

**ÉVALUATION DU PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE
TRAVAIL – DÉBROUSSAILLAGE**

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER**

RAPPORT DE RECHERCHE

JANVIER 2005

Recherche, traitement et analyse des données

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Rédaction du rapport

Philippe Daneau
Expert-conseil

Révision linguistique

Sarah Bernard

Responsabilité du projet au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Christine Bouliane
Adjointe à la direction générale

Christian André
Directeur général

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	III
LISTE DES GRAPHIQUES	VI
INTRODUCTION	1
1 La méthode	5
1.1 Les activités de recherche	5
1.2 La population consultée	7
2 La présentation des données recueillies auprès des entreprises	8
2.1 La description des caractéristiques générales des entreprises qui ont collaboré à l'enquête et qui ont participé au PAMT	8
2.2 La présentation des caractéristiques générales liées au personnel affecté au débroussaillage ainsi que celles liées au PAMT	11
2.2.1 Les données recueillies auprès des entreprises et qui sont liées au personnel affecté au débroussaillage	12
2.2.2 Les données recueillies auprès des entreprises et qui sont liées aux compagnons	13
2.2.3 L'utilisation, par les entreprises, du document intitulé <i>Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise</i>	18
2.3 La présentation des données relatives aux apprentis et à l'évaluation du PAMT en tant que tel	19
3 La présentation des données recueillies auprès des compagnons	27
3.1 Les caractéristiques générales des compagnons	27
3.2 L'utilisation du <i>Carnet d'apprentissage</i> et du <i>Guide du compagnon ou de la compagne d'apprentissage</i>	33
3.3 L'évaluation du PAMT d'après les données recueillies auprès des compagnons	36
Conclusion	41
ANNEXE I Description du Programme d'apprentissage en milieu de travail	47
ANNEXE II Le crédit d'impôt du gouvernement du Québec	51
ANNEXE III Les questionnaires d'enquête	57
ANNEXE IV Le résultat des données générales liées aux 49 entreprises qui ont collaboré à l'enquête	66

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition du nombre de compagnons formés de 2000 à 2004.....	3
Tableau 2.1	Répartition des entreprises selon leur nature.....	9
Tableau 2.2	Répartition des entreprises selon la zone géographique.....	9
Tableau 2.3	Répartition des entreprises selon le nombre d'employés salariés ayant travaillé plus de 4 semaines au cours de l'année 2003.....	10
Tableau 2.4	Répartition des entreprises selon la nature des travaux réalisés en 2003.....	10
Tableau 2.5	Répartition des entreprises selon la nature des travaux réalisés en 2003 et selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée.....	10
Tableau 2.6	Présentation du nombre et de la moyenne d'hectares débroussaillés par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée.....	11
Tableau 2.7	Présentation du nombre et de la moyenne de mètres cubes récoltés de façon manuelle par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée.....	11
Tableau 2.8	Présentation du nombre et de la moyenne de mètres cubes récoltés de façon mécanisée par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée.....	11
Tableau 2.9	Présentation de renseignements généraux liés au personnel affecté au débroussaillage (année 2003).....	12
Tableau 2.10	Répartition des entreprises selon qu'elles offraient, en 2003, des avantages sociaux aux débroussailleurs.....	13
Tableau 2.11	Répartition des entreprises selon qu'elles offraient, en 2003, un programme d'assurance collective, une participation à un REER ou d'autres avantages sociaux aux débroussailleurs.....	13
Tableau 2.12	Répartition du nombre de personnes qui ont agi à titre de compagnon dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête selon l'année.....	15
Tableau 2.13	Présentation de renseignements généraux liés aux compagnons.....	16
Tableau 2.14	Répartition des entreprises selon le niveau hiérarchique de leurs compagnons	17

Tableau 2.15	Répartition des entreprises selon que les compagnons ont été suivis par un maître-compagnon au moins une fois au cours des quatre dernières années....	17
Tableau 2.16	Répartition des entreprises selon qu'elles utilisent le document <i>Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise</i>	18
Tableau 2.17	Répartition des entreprises qui utilisent le document <i>Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise</i> et qui estiment que les thématiques abordées dans le document leur sont utiles.....	18
Tableau 2.18	Répartition du nombre de travailleurs apprentis, du nombre de travailleurs certifiés et du taux de certification selon l'année dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête.....	21
Tableau 2.19	Répartition des entreprises selon que les compagnons font un suivi auprès des travailleurs après la certification.....	22
Tableau 2.20	Répartition des entreprises selon que les compagnons font un suivi auprès des travailleurs en saison ou l'année suivant la certification.....	22
Tableau 2.21	Répartition du nombre moyen d'apprentis par compagnon selon l'année.....	23
Tableau 2.22	Répartition des entreprises selon leur degré de satisfaction lié aux mesures incitatives de Revenu Québec pour encourager les entreprises à participer au PAMT.....	23
Tableau 2.23	Répartition des entreprises selon le degré de satisfaction générale à l'égard du PAMT.....	26
Tableau 3.1	Répartition des compagnons selon le nombre d'années d'expérience.....	29
Tableau 3.2	Répartition des compagnons selon les années où le compagnonnage a été effectué.....	29
Tableau 3.3	Répartition des compagnons selon la zone géographique où ils ont exercé le compagnonnage.....	30
Tableau 3.4	Répartition des compagnons selon la catégorie d'entreprise où ils ont exercé le compagnonnage.....	30
Tableau 3.5	Répartition des compagnons selon leur niveau hiérarchique dans l'entreprise au cours de la dernière saison de travail	30
Tableau 3.6	Répartition des compagnons selon qu'ils ont déjà fait un suivi auprès des travailleurs à la suite de la certification.....	31

