative de la main-d'œuvre du secteur ou lorsque des possibilités d'intégration ou de réintégration de ces clientèles au marché du travail peuvent être envisagées de façon réaliste dans le secteur.
 5. Assurer, en cohérence avec ces mandats, la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur concerné au Québec, notamment lors de la conception et de la réalisation des plans d'action sectoriels.
-

3 : Si votre comité prévoit des activités relativement au *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* une section spécifique a été ajoutée à cette fin.

- **Le tableau 2** traite des activités de promotion au regard du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
- **Le tableau 3** traite des travaux relatifs à l'élaboration de normes professionnelles.
- **Le tableau 4** traite des travaux relatifs à la reconnaissance des compétences des personnes en emploi et sans emploi.
- **Le tableau 5** traite des travaux relatifs à la mise en place de mutuelles de formation.

1. Problématique du secteur :

Description du secteur

L'industrie de l'aménagement forestier est présentement au niveau d'emploi annuel le plus faible observé depuis 1987, c'est-à-dire depuis que des statistiques sur l'emploi dans cette industrie sont produites. Après avoir culminé à 19 900 en 2001 (MRNF, 2010), le nombre d'emplois n'a cessé de diminuer. À la réduction des droits de coupe sur les terres publiques en vue de préserver la ressource et à l'appréciation de la devise canadienne au cours des dernières années s'est ajouté l'effondrement de l'immobilier résidentiel au sud de la frontière.

Le 1^{er} décembre 2009, au terme des différentes consultations et travaux accomplis suite à la parution du « Livre vert – La forêt, pour construire le Québec de demain » puis du document de travail « L'occupation du territoire forestier québécois et la constitution des sociétés d'aménagement des forêts », le principe du projet de loi no 57 sur l'aménagement durable du territoire forestier, proposant l'instauration d'un nouveau régime forestier pour le printemps 2013, a été adopté à l'Assemblée nationale. Ce projet de loi a pour but d'assurer la pérennité du patrimoine forestier, tout en favorisant le développement économique du Québec et de ses régions, pour les travailleurs et les communautés. Les principales modifications proposées contribuent à renforcer le nouveau modèle de gestion forestière qui tient compte des nouvelles approches d'aménagement forestier, de l'impact des changements climatiques sur les forêts, des intérêts, des valeurs et des besoins des communautés autochtones et des régions du Québec. Ce nouveau régime aura un impact significatif pour le secteur de l'aménagement forestier, mais il est difficile de prévoir si son application aura les résultats escomptés. Le Réseau québécois des groupes écologistes (RQGE), regroupant 80 groupes et coalitions membres, reçoit favorablement le projet de loi. Il considère que, si la réforme est bien appliquée, le Québec pourrait devenir un leader mondial en aménagement forestier durable. Cet appui des groupes écologistes n'est pas négligeable, considérant qu'un des principaux défis qu'aura à relever le secteur forestier dans les prochaines années est l'acceptabilité sociale de ses pratiques. Certains organismes forestiers considèrent toutefois qu'une question fondamentale demeure : « Est-ce que le nouveau régime saura réduire les coûts d'approvisionnement de façon à ce que les entreprises du Québec soient concurrentielles par rapport aux administrations voisines? ». La question reste entière et la réponse déterminante pour la reprise qui se dessine.

Principales problématiques

Le secteur forestier est aux prises avec un important problème de vieillissement et de recrutement de la main-d'œuvre et surtout, avec une sérieuse difficulté d'attrait des métiers auprès des jeunes. En effet, l'âge moyen des travailleurs forestiers a été établi à plus de 43 ans. Les groupes d'âge des 15-24 et des 25-44 ans tendent à diminuer au profit des 45 ans et plus. Les inscriptions dans les centres de formation professionnelle ont diminué et la situation devient alarmante dans les centres d'enseignement collégial et universitaire. En effet, le nombre d'inscriptions au diplôme d'études collégiales (*Technologie forestière*) a diminué de 80 % et celui des baccalauréats (*Aménagement et environnement forestiers* et *Opérations forestières*) de 81 % entre 1996 et 2008. Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur est, pour sa part, toujours aussi faible avec plus de 45 % d'entre eux qui ne possèdent pas de diplôme.

