



## UN MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

### VISITES TERRAIN

Comme à tous les étés, j'ai parcouru quelques régions du Québec dans le but de rencontrer, dans leur milieu de travail, des personnes qui œuvrent en aménagement forestier. Cette année, les visites ont eu lieu au Saguenay-Lac-Saint-Jean, sur la Côte-Nord, en Gaspésie et au Bas-Saint-Laurent.

Sur la Côte-Nord, Nancy Desjardins, adjointe à la direction et moi avons rencontré Denis D'Astout, responsable du secteur de formation Foresterie à la *Commission scolaire de l'Estuaire*. Il nous a fait visiter le Centre de formation professionnelle de Forestville ainsi que sa forêt école, lieu par excellence de formation pratique.

Nous nous sommes également arrêtés au *Groupement forestier de la Haute-Côte-Nord* et à la *Coopérative forestière la Nord-Côtière*, dont les directeurs sont respectivement Marc Poissonnet et Denis Boulianne. Deux entreprises fort différentes. La première intervient en forêt privée et offre ses services à environ 400 propriétaires de lots boisés, soit environ 50% des propriétaires situés sur son territoire. La seconde intervient essentiellement sur terre publique, possède quatre camps forestiers, fournit de l'emploi à plus de 220 personnes et ce, sans compter un contrat avec la Coopérative forestière des Aboiteaux, permettant d'embaucher une trentaine de leurs employés. Au camp forestier de Sacré Cœur, nous avons rencontré un travailleur forestier âgé de 63 ans, opérant une débroussailleuse depuis 13 ans. À la Nord-Côtière, la formation est encouragée, le projet de reconnaissance

### DANS CE NUMÉRO

- Un mot du directeur général
- Coup d'œil sur l'application de la Loi 90 dans l'industrie québécoise de l'aménagement forestier en 1998
- Fonctions, devoirs et responsabilités des membres d'un conseil d'administration d'une association sans but lucratif
- Mise en œuvre du projet de formation en entreprise pour les ouvriers sylvicoles-débroussailleurs
- Site WEB
- L'Enquête sur la main-d'œuvre

professionnelle est attendu autant par la direction générale que par les contremaîtres. C'est donc un rendez-vous pour l'année prochaine.

Au Lac-Saint-Jean, j'étais accompagné de Louis Trottier, administrateur au CSOAF et de Claude Beauchesne, agent de recherche au CSOAF. Nous avons débuté nos visites par la *Coopérative forestière du Petit-Paris* où Ghislain Tremblay, directeur général, nous attendait. Il nous a emmenés sur le terrain afin de nous permettre de faire les liens entre les coûts réels d'aménagement et les produits engendrés.

Louis étant économiste au ministère des Ressources naturelles, il fût beaucoup question de droits de coupe, chacun y allant de ses façons de calculer. Ghislain Tremblay nous a d'ailleurs invités, Louis Trottier et moi, à une visite un peu spéciale en novembre prochain, au cours de laquelle il nous fera voir la « chaîne du bois », de la préparation des plans

d'aménagement au transport de la forêt à l'usine. Le lendemain nous étions reçus par Éric Rousseau et Robert Girard, deux cadres de la *Coopérative forestière de Laterrière*. Celle-ci est la plus grosse coopérative forestière du Québec, avec plus de 450 employés et au-delà de 100 millions de chiffre d'affaires. Les personnes rencontrées étaient au courant des activités du CSMOAF dans le domaine de la reconnaissance professionnelle et se sont montrées intéressées à en savoir davantage.

Au cours de la semaine du 24 juillet, j'étais en Gaspésie et au Bas-Saint-Laurent. J'ai d'abord rencontré Alain Lévesque, directeur général de la *Coopérative forestière de la Baie des Chaleurs*, spécialisée dans l'exécution des travaux d'aménagement forestier (plus de 4 000 hectares d'éclaircie précommerciale cet été). La Coopérative participe au projet de reconnaissance professionnelle du CSMOAF; deux compagnons y guident et conseillent actuellement une vingtaine de travailleurs. En passant, je me permets de signaler que la méthode utilisée par la Coopérative pour calculer la «valeur des terrains» réalisés par les travailleurs me semble innovatrice et intéressante. À ce sujet, vous pouvez communiquer avec Alain Lévesque ou René Babin qui se feront un plaisir de vous expliquer leur procédure. (Numéro de téléphone : 418-392-6310.)