Tableau 3.7	Répartition des compagnons selon qu'ils ont déjà fait un suivi auprès des travailleurs en saison ou l'année suivant la certification.....	31
Tableau 3.8	Répartition des compagnons selon qu'ils ont été suivis par un maître-compagnon au moins une fois au cours des quatre dernières années.....	31
Tableau 3.9	Répartition du nombre moyen de jours de suivi effectué auprès des compagnons par un maître-compagnon selon l'année.....	32
Tableau 3.10	Répartition des compagnons selon qu'ils utilisent le <i>Carnet d'apprentissage Travaux sylvicoles – débroussaillage</i>	34
Tableau 3.11	Répartition des compagnons qui utilisent le <i>Carnet d'apprentissage</i> selon qu'ils estiment que le document leur a été utile au regard de certains éléments.....	34
Tableau 3.12	Répartition des compagnons selon leur degré de satisfaction à l'égard du <i>Carnet d'apprentissage</i>	35
Tableau 3.13	Répartition des compagnons selon qu'ils utilisent le <i>Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage</i>	35
Tableau 3.14	Répartition des compagnons qui utilisent le document <i>Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage</i> et qui estiment que le document leur a été utile au regard de certains éléments :.....	35
Tableau 3.15	Répartition des compagnons selon leur degré de satisfaction à l'égard du <i>Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage</i>	35
Tableau 3.16	Répartition du nombre de travailleurs apprentis, du nombre de travailleurs certifiés par les compagnons et du taux de certification selon l'année.....	37
Tableau 3.17	Répartition des compagnons selon le degré de satisfaction générale à l'égard du PAMT.....	40

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 2.1	Proportion des entreprises qui ont utilisé un maître-compagnon de 2000 à 2003.....	17
Graphique 2.2	Taux de certification des travailleurs de 2000 à 2003.....	22
Graphique 2.3	Proportion des entreprises qui estiment qu'elles ont retiré des bénéfices à la suite du PAMT.....	24
Graphique 2.4	Amélioration estimée des bénéfices à la suite du PAMT.....	25
Graphique 2.5	Proportion des entreprises qui estiment que les travailleurs certifiés ont retiré des bénéfices à la suite de la certification.....	26
Graphique 3.1	Proportion de compagnons suivis par un maître-compagnon selon l'année.....	32
Graphique 3.2	Taux de certification des travailleurs de 2000 à 2003.....	38
Graphique 3.3	Proportion de compagnons qui estiment que leur organisation a retiré des bénéfices à la suite du PAMT.....	39
Graphique 3.4	Proportion de compagnons qui estiment que les travailleurs ont retiré des bénéfices à la suite de la certification.....	40

INTRODUCTION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) a, en collaboration avec Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), mis en place un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans le domaine du débroussaillage. Avant de décrire ce programme et de présenter les objectifs de la présente enquête, il convient de préciser ce que recouvre un PAMT.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail

Le PAMT vise la reconnaissance et le développement des compétences acquises en milieu de travail. Une personne, qui possède des habiletés, des connaissances et une expérience jugées significatives en lien avec l'exercice d'un métier, agit à titre de compagnon¹ auprès d'apprentis qui sont déjà en emploi et qui désirent développer les compétences liées à l'exercice de leur métier. Plus précisément, le PAMT « se caractérise principalement par une formation structurée, menant à une certification officielle des compétences professionnelles d'un métier, émise par Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail, et cette certification est consignée dans un registre d'état. [...] Le Programme d'apprentissage a pour objectif de favoriser le développement, la maîtrise et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'objectif visé permet d'accroître, chez les travailleuses et travailleurs, l'accès à des fonctions de travail, à des métiers ou à des professions et faciliter le transfert des apprentissages réalisés² ».

Un bref historique du processus qui a conduit à la mise en place du Programme d'apprentissage en milieu de travail – débroussaillage³

Compte tenu du fait que le métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur était peu reconnu sur le plan socioéconomique et qu'il n'existait aucune formation menant à une reconnaissance officielle dans le domaine du débroussaillage, le Comité sectoriel et ses partenaires ont décidé, en 1999, de développer un projet pilote de reconnaissance professionnelle des ouvriers sylvicoles-débroussailleurs. C'est au cours de l'année 2000 que le projet a pris forme pour la première fois en milieu de travail, à savoir dans les entreprises qui offrent des services en matière de débroussaillage. En 2001, le projet a conduit au Régime de qualification en débroussaillage et, enfin, en 2002, le Régime a été intégré au PAMT d'Emploi-Québec⁴.

-
1. Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.
 2. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Québec, 2003, p. 34.
 3. Pour de plus amples renseignements sur le PAMT en général et sur le PAMT – débroussaillage en particulier, consulter l'annexe I.
 4. Dans les sections qui suivent du présent rapport (au moment de la présentation des données statistiques, notamment), en vue d'alléger le texte, nous ferons référence exclusivement au PAMT.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail – débroussaillage

Le PAMT – débroussaillage vise la reconnaissance et le développement des compétences liées à l'exercice du métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur. Il a notamment été mis en place car le métier visé était peu reconnu; ce qui contribuait à ce que les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement et de rétention en emploi du personnel visé. Ainsi, le PAMT vise également la constitution d'un bassin de recrutement suffisant et la stabilisation de l'emploi dans le domaine du débroussaillage.

Avant de mettre en place le PAMT, il fallait d'abord établir la norme professionnelle liée à l'exercice du métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur, laquelle décrit les compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. Par la suite, la norme professionnelle a notamment permis l'élaboration des deux outils suivants : le *Carnet d'apprentissage* et le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*. Précisons que le *Carnet d'apprentissage* permet au compagnon et à l'apprenti de faire le suivi de l'apprentissage, et ce, jusqu'à l'obtention de la certification⁵. Pour sa part, le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage* donne des indications complémentaires et propose des suggestions au compagnon relativement au bon déroulement de l'apprentissage sur les lieux du travail. Il est à noter que ce sont les entreprises qui sélectionnent ou embauchent les compagnons⁶. D'ailleurs, les personnes qui désirent agir à titre de compagnon doivent au préalable suivre une formation offerte par le CSMOAF. La formation en cause est offerte par des maîtres-compagnons⁷, à savoir des personnes particulièrement expérimentées et reconnues dans le milieu forestier comme étant des expertes du métier. Elle est d'une durée de 150 heures et vise notamment l'acquisition de compétences liées à la transmission adéquate des habiletés et des connaissances en lien avec le débroussaillage ainsi qu'une mise à niveau des compétences techniques des compagnons. À la suite de la formation dispensée par les maîtres-compagnons, ceux-ci offrent également aux entreprises un service de suivi auprès des compagnons. Autrement dit, les maîtres-compagnons peuvent également agir à titre de personne-ressource auprès des compagnons sur les lieux du travail, lesquels compagnons, rappelons-le, sont appelés à former les apprentis.