Analyse des tendances

Au chapitre de la main-d'œuvre, les prévisions à court terme ne sont pas encourageantes. Malgré des efforts de relance de la part des deux paliers gouvernementaux, la conjoncture exceptionnelle de facteurs négatifs a contribué, encore en 2009, à affaiblir la position de l'industrie forestière québécoise. Uniquement en forêt, le nombre de travailleurs dédiés à l'exploitation et l'aménagement forestier au Québec est passé de près de 19 400 en 2002 à environ 13 400 en 2008, soit une diminution de 31 % en six ans (MRNF, 2010) et on prévoit que cette chute continuera en 2010. En effet, plusieurs fermetures d'usines ont été annoncées en 2009 et certaines qui ont réussi à résister jusqu'à présent devront lâcher prise en 2010. Avec la restructuration de l'industrie forestière et des activités au ralenti, le nombre total d'emplois en forêt devrait subir un léger déclin sur un horizon à court terme, particulièrement pour les métiers reliés à l'exploitation forestière mécanisée. Pour certains corps de métier, la situation pourrait cependant être plus stable, notamment en reboisement, en abattage manuel et en débroussaillage.

Les prévisions à moyen et long termes, quant à elles, sont plus prometteuses. Le nombre total d'emplois en forêt devrait augmenter. Les suites du Sommet des Nations Unies sur le changement climatique de Copenhague auront probablement une incidence positive sur la perception populaire de l'aménagement forestier, les participants s'étant entendus sur la valeur du bois pour la séquestration de carbone, cela devrait aider l'industrie à se remettre sur pied par l'augmentation de la demande mondiale des produits du bois. Plus près de chez-nous, une reprise imminente de l'économie américaine engendrera une augmentation de la demande de bois d'œuvre canadien. Finalement, les volontés gouvernementales d'intensification de l'aménagement forestier, d'utilisation accrue du bois dans les constructions au Québec et d'énergie produite par biomasse forestière, devraient contribuer à l'augmentation des emplois dans le secteur de l'aménagement forestier.

Défis et enjeux

La conjoncture actuelle qui réfère, entre autres, à la population vieillissante, au manque de relève, à la rupture d'inscriptions dans les établissements de formation, aux départs massifs anticipés et à bien d'autres facteurs aura un impact sur le déclin de la population active du secteur de l'aménagement forestier. Si en plus d'être moins nombreux, les jeunes ne s'intéressent plus aux métiers et professions de la forêt, le secteur devra alors faire face à une véritable crise de main-d'œuvre.

L'industrie forestière au Québec continuera à subir des changements notables dans les prochaines années. L'avenir est dans le bois, mais pas dans les créneaux auxquels la majorité des entreprises du Québec œuvraient il y a de cela cinq ans. Une fois la crise structurelle passée, le nombre d'emplois en forêt devrait subir une importante croissance. Il est donc impératif de travailler, dès maintenant, à améliorer l'attrait du secteur de façon à accroître le taux de diplomation et la rétention des travailleurs. Le principal défi, qui guettera alors l'industrie de l'aménagement forestier, sera de trouver la main-d'œuvre pour occuper tous les départs à la retraite et les nouveaux emplois créés.