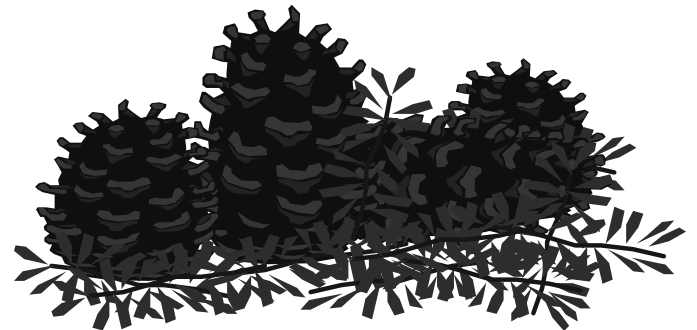
À la *Coopérative forestière de Saint-Élzéar*, j'ai été reçu par le responsable de la foresterie, Stéphane Cousin (qui est aussi administrateur au CSMOAF). Nous nous sommes rendus à une centaine de kilomètres au nord de Caplan, pour y voir les travaux réalisés avec les multifonctionnelles (des travaux d'éclaircie commerciale régulière et des travaux de coupe progressive et d'ensemencement). La Coopérative est actionnaire participante à 50 % sur chacune de ces machines, ce qui permet au travailleur propriétaire d'avoir une certaine sécurité financière. Je me suis ensuite arrêté à la *Société d'exploitation des ressources de la Vallée*, où j'ai rencontré Éric Guénette,

comptable (Gilles Michaud, directeur général, prenait des vacances bien méritées). La société exploite une pépinière et deux scieries. Elle embauche un peu plus de 430 travailleurs. À la pépinière, il se produit plus de 10 millions de plants chaque année. Quant aux deux scieries, l'une située à Saint-Vianney et l'autre à Saint-René, elles occupent une part de marché fort intéressante et procurent de l'emploi à plusieurs dizaines de personnes.

Avant de rentrer, je ne pouvais passer outre de visiter à nouveau la *Société d'exploitation des ressources des Monts* – dont le directeur général est Ghislain Miousse – et plus particulièrement son usine de sciage. Celle-ci ouvrait ses portes fin avril dernier. À cette date, il n'y avait pas de bois dans la cour et les machines ne tournaient pas. Ce 28 juillet, la cour était pleine, un premier voyage de bois plané était prêt à partir et pas moins de 20 personnes travaillaient sur le plancher de l'usine. Pas plus qu'elle n'a hésité à se lancer dans l'aventure de la première transformation, la Société des Monts n'a pas hésité à adhérer au programme de reconnaissance professionnelle du CSMOAF. Le dynamisme des dirigeants ne fait aucun doute et nous leur souhaitons une belle réussite dans leurs différents projets.

Bonne fin de saison à tous !

Christian André



## COUP D'ŒIL SUR L'APPLICATION DE LA LOI 90 DANS L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DE L'AMÉNAGEMENT FORESTIER EN 1998

Créée dans le but d'instaurer une culture de formation dans les entreprises québécoises, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (Loi 90 ou « Loi du 1% ») oblige les employeurs dont la masse salariale est supérieure à 250 000\$ à consacrer au moins 1% de celle-ci à des activités de formation.

Les employeurs assujettis qui ne rencontrent pas leur obligation légale doivent verser les sommes non-dépensées au *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* (FNFMO), lequel est utilisé pour supporter divers projets visant l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec a récemment remis à ses partenaires un document portant sur la participation des employeurs à la *Loi 90*.<sup>1</sup> Nous présentons ici quelques faits saillants concernant, d'une part, l'ensemble des employeurs et, d'autre part, les employeurs des deux grands secteurs d'activité économique qui couvrent l'industrie de l'aménagement forestier, soit les secteurs de l'*Exploitation forestière* et des *Services forestiers*, selon la classification des activités économiques du Québec (CAEQ).