5. Le compagnon, à l'aide du *Carnet d'apprentissage*, doit s'assurer que l'apprenti développe adéquatement les compétences associées à l'exercice du métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur.

6. Le CSMOAF a diffusé un document intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*. Ce document, tel que son titre l'indique, consiste en un outil qui guide les entreprises dans la mise en place du PAMT. Il décrit, entre autres choses, la procédure à suivre en vue de sélectionner et d'embaucher adéquatement les compagnons ainsi que les critères de sélection de ceux-ci. D'ailleurs, notons que les critères de sélection des compagnons renvoient essentiellement aux trois points suivants : les personnes qui désirent devenir compagnon doivent avoir cumulé au moins cinq années d'expérience dans le métier visé, être reconnues dans le milieu du débroussaillage comme des personnes compétentes (bonne productivité, maîtrise des techniques de débroussaillage, respect des règles de santé et de sécurité, etc.) et être capables de transmettre de façon claire et précise des habiletés et des connaissances. C'est donc dire que les personnes appelées à devenir compagnon doivent avoir de l'entregent et s'exprimer clairement. Enfin, il paraît utile de signaler qu'idéalement, le poste de compagnon devrait relever de l'autorité d'un cadre supérieur de l'entreprise et non d'une personne qui est appelée à superviser directement le personnel en apprentissage (un contremaître, par exemple). Ainsi, dans l'éventualité où il y aurait un conflit entre le compagnon et un apprenti, c'est le cadre supérieur qui aurait à le gérer et non un contremaître. En agissant de la sorte, il est plausible de croire que la crédibilité du compagnon en serait moins affectée dans l'éventualité d'un conflit avec un travailleur.

7. Il y a actuellement trois maîtres-compagnons au Québec, lesquels résident dans trois régions différentes : le Centre-du-Québec, la Gaspésie et le Bas-Saint-Laurent.

Par ailleurs, à partir de 2000, le PAMT en cause a été offert dans plusieurs entreprises au Québec. Depuis l'année 2001, et ce, jusqu'au 30 novembre 2004, 817 certificats liés au métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur avaient été délivrés par Emploi-Québec et la CPMT, ce qui signifie que 817 apprentis avaient acquis l'ensemble des compétences liées au métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur et ainsi obtenu leur certification. De plus, le tableau 1 fait état du nombre de compagnons formés par le CSMOAF, et ce, de 2000 à 2004. Il révèle que 129 personnes ont été formées au cours de cette période.

Enfin, il nous semble important de signaler que les entreprises qui participent au PAMT ont accès à un crédit d'impôt remboursable, lequel relève du gouvernement du Québec (du ministère du Revenu plus précisément). Depuis le 13 juin 2003, l'aide maximale accordée aux entreprises est de 30,0 p. 100 du salaire⁸ des apprentis en formation et des compagnons. L'aide ne peut pas dépasser 150 dollars par semaine pour chaque apprenti⁹. Cependant, avant le 13 juin 2003, le gouvernement du Québec offrait un crédit d'impôt plus généreux. L'aide maximale accordée aux entreprises s'élevait à 40,0 p. 100 du salaire des apprentis en formation et des compagnons. Ajoutons qu'en ce qui concerne les apprentis, l'aide ne pouvait pas excéder 200 dollars par semaine pour chaque apprenti.

Tableau 1 Répartition du nombre de compagnons formés de 2000 à 2004

Années	N	%
2000	24	18,6
2001	30	23,2
2002	36	27,9
2003	20	15,5
2004	19	14,7
Total	129	100,0

Les objectifs de la présente enquête

Au cours de l'année 2004, le CSMOAF a décidé, après cinq ans de fonctionnement de compagnonnage en débroussaillage, de procéder à l'évaluation du PAMT. Pour ce faire, il a mené une enquête auprès des entreprises et des compagnons susceptibles d'avoir participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003. Aussi le Comité sectoriel a-t-il établi la stratégie à mettre en œuvre en vue d'évaluer le PAMT; développé des instruments d'enquête; et procédé à la collecte, au traitement et à l'analyse des données. Concernant la rédaction du rapport, le CSMOAF a fait appel à un consultant afin que ce dernier présente l'évaluation du PAMT. À ce sujet, le rapport que nous vous présentons est divisé en trois chapitres. Le premier chapitre expose la méthode de recherche choisie en vue d'évaluer le PAMT. Le chapitre 2 fait état des

8. Le salaire horaire maximal admissible est de 15 dollars l'heure pour les apprentis et de 30 dollars l'heure pour les compagnons.

9. Notons que le gouvernement a récemment bonifié le crédit d'impôt pour les régions dites *ressources éloignées*. Pour ces dernières, le salaire horaire admissible des apprentis passe de 15 dollars à 25 dollars l'heure et l'aide maximale est de 300 dollars par apprenti par semaine. Les régions dites *ressources éloignées* sont les suivantes : Bas-Saint-Laurent (01), Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), MRC du Haut-Saint-Maurice, MRC de Mékinac, Abitibi-Témiscamingue (08), Côte-Nord (09), Nord-du-Québec (10), Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11), MRC d'Antoine-Labelle, MRC de la Vallée-de-la-Gatineau, MRC de Pontiac. Pour de plus amples renseignements sur le crédit d'impôt, consulter l'annexe II.

données recueillies auprès des entreprises, alors que le chapitre 3 présente les données recueillies auprès des compagnons en lien avec l'évaluation du PAMT. Enfin, la conclusion consiste en une synthèse des données présentées dans le rapport et vise également la formulation de pistes d'action.

1 La méthode

Le présent chapitre traite de la méthode suivie pour mener à bien l'évaluation du Programme d'apprentissage en milieu de travail – débroussaillage. Il est divisé en deux points. Le premier traite des activités de recherche et le second décrit la population consultée au cours de l'étude.

1.1 Les activités de recherche

Pour décrire les activités de recherche, nous présentons, en premier lieu, la méthode générale de travail en vue d'atteindre les objectifs et, en second lieu, les principales activités mises en œuvre pour réaliser l'étude.

La méthode générale de travail

Rappelons que le CSMOAF a établi la stratégie à mettre en œuvre en vue de procéder à l'évaluation du PAMT en débroussaillage. À ce sujet, la stratégie générale retenue se rapporte, pour l'essentiel, aux deux points qui suivent.