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 1 : Développer la formation continue		
<p><i>Activités</i></p> <p>1.1 Offrir un service soutenu de formation continue aux entreprises du secteur.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Embauche d'une personne pour occuper le nouveau poste de Coordinateur à la formation. ✓ À l'aide du financement obtenu du FDRCMO pour l'ouverture de ce poste. 	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre le soutien efficient aux nombreuses activités de formation continue actuellement en marche au CSOAF. • Permettre un développement harmonieux des activités de formation continue en régions éloignées. • Permettre un arrimage entre les activités de formation continue organisées et soutenues par le CSOAF et certaines activités de formation continue développées par des partenaires. 	Toutes les régions
<p>1.2 Offrir les formations de compagnons en <i>travaux sylvicoles – débroussaillage</i> et en <i>abattage manuel</i>.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formations offertes par des maîtres-compagnons. ✓ En collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec des régions visées par les inscriptions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte d'une cible d'environ 24 débroussilleurs et 8 abatteurs manuels à la fonction de compagnon. • Augmentation de la participation des entreprises aux PAMT <i>travaux sylvicoles – débroussaillage</i> et <i>abattage manuel</i>. • Augmentation du nombre d'ententes signées dans le cadre de ces deux PAMT. • Amélioration des compétences d'un maximum d'<i>ouvriers sylvicoles – débroussilleurs et d'abatteurs manuels</i>. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 1 (suite) : Développer la formation continue		
<p>1.3 Organiser la formation des premières cohortes de compagnons pour les métiers <i>opérateur de machines utilisées en récolte du bois et opérateur de machines utilisées en voirie forestière</i>.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Par la création d'un groupe de travail qui aura comme mandat de définir le concept de la formation. ✓ Par la formation d'appoint d'experts pour offrir la formation de compagnons (ex. : maîtres-compagnons). 	<ul style="list-style-type: none"> • Concept de la formation bien défini et livrable. • Atteinte d'une cible d'environ 4 experts formés. 	Toutes les régions
<p>1.4 Offrir les formations de suivi aux compagnons actifs en <i>travaux sylvicoles – débroussaillage</i> et en <i>abattage manuel</i>.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formations de suivi offertes par des maîtres-compagnons. ✓ En collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec des régions visées par les inscriptions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte d'une cible d'environ 8 compagnons en <i>travaux sylvicoles – débroussaillage</i> et un compagnon <i>en abattage manuel</i>. • Amélioration continue des compétences et mise à jour des connaissances d'un maximum de compagnons en <i>travaux sylvicoles – débroussaillage</i> et en <i>abattage manuel</i>. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 1 (suite) : Développer la formation continue		
<p>1.5 Rendre disponible, aux personnes qui en font la demande, l'évaluation de leurs compétences techniques dans le cadre de la norme <i>ouvrier sylvicole – débroussailleur</i>, de la norme <i>abatteur manuel</i>, de la norme <i>opérateur de machines utilisées en récolte du bois</i> et de la norme <i>opérateur de machines utilisées en voirie forestière</i>.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Par le Service d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (SERCMO). ✓ Par la sélection et la formation d'évaluateurs pour les métiers <i>opérateur de machines utilisées en récolte du bois</i> et <i>opérateur de machines utilisées en voirie forestière</i>. ✓ Par le biais des experts évaluateurs (maîtres-compagnons, etc.) dans les métiers <i>ouvrier sylvicole –débroussailleur</i> et <i>abatteur manuel</i>. ✓ En effectuant la promotion auprès des entreprises et des travailleurs du secteur. ✓ En collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec et les entreprises forestières. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte d'une cible d'environ 30 débroussailleurs et 5 abatteurs manuels évalués. • Certification des compétences techniques des personnes évaluées. • Sélection et formation d'au moins 4 évaluateurs pour les métiers <i>opérateur de machines utilisées en récolte du bois</i> et <i>opérateur de machines utilisées en voirie forestière</i>. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 1 (suite) : Développer la formation continue		
<p>1.6 Rendre disponible aux travailleurs ayant d'autres travailleurs sous leur supervision l'évaluation de leurs compétences pédagogiques dans le cadre de la nouvelle norme <i>compagnon</i>.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Par le Service d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (SERCMO). ✓ En se basant sur les résultats du projet pilote effectué en 2009-2010 par quelques comités sectoriels avec la CPMT. ✓ Par le biais des experts (maîtres-compagnons, etc.) dans les différents métiers visés par une norme. ✓ En effectuant la promotion auprès des entreprises et des travailleurs du secteur. ✓ En collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec et les entreprises forestières. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte d'une cible d'environ 9 travailleurs. • Certification des compétences pédagogiques des travailleurs évalués. 	Toutes les régions
<p>1.7 Analyser les besoins de formation des travailleurs forestiers.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Par le biais des données récoltées sur les besoins de formation lors des enquêtes GPMO (gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre) effectuées auprès des travailleurs et des entreprises du secteur de l'aménagement forestier. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan des besoins de formation des travailleurs forestiers élaboré. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 1 (suite) : Développer la formation continue		
<p>1.8 Promouvoir et rendre disponible une formation de techniciens forestiers sur le modèle du Bas-Saint-Laurent dans d'autres régions forestières.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En se basant sur le projet pilote effectué en 2009-2010 au Bas-Saint-Laurent en collaboration avec la FOGC. ✓ En collaboration avec la direction régionale d'Emploi-Québec, les entreprises forestières et d'autres partenaires régionaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition des compétences manquantes des techniciens forestiers au moyen de différents modules de formation continue. • Dans une ou deux régions forestières. 	Régions forestières (autres que le Bas-Saint-Laurent)
<p>1.9 Établir des mécanismes de communication entre le monde de l'éducation et le monde du travail de manière à permettre un meilleur arrimage entre les programmes offerts en formation professionnelle et les Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en aménagement forestier.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En collaboration avec le MELS, les centres de formation professionnelle (CFP), la CPMT et les entreprises forestières. ✓ Par la création d'un comité de coordination. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de coordination mis en place. 	Toutes les régions