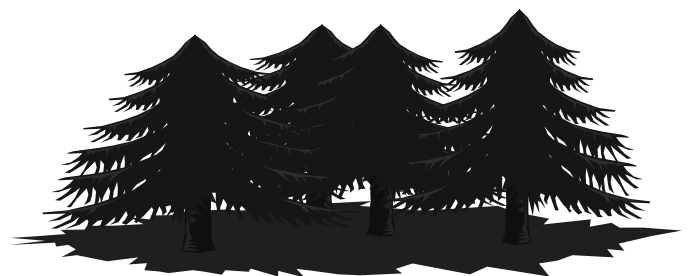
### SITUATION POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYEURS ASSUJETTIS

En 1998, environ 35 000 employeurs étaient assujettis à la Loi 90. Les données compilées par Emploi-Québec touchent 91% d'entre eux, soit 30 429 employeurs. Sur une masse salariale globale de 70,8 milliards (voir le

tableau 1), 1,1 milliard a été dépensé en formation, pour un taux de 1,53%. Cependant, un peu plus du quart des entreprises (7 915) n'avaient pas consacré le minimum requis de 1% à la formation. Elles ont ainsi dû verser 31,3 millions au FNFMO, ce qui représentait 0,04% (moins de cinq centièmes de 1%) de la masse salariale globale.

En y regardant de plus près, nous constatons que plus la masse salariale est élevée, plus forte est la proportion d'employeurs qui consacrent au moins 1% de celle-ci à la formation. En effet, en 1998, 65% des employeurs dont la masse salariale se situait au niveau inférieur (entre 250 000\$ et 500 000\$) avaient atteint le minimum de 1%, comparativement à 86% des employeurs dont la masse salariale se situait au niveau supérieur (1 million et plus). En outre, les dépenses de formation représentaient 1,07% de la masse salariale pour les employeurs du niveau inférieur, comparativement à 1,60% pour les employeurs du niveau supérieur.

Les employeurs du niveau inférieur ont en conséquence contribué de façon relativement plus importante que les autres au FNFMO. Ce qui crée une situation paradoxale : alors que la masse salariale des employeurs du niveau inférieur ne représentait que 6,5% de la masse salariale globale (4,6 milliards sur 70,8), leur contribution au FNFMO représentait 34,2% de celui-ci (10,7 millions sur 31,3); ces taux sont respectivement de 85,6% (60,6 milliards sur 70,8) et de 41,9% (13,1 millions sur 31,3) pour les employeurs du niveau supérieur.



1. DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, « Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* en vertu de l'article 3. Année civile 1998 », Juin 2000.

TABLEAU 1

**Dépenses en formation et montants versés au FNFMO :  
ensemble des employeurs assujettis à la Loi 90,  
année civile 1998**

<b>Niveau</b>	<b>MASSE SALARIALE (en \$ et en pourcentage de la masse globale)</b>	<b>Employeurs ayant consacré au moins 1% à la formation (N et %)</b>	<b>Dépenses en formation (en \$ et en % de la masse salariale)</b>	<b>Employeurs ayant versé des montants au FNFMO (N et %)</b>	<b>Montants versés au FNFMO (en \$ et en % sur le total)</b>
<b>Entre 250 000\$ et 500 000\$ (13 025 employeurs)</b>	4,6 milliards (6,5%)	8 493 (65%)	49,1 millions (1,07%)	4 532 (35%)	10,7 millions (34,2%)
<b>Entre 500 000\$ et 1 million (8 069 employeurs)</b>	5,6 milliards (7,9%)	6 057 (75%)	67,0 millions (1,19%)	2 012 (25%)	7,5 millions (24,0%)
<b>1 million et plus (9 335 employeurs)</b>	60,6 milliards (85,6%)	7 964 (86%)	968,8 millions (1,60%)	1 371 (14%)	13,1 millions (41,9%)
<b>ENSEMBLE (30 249 employeurs)</b>	<b>70,8 milliards (100%)</b>	<b>22 334 (74%)</b>	<b>1,1 milliard (1,53%)</b>	<b>7 915 (26%)</b>	<b>31,3 millions (100%)</b>

Source : Données du fichier du ministère du Revenu du Québec, compilées par Emploi-Québec.