- procéder à une enquête à l'aide d'un questionnaire transmis aux entreprises susceptibles d'avoir participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003¹⁰. Les questionnaires visaient, pour l'essentiel, à recueillir diverses données quantitatives et qualitatives utiles à l'évaluation du PAMT (à titre d'exemple : le nombre d'apprentis inscrits au PAMT, le nombre d'apprentis certifiés par entreprise, le degré de satisfaction des entreprises à l'égard du PAMT, etc.) et à recueillir des données de nature générale sur les entreprises (nombre d'employés, nombre de personnes affectées au débroussaillage, etc.);
- procéder à une enquête à l'aide d'un questionnaire transmis aux compagnons susceptibles d'avoir participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003. Les questionnaires visaient, pour l'essentiel, à recueillir diverses données quantitatives et qualitatives utiles à l'évaluation du PAMT (à titre d'exemple : le nombre d'apprentis certifiés par compagnon, le degré de satisfaction des compagnons à l'égard du PAMT, etc.)¹¹.

10. Il paraît utile de signaler que la collecte de données liée à l'évaluation du PAMT a été effectuée durant les mois d'avril et de mai 2004.

11. Vous trouverez, à l'annexe III, les questionnaires d'enquête.

Les activités mises en œuvre

Dans la concrétisation de l'étude, des activités de recherche ont été réalisées, lesquelles se rapportent, pour l'essentiel, à ce qui suit¹² :

- 1) préparer le questionnaire d'enquête utile à la collecte de données à effectuer auprès des entreprises;
- 2) préparer le questionnaire d'enquête utile à la collecte de données à effectuer auprès des compagnons;
- 3) constituer la liste des entreprises et des compagnons à solliciter;
- 4) transmettre les questionnaires d'enquête par la poste, par courrier électronique ou par télécopieur aux personnes responsables dans les entreprises et aux compagnons;
- 5) faire les rappels utiles;
- 6) faire la saisie et le traitement des données recueillies;
- 7) effectuer l'analyse des données (préparer les tableaux appropriés, dégager les éléments d'analyse à intégrer dans le rapport, dégager les éléments d'analyse à intégrer en annexe, etc.);
- 8) produire la version provisoire du rapport et le transmettre à la personne responsable au Comité sectoriel;
- 9) participer à une réunion avec la personne responsable au Comité sectoriel en vue d'échanger sur le contenu de la version provisoire du rapport;
- 10) apporter les modifications utiles, au besoin;
- 11) transmettre la version provisoire du rapport à une personne expérimentée en révision linguistique et apporter les corrections utiles;
- 12) transmettre la version définitive du rapport à la personne responsable au Comité sectoriel.

12. Il est à noter que les activités 1 à 6 ont été réalisées par le Comité sectoriel alors que les activités 7 à 12 l'ont été par le consultant.

1.2 La population consultée

Rappelons que ce sont les entreprises qui sélectionnent les futurs compagnons, lesquels doivent suivre au préalable une formation offerte par le CSMOAF en vue d'obtenir le titre de compagnon. À ce sujet, le Comité sectoriel disposait de la liste de l'ensemble des entreprises qui avaient envoyé des futurs compagnons en formation au cours des années 2000 à 2003. Aussi ces entreprises étaient-elles susceptibles d'avoir participé au PAMT¹³. Par ailleurs, le Comité sectoriel disposait également de la liste des entreprises membres de l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ), du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM) et de la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ). Il est à noter que ces entreprises étaient également susceptibles d'avoir participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003¹⁴. Le Comité sectoriel a constitué une seule liste d'entreprises à partir de ces deux sources. La liste comprenait 130 entreprises. Le Comité sectoriel a transmis le questionnaire d'enquête à toutes les entreprises. Ainsi, des 130 entreprises qui ont été sollicitées, 49 ont accepté de répondre au questionnaire d'enquête. De ces 49 entreprises, 27 avaient déjà participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003¹⁵. En outre, d'après les données que nous avons recueillies auprès du CSMOAF, au total, 58 entreprises auraient participé au PAMT de 2000 à 2003. C'est donc dire que près d'une entreprise sur deux aurait répondu au questionnaire d'enquête parmi celles qui ont participé au PAMT.

Pour ce qui est des compagnons, notons que le Comité sectoriel disposait de la liste des compagnons qui ont été formés par le CSMOAF durant les années 2000 à 2003. Aussi ces personnes étaient-elles susceptibles d'avoir participé au PAMT au cours de cette période¹⁶. La liste comprenait 109 compagnons. Ainsi, le questionnaire d'enquête a été transmis à toutes ces personnes. Des 109 compagnons, 60 ont retourné un questionnaire d'enquête.

-
13. À ce sujet, il est important de préciser que des entreprises ont pu envoyer des futurs compagnons en formation sans toutefois participer au PAMT, à savoir sans faire former des apprentis.
 14. Des entreprises ont pu participer au PAMT au cours des années 2000 à 2003, et ce, même si elles n'avaient pas envoyé des futurs compagnons en formation. En effet, des entreprises ont pu embaucher des compagnons qui avaient déjà suivi la formation offerte par le CSMOAF. C'est pourquoi le Comité sectoriel a décidé de solliciter également les entreprises membres de l'AETSQ, du RESAM et de la CCFQ. Signalons que ces associations regroupent la majorité des entreprises qui offrent des services en matière de débroussaillage.
 15. Mentionnons que le questionnaire d'enquête lié à la collecte des données à effectuer auprès des entreprises comportait trois sections. Précisons que la première section visait, d'une part, la collecte de données de nature générale liées aux entreprises (nature des services offerts par l'entreprise en 2003, nombre d'employés en 2003, etc.) et, d'autre part, à déterminer si l'entreprise avait déjà participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003. Dans l'éventualité où une entreprise n'avait pas participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003, elle était invitée à remplir uniquement la première section du questionnaire et à le retourner au Comité sectoriel. Ainsi, 49 entreprises ont répondu uniquement aux questions liées à la première partie du questionnaire alors que 27 d'entre elles ont répondu à toutes les questions.
 16. Il est important de préciser que certains compagnons ont pu être formés par le CSMOAF au cours des années 2000 à 2003 sans toutefois participer au PAMT, à savoir sans former des apprentis.