<p>1.10 Promouvoir, auprès du monde de l'éducation, l'importance de la révision des critères reliés aux passerelles établies entre les différents programmes de formation dans le secteur de l'aménagement forestier (DEP versus DEC et DEC versus baccalauréat).</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En collaboration avec le MELS, les centres de formation professionnelle (CFP), les cégeps et les universités concernés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres avec le milieu de l'éducation pour discuter du sujet. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 2 : Identifier les besoins spécifiques du secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail		
<p><i>Activités</i></p> <p>2.1 Analyser l'ensemble des données recueillies lors des enquêtes GPMO (gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre) effectuées auprès des travailleurs et des entreprises pour l'exercice 2008-2009, diffuser les résultats de l'analyse auprès des partenaires et bonifier la liste d'entreprises œuvrant dans le secteur de l'aménagement forestier.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ À l'aide d'une ressource externe en informatique. ✓ Avec la collaboration des entreprises et des travailleurs du secteur. ✓ Avec la collaboration du MRNF pour fournir des statistiques sur les quantités de travaux réalisés. ✓ En concertation avec le milieu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication d'un cahier spécial GPMO dressant un bref portrait de la main-d'œuvre forestière du Québec. • Rencontre des différents partenaires de l'industrie pour la présentation des résultats de l'analyse. • Liste d'entreprises œuvrant dans le secteur de l'aménagement forestier bonifiée. 	Toutes les régions
<p>2.2 Élaborer une stratégie de mobilisation des entreprises pour une saine gestion des ressources humaines.</p> <p><i>Moyen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En collaboration avec les partenaires du CSMOAF (coopératives forestières, groupements forestiers, entreprises privées). 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie de mobilisation élaborée. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 3 : Élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage dans le secteur		
<p><i>Activités</i></p> <p>3.1 Participer à l'organisation d'un chantier de travail, de recherche et de discussion sur la saisonnalité en collaboration avec d'autres comités sectoriels aux prises avec des problématiques similaires.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En collaboration avec les partenaires du marché du travail. ✓ En collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre de la production agricole, en horticulture ornementale, des pêches maritimes, en transformation alimentaire, en tourisme et en commerce de détail. ✓ Par le biais d'aide financière avec les ministères des secteurs concernés et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenue d'un forum sur la saisonnalité. 	Toutes les régions
<p>3.2 Élaborer une stratégie de valorisation des métiers du secteur de l'aménagement forestier.</p> <p><i>Moyen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En s'appuyant sur l'expérience menée dans le Bas-Saint-Laurent en vue de valoriser les métiers de la forêt pour alimenter la réflexion. ✓ Par la mise en place d'une table de concertation réunissant l'ensemble des partenaires de l'industrie de l'aménagement forestier au Québec. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie de valorisation des métiers du secteur de l'aménagement forestier élaborée. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 4 : Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles		
<p><i>Activités</i></p> <p>4.1 Sensibiliser les entreprises du secteur de l'aménagement forestier à l'intégration des clientèles cibles, notamment les autochtones et les immigrants reçus.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En documentant les meilleures pratiques d'intégration. ✓ Avec la collaboration des entreprises du secteur et des directions régionales d'Emploi-Québec. ✓ Par le biais du bulletin de liaison périodique du CSMOAF « <i>Le Professionnel au bouleau</i> ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 150 entreprises, du secteur de l'aménagement forestier, sensibilisées. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 4 (suite) : Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles		
<p>4.2 Participer au groupe de travail sur la formation, l'apprentissage et l'embauche des autochtones.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En collaboration avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, l'Administration régionale Kativik, le Département des ressources humaines Cri, le Secrétariat des services et programmes de la nation algonquine, l'Association des centres d'amitié autochtones du Québec, l'Association des femmes autochtones du Québec, le Conseil des ressources humaines autochtones du Canada, la Commission de la construction du Québec, trois comités sectoriels (transformation du bois, mines et économie sociale et action communautaires), la Confédération des syndicats nationaux, la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec, Hydro-Québec, Développement des ressources humaines Canada, le Secrétariat aux affaires autochtones, Affaires indiennes et du Nord Canada, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de <i>l'Éducation, du Loisir et du Sport</i>. ✓ En assistant aux rencontres. ✓ En collaborant aux projets pertinents pour le secteur forestier. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie d'intégration à l'emploi de la main-d'œuvre autochtone dans le marché du travail québécois élaborée. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 5 : Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur		
<p><i>Activités</i></p> <p>5.1 Diffuser le plan d'action du CSMOAF auprès des entreprises du secteur de l'aménagement forestier.</p> <p><i>Moyens</i></p> <p>✓ Par le biais du site Internet du CSMOAF.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Version PDF du plan d'action 2010-2011 du CSMOAF disponible pour lecture ou téléchargement sur le site Internet du Comité. 	Toutes les régions
<p><i>Activités</i></p> <p>5.2 Diffuser l'<i>Étude sectorielle sur les métiers manuels de l'industrie de l'aménagement forestier</i> auprès des entreprises du secteur de l'aménagement forestier.</p> <p><i>Moyens</i></p> <p>✓ Par le biais du site Internet du CSMOAF.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Version PDF de l'<i>Étude sectorielle sur les métiers manuels de l'industrie de l'aménagement forestier</i> disponible pour lecture ou téléchargement sur le site Internet du Comité. 	Toutes les régions
<p>5.3 Produire et diffuser le bulletin de liaison périodique « <i>Le Professionnel au boulot</i> » et entretenir et mettre à jour en continu le site Internet du CSMOAF.</p> <p><i>Moyens</i></p> <p>✓ À l'aide d'une ressource externe en graphisme.</p> <p>✓ En diffusant par la poste le bulletin à raison de trois par année, auprès de plus de 1 000 partenaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trois bulletins de liaison diffusés auprès d'environ 1 000 partenaires. 	Toutes les régions