### **SITUATION DANS LES SECTEURS DE L'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET DES SERVICES FORESTIERS<sup>1</sup>**

Les grandes tendances que nous venons de décrire sont également observées dans les secteurs de l'*Exploitation forestière* et des *Services forestiers* (voir les tableaux 2 et 3). Les écarts entre les employeurs du niveau inférieur et ceux du niveau supérieur y sont même plus grands. En effet, en *Exploitation forestière*, les employeurs, dont la masse salariale se situait entre 250 000\$ et 500 000\$ n'avaient consacré que 0,68% de celle-ci à la formation, comparativement à 1,54% pour les employeurs dont la masse salariale était de 1 million ou plus. L'écart est moins élevé dans le secteur des *Services forestiers*, les employeurs du niveau inférieur ayant consacré 0,91% de leur masse salariale à la formation,

comparativement à 1,17% pour les employeurs du niveau supérieur. On remarquera aussi que la contribution au FNFMO des 21 « gros » employeurs des *Services forestiers* est minime – 2 748\$, soit une moyenne d'environ 130\$ par employeur – ce qui indique que très peu d'entre eux n'auraient pas atteint le minimum de 1%. (Les 28 « petits » employeurs des *Services forestiers* ont versé 32 118\$ au FNFMO en 1998, soit une moyenne d'environ 1 150\$.)

Bref, les employeurs des entreprises de petite taille sont demeurés globalement moins performants en matière de formation de la main-d'œuvre. L'obligation de verser au FNFMO les sommes non-utilisées pour la formation de la main-d'œuvre n'a pas encore eu pour effet d'amener tous les employeurs à consacrer au moins 1% de leur masse salariale à des activités de formation. En outre, des renseignements transmis récemment révèlent que les employeurs qui cotisent au FNFMO sont très peu nombreux à profiter des subventions générées par celui-ci. L'employeur qui n'arrive pas à rencontrer les obligations de la Loi en matière de formation

1. Selon la *Classification des activités économiques du Québec*, le groupe *Exploitation forestière* comprend les établissements dont l'activité principale est la production de grumes (abattage des arbres et empilage des troncs...), pour leur propre compte ou à contrat. Quant au groupe *Services forestiers*, il comprend les établissements dont l'activité principale est de récolter des produits forestiers, de patrouiller les forêts, de lutter contre les incendies et de s'occuper de pépinières forestières, de reboisement et d'autres services forestiers.

**TABLEAU 2**  
**Dépenses en formation et montants versés au FNFMO :**  
**employeurs du secteur de l'Exploitation forestière assujettis à la Loi 90,**  
**année civile 1998**

<b>Niveau</b>	<b>MASSE SALARIALE (en \$ et % de la masse globale)</b>	<b>Dépenses en formation (en \$ et en % de la masse salariale)</b>	<b>Montants versés au FNFMO (en \$ et en % sur le total)</b>
<b>Entre 250 000\$ et 500 000\$ (89 employeurs)</b>	32,3 millions (7,8%)	278 677\$ (0,68%)	136 769\$ (36,6%)
<b>Entre 500 000\$ et 1 million (76 employeurs)</b>	54,1 millions (13,1%)	570 633\$ (1,06%)	60 135\$ (16,1%)
<b>1 million et plus (78 employeurs)</b>	326,6 millions (79,1%)	5,0 millions (1,54%)	176 344\$ (47,2%)
<b>ENSEMBLE (243 employeurs)</b>	<b>413,0 millions (100%)</b>	<b>5,8 millions (1,41%)</b>	<b>373 248\$ (100%)</b>

**TABLEAU 3**  
**Dépenses en formation et montants versés au FNFMO :**  
**employeurs du secteur des Services forestiers assujettis à la Loi 90,**  
**année civile 1998**