2 La présentation des données recueillies auprès des entreprises

La présentation des données recueillies auprès des entreprises s'articule autour des trois points qui suivent : la description des caractéristiques générales des entreprises qui ont collaboré à l'enquête et qui ont participé au PAMT; la présentation des caractéristiques générales liées au personnel affecté au débroussaillage ainsi que celles liées au PAMT; et la présentation des données relatives aux apprentis et à l'évaluation du PAMT en tant que tel.

2.1 La description des caractéristiques générales des entreprises qui ont collaboré à l'enquête et qui ont participé au PAMT

La présente section brosse un tableau général des 27 entreprises qui ont collaboré à l'enquête et qui ont participé au PAMT de 2000 à 2003¹⁷. Elle traite notamment de la répartition des entreprises selon leur nature, leur zone géographique, le nombre d'employés et la nature des travaux réalisés en 2003. Ainsi, on peut répartir les entreprises en trois catégories : les *Coopératives forestières* (40,7 p. 100 des entreprises), les *Entrepreneurs forestiers* (33,3 p. 100) et les *Groupelements forestiers-sociétés sylvicoles* (25,9 p. 100) (tableau 2.1).

En ce qui concerne la répartition des entreprises selon la région administrative, compte tenu du nombre d'entreprises qui ont participé au PAMT et qui ont rempli le questionnaire d'enquête, il était préférable de regrouper les régions administratives en zones géographiques¹⁸. Ainsi, les entreprises se répartissent, dans un ordre décroissant d'importance, dans les zones géographiques suivantes : 48,1 p. 100 des entreprises se situent dans la zone *Nord du Québec*, 22,2 p. 100 se situent dans la zone *Est du Québec*, 22,2 p. 100 se trouvent dans la zone *Ouest et Centre-nord du Québec* et 7,4 p. 100 se situent dans la zone *Centre-sud du Québec* (tableau 2.2).

De plus, l'analyse des données révèle également qu'une majorité d'entreprises, à savoir 55,6 p. 100, avaient 80 employés et moins ayant travaillé plus de quatre semaines au cours de

17. La présente section fait état des données recueillies auprès des 27 entreprises qui ont participé au PAMT. Rappelons que 49 entreprises ont répondu à la première section du questionnaire d'enquête, laquelle visait à recueillir des données de nature générale sur les entreprises. Les données générales relatives aux 49 entreprises sont présentées à l'annexe IV. Ajoutons que les données générales relatives aux 49 entreprises (les répartitions en proportion, pour l'essentiel) sont similaires à celles observées auprès des 27 entreprises qui ont participé au PAMT.

18. Ainsi, la zone *Est du Québec* regroupe les régions administratives du Bas-Saint-Laurent (01) et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11). La zone *Centre-sud du Québec* renvoie aux régions administratives suivantes : Estrie (05), Montréal (06), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17). La zone *Ouest et Centre-nord du Québec* se rapporte aux régions administratives suivantes : Capitale Nationale (03), Mauricie (04), Outaouais (07), Lanaudière (14), Laurentides (15). Enfin, la zone *Nord du Québec* regroupe les régions administratives du Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), de l'Abitibi-Témiscamingue (08), de la Côte-Nord (09) et du Nord-du-Québec (10). De plus, dans un autre ordre d'idées, il est intéressant de noter que 19 entreprises sur les 27 qui ont collaboré à l'enquête, à savoir 70,0 p. 100, se situent dans les régions 01, 02, 08, 09 et 11, lesquelles régions sont des régions dites *ressources éloignées* dans le cadre des nouvelles dispositions liées au crédit d'impôt. C'est donc dire qu'une majorité d'entreprises pourraient bénéficier de ces dispositions.

l'année 2003. Il paraît en outre utile de signaler que le nombre moyen d'employés ayant travaillé plus de quatre semaines en 2003 était de 108 personnes par entreprise (tableau 2.3).

Par ailleurs, les tableaux 2.4 et 2.5 font état de la répartition des entreprises selon la nature des travaux réalisés en 2003. Ils révèlent, pour l'essentiel, que toutes les entreprises qui ont participé au PAMT (100,0 p. 100) ont effectué du débroussaillage en 2003 et que la plupart d'entre elles l'ont effectué en forêt publique. Notons également qu'une minorité d'entreprises ont effectué de l'abattage manuel (34,6 p. 100) et de la récolte mécanisée (34,6 p. 100) en 2003. Dans le même ordre d'idées, signalons que les tableaux 2.6, 2.7 et 2.8 présentent le nombre et la moyenne d'hectares débroussaillés, de mètres cubes récoltés de façon manuelle et mètres cubes récoltés de façon mécanisée par les entreprises en 2003, et ce, selon que les travaux ont été réalisés en forêt publique ou en forêt privée. À ce sujet, il est à noter que le nombre total d'hectares débroussaillés par les entreprises en 2003 était de 29 559. De ce nombre, 25 630 hectares (86,7 p. 100) ont été débroussaillés en forêt publique alors que 3 929 hectares (13,3 p. 100) l'ont été en forêt privée. Ajoutons que le nombre moyen d'hectares débroussaillés par les entreprises en 2003 était de 1 137. Pour ce qui est de l'abattage manuel et de la récolte mécanisée réalisés par les entreprises qui ont collaboré à l'enquête en 2003, notons que le nombre de mètres cubes récoltés de façon manuelle par les entreprises était de 211 151 alors que le nombre de mètres cubes récoltés de façon mécanisée par les entreprises était de 1 329 020. Ajoutons que l'abattage manuel a été principalement réalisé en forêt privée alors que la récolte mécanisée l'a été principalement en forêt publique.

Tableau 2.1 Répartition des entreprises selon leur nature

Nature	N^a	%
Coopérative forestière	11	40,7
Entrepreneur forestier	9	33,3
Groupeement forestier-société sylvicole	7	25,9
Total	27	100,0

- a. Dans le présent tableau et dans les tableaux qui suivent, à moins d'une indication contraire, **N** désigne le nombre d'entreprises qui ont répondu à la question.