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 6 : Assurer une relève à la main-d'œuvre forestière actuelle		
<p><i>Activités</i></p> <p>6.1 Organiser la 6^e édition des journées de promotion des métiers « <i>Viens vivre la forêt</i> ».</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB). ✓ Avec la collaboration des établissements de formation des différents niveaux d'enseignement offrant des programmes en foresterie, des associations forestières des régions ciblées et autres partenaires intéressés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Information et sensibilisation, auprès de 7 régions, des étudiants en situation de choix de carrière (secondaires 3, 4 et 5), des intervenants en milieu scolaire tels que les conseillers d'orientation et les professeurs, ainsi que toute autre personne susceptible de guider les différentes clientèles dans leur choix professionnel. 	Régions potentielles : 01, 02, 03, 04, 05, 06, 08 et 09
<p>6.2 Participer à l'organisation d'une deuxième activité de type <i>Camp-forêt des profs</i> pour les régions de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches sur la base du modèle existant, repris par certaines associations forestières.</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sous la responsabilité de l'Association forestière Québec métropolitain. ✓ En collaboration notamment avec l'Université Laval, le ministère des Ressources naturelles et de la Faune et le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB). 	<ul style="list-style-type: none"> • Changement de perception (après l'activité par rapport à avant), sur le secteur de l'aménagement forestier, des intervenants en milieu scolaire participants. 	Régions 03 et 12