<b>Niveau</b>	<b>MASSE SALARIALE (en \$ et % de la masse globale)</b>	<b>Dépenses en formation (en \$ et en % de la masse salariale)</b>	<b>Montants versés au FNFMO (en \$ et en % sur le total)</b>
<b>Entre 250 000\$ et 500 000\$ (28 employeurs)</b>	10,1 millions (13,8%)	91 939\$ (0,91%)	32 118\$ (62,0%)
<b>Entre 500 000\$ et 1 million (20 employeurs)</b>	13,3 millions (18,2%)	143 727\$ (1,08%)	16 974\$ (32,7%)
<b>1 million et plus (21 employeurs)</b>	49,7 millions (79,1%)	578 854\$ (1,17%)	2 748\$ (5,3%)
<b>ENSEMBLE (69 employeurs)</b>	<b>73,0 millions (100%)</b>	<b>814 520\$ (1,12%)</b>	<b>51 840\$ (100%)</b>

Source : Données du fichier du ministère du Revenu du Québec, compilées par Emploi-Québec.

aura vraisemblablement beaucoup de difficulté à aller au-delà de ces obligations. Il est possible de comprendre la situation. Il importe surtout de la changer. Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont, entre autres mandats, celui de permettre aux entreprises qu'ils desservent de profiter de toutes les opportunités de formation offertes en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. À ce sujet, signalons que le projet de *Formation en entreprise basée sur les normes de compétences professionnelles liées au métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur*, dont le CSMOAF a été le promoteur, a été subventionné par le FNFMO (voir les dernières nouvelles concernant ce projet dans ce numéro).

## **FONCTIONS, DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION D'UNE ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF**

Le 19 mai dernier, à l'Hôtel Québec Inn, les membres du conseil d'administration du CSMOAF recevaient, à titre de conférencier, monsieur Roméo Malenfant, consultant, « connu depuis bientôt dix ans comme celui qui a mis au point le modèle de gouvernance stratégique décrivant le rôle des conseils d'administration d'organismes sans but

lucratif ». <sup>1</sup> Les membres des conseils d'administration du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM), de la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ), de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec et des syndicats des travailleurs forestiers du Québec étaient invités à assister à la conférence.

### DÉFINIR LA MISSION DE L'ORGANISME

D'entrée de jeu, monsieur Malenfant a signalé aux participants que la culture de gestion des organismes sans but lucratif (généralement appelés « associations ») est trop souvent calquée sur celle des corporations à but lucratif. Or, les différences entre les deux types d'organisation sont fondamentales. Dans les corporations, la mission – qui consiste essentiellement à produire des revenus – est claire pour tous les administrateurs. Il est en outre relativement simple d'évaluer la performance de l'organisation eu égard à cette mission. Dans les associations, la définition de la mission est une opération beaucoup plus complexe, ne serait-ce que parce que chaque association a sa mission particulière. Il en est ainsi pour ce qui est de la sélection des critères qui permettront aux administrateurs d'évaluer la performance de l'organisation.

Pourtant, il n'est pas rare que la mission d'une association ne soit que vaguement définie, au point que chaque administrateur puisse y mettre un peu de tout. L'une des premières fonctions du C.A. d'une association est de bien définir, d'interpréter et de diffuser la mission de l'organisation, en s'assurant qu'elle fait l'objet d'une compréhension commune pour tous. Malheureusement, certains C.A. ont tendance à se replier sur leur fonction technique plutôt que de s'investir autant qu'il le faudrait dans leur fonction politique.

1. Extrait de la présentation du dernier livre de monsieur MALENFANT, *La Gouvernance stratégique d'un organisme sans but lucratif. Sa dynamique, ses composantes*, Saint-Nicolas, D.P.R.M., 1999.

### CONSEIL D'ADMINISTRATION, ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET PERMANENCE

Monsieur Malenfant a particulièrement insisté sur la nécessité de bien distinguer les fonctions des différentes instances d'une association. Le C.A. a la responsabilité de veiller, en toute équité, à l'intérêt général des membres de l'association, indépendamment des intérêts particuliers. Il a aussi pour fonction d'évaluer la performance du directeur général et, plus globalement, celle de l'organisme. Ainsi, le C.A. n'est pas l'équivalent de l'assemblée générale, où il est possible d'exprimer des intérêts particuliers. Le C.A. n'est pas non plus l'équivalent de la permanence, qui a pour fonction de mettre en œuvre les orientations de l'association et les décisions du conseil d'administration. La confusion des rôles peut amener des administrateurs de bonne foi à agir comme s'ils étaient membres de l'assemblée générale d'une association ou membres de son personnel permanent.