Tableau 2.2 Répartition des entreprises selon la zone géographique

Zone géographique^a	N	%
Nord du Québec	13	48,1
Est du Québec	6	22,2
Ouest et Centre-nord du Québec	6	22,2
Centre-sud du Québec	2	7,4
Total	27	100,0

- a. Les zones géographiques regroupent plusieurs régions administratives. La zone *Est du Québec* regroupe les régions administratives du Bas-Saint-Laurent (01) et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11). La zone *Centre-sud du Québec* renvoie aux régions administratives suivantes : Estrie (05), Montréal (06), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17). La zone *Ouest et Centre-nord du Québec* se rapporte aux régions administratives suivantes : Capitale Nationale (03), Mauricie (04), Outaouais (07), Lanaudière (14), Laurentides (15). Enfin, la zone *Nord du Québec* regroupe les régions administratives du Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), de l'Abitibi-Témiscamingue (08), de la Côte-Nord (09) et du Nord-du-Québec (10).

Tableau 2.3 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés salariés ayant travaillé plus de 4 semaines au cours de l'année 2003

Nombre d'employés	N	%
80 personnes ou moins	15	55,6
De 81 à 150 personnes	6	22,2
Plus de 150 personnes	6	22,2
Total	27	100,0
Moyenne d'employés par entreprise 108 personnes		

Tableau 2.4 Répartition des entreprises selon la nature des travaux réalisés en 2003

Catégorie	R ^a	%
Débroussaillage	26	100,0
Abattage manuel	9	34,6
Récolte mécanisée	9	34,6
N	26	169,2

- a. Dans le présent tableau, et dans les tableaux subséquents, **R** désigne le nombre de réponses à chacun des éléments de la question, tandis que **N** désigne le nombre d'entreprises différentes qui ont répondu à la question. À titre d'exemple, 26 entreprises ont répondu avoir effectué du *Débroussaillage* en 2003. Cela représente une proportion de 100,0 p. 100 des 26 entreprises qui ont répondu à la question. En outre, la somme des proportions (169,2) signifie que les entreprises réalisaient en moyenne près de deux types de travaux en 2003.

Tableau 2.5 Répartition des entreprises selon la nature des travaux réalisés en 2003 et selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée

Catégorie	R	%
Débroussaillage en forêt publique	22	84,6
Débroussaillage en forêt privée	12	46,2
Abattage manuel en forêt publique	4	15,4
Abattage manuel en forêt privée	7	26,9
Récolte mécanisée en forêt publique	6	23,1
Récolte mécanisée en forêt privée	5	19,2
N	26	

Tableau 2.6 Présentation du nombre et de la moyenne d'hectares débroussaillés par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée

Catégorie	Nombre d'hectares débroussaillés par les entreprises en 2003	%	Nombre moyen d'hectares débroussaillés par entreprise en 2003
Débroussaillage en forêt publique	25 630	86,7	1 165
Débroussaillage en forêt privée	3 929	13,3	327
Total	29 559	100,0	1 137

Tableau 2.7 Présentation du nombre et de la moyenne de mètres cubes récoltés de façon manuelle par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée

Catégorie	Nombre de mètres cubes récoltés de façon manuelle par les entreprises en 2003	%	Nombre moyen de mètres cubes récoltés de façon manuelle par entreprise en 2003
Abattage manuel en forêt publique	92 070	43,6	23 018
Abattage manuel en forêt privée	119 081	56,4	17 012
Total	211 151	100,0	23 461

Tableau 2.8 Présentation du nombre et de la moyenne de mètres cubes récoltés de façon mécanisée par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée

Catégorie	Nombre de mètres cubes récoltés de façon mécanisée par les entreprises en 2003	%	Nombre moyen de mètres cubes récoltés de façon mécanisée par entreprise en 2003
Récolte mécanisée en forêt publique	1 269 500	95,5	211 583
Récolte mécanisée en forêt privée	59 520	4,5	11 904
Total	1 329 020	100,0	147 669

2.2 La présentation des caractéristiques générales liées au personnel affecté au débroussaillage ainsi que celles liées au PAMT

La présente section traite des caractéristiques générales liées au personnel affecté au débroussaillage et de celles liées au PAMT. Elle se divise en trois points. Le premier fait état des données recueillies auprès des entreprises et qui sont liées au personnel affecté au débroussaillage. Le deuxième traite des données recueillies auprès des entreprises et qui sont liées aux compagnons. Enfin, le troisième traite de l'utilisation, par les entreprises, du document

intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*.

2.2.1 Les données recueillies auprès des entreprises et qui sont liées au personnel affecté au débroussaillage

Les données recueillies par l'intermédiaire du questionnaire d'enquête visaient, entre autres choses, la présentation de renseignements généraux relatifs au personnel affecté au débroussaillage dans les entreprises. Ainsi, en 2003, le nombre total de personnes ayant travaillé plus de quatre semaines dans les 27 entreprises qui ont collaboré à l'enquête était de 2 921 personnes. De ce nombre, 1 234 personnes, à savoir 42,3 p. 100, exerçaient le métier de débroussailleur. Ajoutons que des 1 234 débroussailleurs, 160 personnes avaient été remplacées au cours de l'année 2003, portant ainsi le taux de roulement des débroussailleurs à 13,0 p. 100 (tableau 2.9). Par ailleurs, il est intéressant de signaler que 9 entreprises sur 27, à savoir 33,3 p. 100, ont signalé avoir éprouvé de la difficulté à mener à terme leurs contrats en 2003 dans le domaine du débroussaillage, et ce, en raison d'un manque de disponibilité de la main-d'œuvre. Toujours en ce qui concerne le personnel affecté au débroussaillage, il paraît utile de signaler qu'en 2003, le rendement moyen d'un débroussailleur était de 1,7 hectare par semaine et de 24 hectares pour la saison.

Enfin, mentionnons que certaines entreprises offraient, en 2003, des avantages sociaux au personnel affecté au débroussaillage. À ce sujet, il faut voir qu'une minorité d'entreprises, à savoir 29,6 p. 100, offraient de tels avantages (tableau 2.10). En ce qui concerne la nature des avantages sociaux offerts, signalons que 14,8 p. 100 des entreprises offraient un programme d'assurance collective au personnel affecté au débroussaillage, 18,5 p. 100 des entreprises offraient un REER et également 18,5 p. 100 des entreprises offraient d'autres avantages sociaux (tableau 2.11). Les autres avantages sociaux se rapportaient, pour l'essentiel, à l'octroi de congés de maladie, à un remboursement des frais de transport selon le kilométrage parcouru ainsi qu'à la distribution de diverses primes au personnel affecté au débroussaillage (par exemple : aux personnes qui ont exécuté le travail de façon adéquate ou qui demeurent fidèles à l'entreprise).