Tableau 1 : Activités régulières autres que celles reliées au Cadre

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS	RÉGIONS CONCERNÉES
Mandat 6 (suite) : Assurer une relève à la main-d'œuvre forestière actuelle		
<p>6.3 Participer aux congrès annuels des membres du CSMOAF et de certains partenaires.</p> <p><i>Moyen</i></p> <p>✓ Présence du CSMOAF aux différents congrès ciblés avec le kiosque et/ou des outils promotionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Présence et visibilité du CSMOAF auprès des partenaires suivants : OIFQ, AETSQ, CIFQ, FQCF, RESAM quelques associations forestières et AQISEP. 	<p>Toutes les régions</p>

**Tableau 2 : Activités reliées au Cadre :
Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)**

Description des activités de promotion PAR MÉTIER	Cible TOTALE et Cibles PAR RÉGION	Région(s) où des ACTIVITÉS DE COLLABORATION sont prévues et NATURE des collaborations souhaitées
<p>1 : Métier : <i>Ouvrier sylvicole – débroussaillieur</i></p> <p>Activités de promotion :</p> <ul style="list-style-type: none"> Effectuer la promotion régulière du PAMT lié au métier d'<i>ouvrier sylvicole – débroussaillieur</i>, à savoir la diffusion d'une lettre d'information en début d'année à toutes les entreprises du secteur de l'aménagement forestier et l'utilisation du dépliant promotionnel sur le compagnonnage ainsi que du Guide d'intégration du compagnon dans l'entreprise. <p>Activités d'implantation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Procéder à la mise à jour annuelle du cartable de formation des compagnons. 	<p><u>Ententes signées</u> (apprentis)</p> <p>Bas-St-Laurent : 35 Saguenay-Lac-St-Jean : 55 Capitale-Nationale : -- Mauricie : 10 Estrie : 5 Montréal : -- Outaouais : 5 Abitibi-Témiscamingue : 15 Côte-Nord : 15 Nord-du-Québec : 10 Gaspésie – IDM : 30 Chaudière-Appalaches : 5 Laval : -- Lanaudière : 10 Laurentides : 5 Montérégie : 5 Centre-du-Québec : -5</p> <p>TOTAL : 210</p>	<p>Région(s) :</p> <p>01, 02, 04, 05, 07, 08, 09, 10, 11 12, 14, 15, 16 et 17</p> <p>Nature de la collaboration :</p> <p>Participation à la diffusion de l'information pertinente auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur dans les différentes régions ciblées.</p>

**Tableau 2 : Activités reliées au Cadre :
Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)**

Description des activités de promotion PAR MÉTIER	Cible TOTALE et Cibles PAR RÉGION	Région(s) où des ACTIVITÉS DE COLLABORATION sont prévues et NATURE des collaborations souhaitées
<p>2 : Métier : <i>Abatteur manuel</i></p> <p>Activités de promotion :</p> <ul style="list-style-type: none"> Effectuer la promotion régulière du PAMT lié au métier d'<i>abatteur manuel</i>, à savoir la diffusion d'une lettre d'information en début d'année à toutes les entreprises du secteur de l'aménagement forestier et l'utilisation du dépliant promotionnel sur le compagnonnage ainsi que du Guide d'intégration du compagnon dans l'entreprise. <p>Activités d'implantation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Procéder à la mise à jour annuelle du cartable de formation des compagnons. 	<p><u>Ententes signées</u> (apprentis)</p> <p>Bas-St-Laurent : 15 Saguenay-Lac-St-Jean : -- Capitale-Nationale : -- Mauricie : 7 Estrie : 5 Montréal : -- Outaouais : 2 Abitibi-Témiscamingue : -- Côte-Nord : -- Nord-du-Québec : -- Gaspésie – IDM : 8 Chaudière-Appalaches : 2 Laval : -- Lanaudière : -2 Laurentides : 4 Montérégie : -- Centre-du-Québec : --</p> <p>TOTAL : 45</p>	<p>Région(s) :</p> <p>01, 04, 05, 07, 11, 12, 14 et 15</p> <p>Nature de la collaboration :</p> <p>Participation à la diffusion de l'information pertinente auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur dans les différentes régions ciblées.</p>