La question de l'imputabilité des administrateurs a également été abordée par monsieur Malenfant. Celui-ci a rappelé qu'en vertu de la *Loi sur les compagnies*, les membres du conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif agissent en leur nom personnel. Cela concernait particulièrement les administrateurs qui siègent au CSMOAF à la demande de leur employeur (ministère des Ressources naturelles, ministère de l'Éducation, etc.) et qui sont, en conséquence, portés à croire qu'ils agissent au nom de celui-ci plutôt qu'en leur propre nom.

### LES SUITES

Les quelques lignes qui précèdent ne rendent compte que bien imparfaitement – et de façon très partielle – des propos tenus par Roméo Malenfant. Nous avons simplement voulu attirer l'attention de ceux qui n'ont pu être présents et inviter toutes les personnes intéressées à consulter ses ouvrages, notamment celui cité plus haut. Lors de leur prochaine réunion, qui se tiendra en septembre, les membres du C.A. du CSMOAF

réviseront les statuts et règlements de l'organisme à partir des réflexions suscitées par les travaux de monsieur Malenfant.

## **MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE FORMATION EN ENTREPRISE POUR LES OUVRIERS SYLVICOLES-DÉBROUSSAILLEURS**

Dans le dernier numéro du *Professionnel au Bouleau*, il a été question de la formation de travailleurs forestiers destinés à agir comme compagnons-formateurs au cours de l'été 2000. Depuis la fin juin, 23 nouveaux compagnons formés au printemps exercent leur fonction dans le cadre du *Projet de formation en entreprise basée sur les normes de compétences professionnelles liées au métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur*. Ce projet s'inscrit dans le plus vaste programme de *Reconnaissance professionnelle*.

Le projet de formation vise à actualiser et reconnaître les compétences professionnelles acquises et démontrées par les ouvriers sylvicoles-débroussailleurs qui travaillent dans les entreprises de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier. Il devrait permettre à environ 300 travailleurs forestiers de mettre à jour et d'améliorer leurs techniques de travail. Dix-sept entreprises, réparties dans cinq régions du Québec (Gaspésie, Bas-Saint-Laurent, Centre-du-Québec, Mauricie et Estrie), participent au projet.

### **TÂCHES DU COMPAGNON**

La mise à jour des compétences se fait *en production*, c'est-à-dire sur les lieux de travail, avec le soutien des compagnons. Ceux-ci, sous la supervision de leur maître-compagnon<sup>1</sup>, voient chacun à l'amélioration des compétences professionnelles d'une dizaine d'ouvriers sylvicoles-débroussailleurs de leur entreprise. À l'aide du *Guide de démonstration des compétences* qui leur a été

transmis au cours de leur formation, les compagnons évaluent les compétences professionnelles acquises par les travailleurs qui sont sous leur responsabilité. Chacun des travailleurs est évalué au moins deux fois au cours de la saison. À l'issue de l'évaluation, les compagnons élaborent, de concert avec les travailleurs, un plan d'amélioration des compétences à l'intention de ceux-ci. Avec les moyens appropriés – démonstrations, conseils pratiques, références à d'autres formateurs... – les compagnons soutiennent les travailleurs dans le processus d'amélioration de leurs compétences. À la fin du projet, les ouvriers sylvicoles-débroussailleurs qui auront répondu aux exigences recevront une attestation du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier. Cette attestation deviendra éventuellement une reconnaissance d'État (Emploi-Québec).

### **LES NORMES DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**

Rappelons qu'un groupe de travail du CSMOAF a, au cours de l'hiver 2000, établi provisoirement les normes de compétences professionnelles liées à l'exercice du métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur, lesquelles sont à la base du projet de formation. Ces normes seront définitivement établies par les principaux représentants de l'industrie en 2001.