Tableau 2.9 Présentation de renseignements généraux liés au personnel affecté au débroussaillage (année 2003)

Nombre d'entreprises qui ont répondu à la question	Nombre total d'employés ayant travaillé plus de 4 semaines dans l'ensemble des entreprises	Nombre total de débroussailleurs dans l'ensemble des entreprises	Proportion de débroussailleurs %	Nombre de débroussailleurs remplacés	Taux de roulement des débroussailleurs %
27	2 921	1 234	42,3	160	13,0

Tableau 2.10 Répartition des entreprises selon qu'elles offraient, en 2003, des avantages sociaux aux débroussaillieurs

Catégorie	N	%
Oui	8	29,6
Non	19	70,4
Total	27	100,0

Tableau 2.11 Répartition des entreprises selon qu'elles offraient, en 2003, un programme d'assurance collective, une participation à un REER ou d'autres avantages sociaux aux débroussaillieurs

Catégorie	R	%
Programme d'assurance collective	4	14,8
REER	5	18,5
Autres avantages sociaux	5	18,5
N	27	51,8

2.2.2 Les données recueillies auprès des entreprises et qui sont liées aux compagnons

Rappelons que le PAMT consiste en un apprentissage offert par compagnonnage sur les lieux du travail. Une personne, qui possède une expérience jugée significative en lien avec le débroussaillage, agit à titre de compagnon auprès d'apprentis. À ce sujet, des données ont été recueillies auprès des entreprises qui ont participé au PAMT en ce qui concerne les compagnons, lesquelles données renvoient à ce qui suit. De l'année 2000 à 2003, le nombre de personnes qui ont agi à titre de compagnon dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête a augmenté, passant de 9 à 28 personnes, ce qui représente une augmentation de 211,1 p. 100 (tableau 2.12).

Par ailleurs, le tableau 2.13 présente divers renseignements relatifs aux compagnons. Les renseignements sont présentés pour chaque année (de 2000 à 2003) et ont trait à ce qui suit : le nombre moyen de semaines travaillées par compagnon, le salaire moyen par compagnon, la proportion de compagnons qui bénéficiaient d'avantages sociaux, la proportion de compagnons qui avaient accès à des équipements et à des outils fournis par l'entreprise, la proportion de compagnons qui disposaient d'un véhicule fourni par l'entreprise ou qui bénéficiaient d'une allocation au kilométrage, et la proportion de compagnons qui ont mis fin à leurs activités de compagnonnage avant la fin de la saison de travail.

L'analyse des données de ce tableau révèle, pour l'essentiel, ce qui suit. En 2000, les personnes ont agi à titre de compagnon en moyenne 12,8 semaines alors que la proportion à cet égard est de 16,6 semaines en 2003. C'est donc dire que le nombre moyen de semaines travaillées par compagnon a augmenté de façon significative au cours de la période de référence. Par ailleurs, le salaire hebdomadaire moyen des compagnons a augmenté de 2000 à 2002, passant de 741 à 762 dollars. Il a cependant légèrement chuté en 2003, passant à 749 dollars. Pour ce qui est des avantages sociaux, notons que peu de compagnons en bénéficiaient au cours de la période de

référence. À titre d'exemple, en 2003, seulement 11,0 p. 100 des compagnons bénéficiaient d'une assurance collective ou d'un REER. La situation est cependant différente en ce qui concerne la proportion de compagnons qui avaient accès à des équipements ou à des outils fournis par l'entreprise pour exécuter le travail. En 2003, ce sont 71,0 p. 100 des compagnons qui bénéficiaient d'un tel avantage. Par ailleurs, il est à noter que de 2000 à 2003, soit les compagnons disposaient d'un véhicule fourni par l'entreprise, soit, dans une plus grande proportion, ils bénéficiaient d'une allocation au kilométrage. Enfin, au cours de la même période, il est à noter qu'une minorité de compagnons ont mis fin à leurs activités de compagnonnage avant la fin de la saison de travail. Les quelques compagnons qui ont agi de la sorte l'ont généralement fait pour des raisons personnelles.

Dans un autre ordre d'idées, le tableau 2.14 fait état de la répartition des entreprises selon le niveau hiérarchique de leurs compagnons. À ce sujet, dans la plupart des entreprises, le niveau hiérarchique des compagnons se situait entre le contremaître et l'apprenti (42,3 p. 100) ou au niveau du contremaître (30,8 p. 100). De plus, rappelons que les compagnons pouvaient être suivis par un maître-compagnon, lequel agit à titre de personne-ressource au moment du compagnonnage. Ainsi, une majorité d'entreprises, à savoir 74,1 p. 100, ont fait appel au moins une fois à un maître-compagnon au cours des années 2000 à 2003 (tableau 2.15). Les raisons évoquées par les entreprises qui n'ont pas fait appel à un maître-compagnon se rapportent généralement au coût trop élevé des honoraires professionnels de celui-ci ou, encore, au manque de disponibilité d'un maître-compagnon au moment où elles en avaient besoin. Enfin, le graphique 2.1 illustre la proportion annuelle des entreprises qui ont utilisé un maître-compagnon. Globalement, il révèle que, de 2000 à 2002, la proportion d'entreprises qui ont fait appel à un maître-compagnon a légèrement chuté, passant de plus de 80,0 p. 100 à 70,0 p. 100. En 2003, la proportion en cause a chuté considérablement, passant à près de 30,0 p. 100. À ce sujet, il est important de signaler qu'en 2001 et en 2002, les entreprises étaient invitées à cotiser à un fonds (dit le Fonds sectoriel de formation¹⁹), lequel visait à ce que les entreprises fassent appel aux services d'un maître-compagnon. En 2003, le CSMOAF révisait les principes de ce fonds et ne l'a pas offert aux entreprises. Cela pourrait expliquer le fait qu'une proportion plus faible d'entreprises ont fait appel aux services d'un maître-compagnon en 2003.