Tableau 3 : Activités reliées au Cadre : développement d'une norme professionnelle

NORME	TRAVAUX PRÉVUS : nature des travaux, (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme) et échéanciers prévus pour chaque étape	
1 : <i>Ouvrier sylvicole – débroussailleur</i>	<p>Révision des outils afférents à la norme professionnelle en <i>Travaux sylvicoles – débroussaillage</i> (carnet d'apprentissage et guide à l'intention du compagnon)</p> <p>Échéancier : 2011</p>	
2 : <i>Mécanicien d'équipements lourds</i>	<p>Collaboration à l'élaboration d'une étude de pertinence pour le métier de mécanicien d'équipements lourds en vue de produire une norme professionnelle.</p> <p>Effectuée conjointement avec le CSMO de l'industrie des mines (Ce dossier sera géré par le CSMO de l'industrie des mines.).</p> <p>Échéancier : 2011</p>	
3 :		
4 :		
5 :		

Tableau 4 : Activités reliées au Cadre : reconnaissance des compétences

NORME	TRAVAUX PRÉVUS
<p>1 : <i>Ouvrier sylvicole – débroussailleur</i></p>	<p>Adaptation d’outils existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • n/a <p>Développement de nouveaux outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validation des outils d’évaluation sur le terrain et perfectionnement au besoin. • Promotion de la norme professionnelle et du Service d’évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre (SERCMO) pour le métier d’<i>ouvrier sylvicole – débroussailleur</i>. <p>Échéancier des travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En continu. <p>Collaboration avec les régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les régions faisant l’objet de demandes d’évaluation des compétences.

Tableau 4 : Activités reliées au Cadre : reconnaissance des compétences

NORME	TRAVAUX PRÉVUS
<p>2 : <i>Abatteur manuel</i></p>	<p>Adaptation d'outils existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • n/a <p>Développement de nouveaux outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validation des outils d'évaluation sur le terrain et perfectionnement au besoin. • Promotion de la norme professionnelle et du Service d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (SERCMO) pour le métier d'<i>abatteur manuel</i>. <p>Échéancier des travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En continu. <p>Collaboration avec les régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les régions faisant l'objet de demandes d'évaluation des compétences.

Tableau 4 : Activités reliées au Cadre : reconnaissance des compétences

NORME	TRAVAUX PRÉVUS
<p>3 : <i>Opérateur de machines utilisées en récolte du bois</i></p>	<p>Adaptation d'outils existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • n/a <p>Développement de nouveaux outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validation des outils d'évaluation sur le terrain et perfectionnement au besoin. • Promotion de la norme professionnelle et du Service d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (SERCMO) pour le métier d'<i>opérateur de machines utilisées en récolte du bois</i>. <p>Échéancier des travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2011 <p>Collaboration avec les régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les régions faisant l'objet de demandes d'évaluation des compétences.

Tableau 4 : Activités reliées au Cadre : reconnaissance des compétences

NORME	TRAVAUX PRÉVUS
<p>4 : <i>Opérateur de machines utilisées en voirie forestière</i></p>	<p>Adaptation d'outils existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • n/a <p>Développement de nouveaux outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validation des outils d'évaluation sur le terrain et perfectionnement au besoin. • Promotion de la norme professionnelle et du Service d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (SERCMO) pour le métier d'<i>opérateur de machines utilisées en voirie forestière</i>. <p>Échéancier des travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2011 <p>Collaboration avec les régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les régions faisant l'objet de demandes d'évaluation des compétences.

Tableau 5 : Mutuelles de formation

ACTIVITÉS	RÉSULTATS VISÉS
<p>1 : Procéder à une étude de pertinence quant à la possibilité que le CSMOAF devienne une mutuelle de formation.</p>	<p>Consulter les partenaires concernés et déterminer la pertinence de poursuivre les démarches pour que le CSMOAF agisse à titre de mutuelle de formation dans le secteur de l'aménagement forestier.</p>
<p>2 :</p>	
<p>3 :</p>	
<p>4 :</p>	
<p>5 :</p>	