### **LA CONTRIBUTION D'EMPLOI-QUÉBEC**

Le présent projet de formation est réalisé grâce à une subvention du *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* d'Emploi-Québec (FNFMO). Cette subvention couvre la formation et la supervision des compagnons, ainsi que le salaire de ceux-ci au cours de l'été (40 heures de formation par semaine, pendant 15 semaines). En novembre, un colloque sur l'évaluation du projet se tiendra à Québec.

1. Le maître-compagnon est celui qui, au printemps, a formé le compagnon.

## LES ENTREPRISES PARTICIPANTES

En terminant, voici la liste des entreprises qui participent au projet.

**Du Bas-Saint-Laurent :** la Société d'exploitation de la Métis inc., la Corporation agro-forestière Transcontinentale, le Groupement forestier de l'Est du lac Témiscouata inc., la Société d'exploitation des ressources des Monts inc., le Groupement forestier de Kamouraska et la Coopérative forestière Haut Plan Vert.

**De la Gaspésie :** l'Association coopérative forestière de St-Élzéar, la Société d'exploitation des ressources de la Vallée, la Coopérative d'aménagement de la Baie des Chaleurs, et le Groupement agro-forestier de la Ristigouche inc.

**Du Centre-du-Québec, de la Mauricie et de l'Estrie :** la Coopérative forestière du Bas Saint-Maurice; Forexcel, Aménagement forestier et agricole des Appalaches inc., le Groupement forestier coopératif Saint-François, Aménagement forestier et agricole des Sommets inc., Aménagement forestier coopératif de Wolfe inc. et le Groupement forestier de Champlain.

## SITE WEB

Depuis quelques semaines, le CSMOAF a son site **WEB (www.csmoaf.com)**. Le visiteur y trouvera des renseignements sur les mandats du CSMOAF, ses membres ainsi que sur les activités forestières auxquelles sont rattachés les projets du Comité. Le menu comprend également toutes les publications importantes du CSMOAF (que l'on peut télécharger ou « lire en ligne ») et un album de photographies. Une rubrique – ou, pour utiliser le langage internaute, une « page » – est consacrée à la description des métiers forestiers, et une autre, aux différentes formations qui permettent de s'initier à ces métiers. Le Centre de veille du CSMOAF fera bientôt partie du menu. Enfin, le CSMOAF a lancé un forum de discussion. Celui-ci vise à favoriser les échanges entre les

partenaires. Nous vous invitons à répondre aux quelques questions déjà formulées sur le site, et à en poser de nouvelles. Via la rubrique « Liens », le CSMOAF vous invite à visiter les sites de quelques partenaires : Emploi-Québec, Conférence des coopératives forestières du Québec, Ministère des Ressources naturelles du Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Service canadien des forêts, Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Nous attendons de vos nouvelles sur le WEB.

## L'ENQUÊTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

La collecte des données de l'*Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000* va bon train. Jusqu'à présent, quelque 325 entreprises ont rempli le questionnaire s'adressant aux employeurs. Cet automne, un questionnaire sera expédié aux employés de plusieurs de ces entreprises. Nous tenons à remercier les entreprises qui ont répondu au questionnaire.

### LE PROFESSIONNEL AU BOULEAU



Le Bulletin d'informations trimestriel  
du Comité sectoriel de main-d'œuvre  
en aménagement forestier

3405C, boulevard Wilfrid-Hamel, bureau 330  
Québec (Québec) G1P 2J3  
Téléphone : (418) 864-7126  
Télécopieur : (418) 877-6449  
Numéro sans frais : 1-877-864-7126  
Courriel : [dq@csmoaf.com](mailto:dq@csmoaf.com)  
Site Internet : [www.csmoaf.com](http://www.csmoaf.com)

Rédaction : Claude Beauchesne  
Collaboration: Christian André  
Chantale Bouchard  
Lise Bourque  
Nancy Desjardins

Tirage : 1000 copies      Fréquence : 4 fois l'an

Financement :

**Québec**   
Emploi-Québec