Dans le même ordre d'idées, en 2003, rappelons que le gouvernement du Québec a réduit le crédit d'impôt accordé aux entreprises qui participent au PAMT. Cette diminution du crédit d'impôt pourrait également expliquer le fait qu'une proportion moins importante d'entreprises ont fait appel à un maître-compagnon. Par ailleurs, rappelons que le gouvernement du Québec a récemment bonifié le crédit d'impôt pour les entreprises qui se situent dans les régions dites *ressources éloignées*. Aussi serait-il judicieux de s'assurer que les entreprises des régions dites *ressources éloignées* qui travaillent dans le domaine du débroussaillage et qui sont intéressées à participer au PAMT soient mises au courant de ces nouvelles dispositions. En effet, ces nouvelles dispositions pourraient contribuer à ce qu'un plus grand nombre d'entreprises participent au PAMT. Elles pourraient également contribuer à ce que les entreprises fassent davantage appel à des maîtres-compagnons au cours des prochaines années.

19. Il paraît utile de signaler que le Fonds sectoriel de formation est géré par le CSMOAF.
Évaluation du Programme d'apprentissage en milieu de travail – débroussaillage

Tableau 2.12 Répartition du nombre de personnes qui ont agi à titre de compagnon dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête selon l'année

Année	Nombre de compagnons
2000	9
2001	21
2002	27
2003	28

Tableau 2.13 Présentation de renseignements généraux liés aux compagnons

Année	Semaines travaillées (en moyenne)		Taux travail	Salaire moyen	Avantages sociaux		Équipements et outils	Transport		Arrêt PAMT ou départ du compagnon en cours de saison
	compagnon	autre poste			Assurance	REER		véhicule	allocation	
					collective			fourni	au km	
	(Sem.)	(Sem.)	(%) ^a	(\$/sem.)	(Oui)	(Oui)	(Oui)	(Oui)	(Oui)	(Oui)
2000 ^c	12,8	3,6	78 %	741 \$	25 %	13 %	50 %	25 %	75 %	0 %
2001	14,4	6,1	70 %	736 \$	20 %	15 %	75 %	15 %	85 %	5 %
2002	17,4	4,0	81 %	762 \$	15 %	15 %	77 %	8 %	92 %	12 %
2003	16,6	4,6	78 %	749 \$	11 %	11 %	71 %	11 %	92 %	11 %

a. Ce pourcentage se rapporte au temps de travail consacré au compagnonnage.

b. Cela peut comprendre un véhicule tout-terrain, une débroussailleuse, les petits outils, l'essence, les lames, l'entretien et les réparations. Notons que les équipements peuvent être fournis en partie ou en totalité.

c. Les données liées à l'année 2000 doivent être interprétées avec prudence compte tenu du nombre peu élevé de personnes qui ont agi à titre de compagnon au cours de cette année. À ce sujet, rappelons que les activités de compagnonnage de l'année 2000 s'inscrivaient dans le cadre du projet pilote. Il faut voir que ce dernier visait la formation d'un nombre restreint de compagnons.

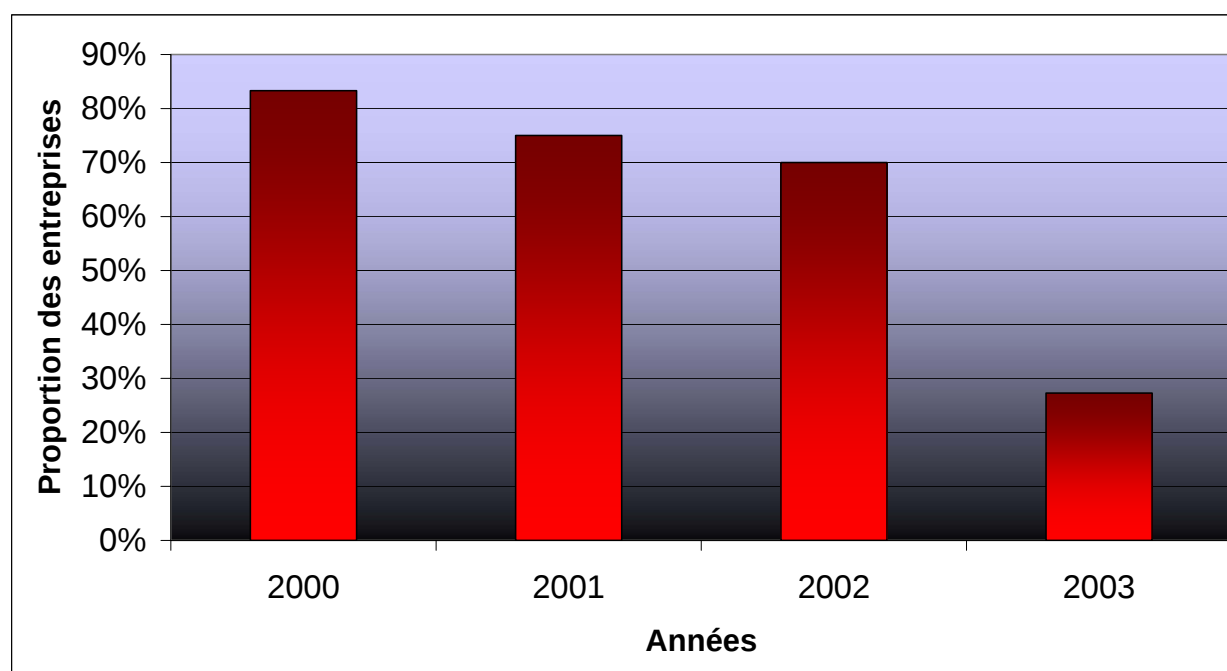
Tableau 2.14 Répartition des entreprises selon le niveau hiérarchique de leurs compagnons

Niveau hiérarchique	N	%
Entre le contremaître et l'apprenti	11	42,3
Niveau du contremaître	8	30,8
Autres niveaux	4	15,4
Niveau de l'apprenti	3	11,5
Total	26	100,0

Tableau 2.15 Répartition des entreprises selon que les compagnons ont été suivis par un maître-compagnon au moins une fois au cours des quatre dernières années

Catégorie	N	%
Oui	20	74,1
Non	7	25,9
Total	27	100,0

Graphique 2.1 Proportion des entreprises qui ont utilisé un maître-compagnon de 2000 à 2003



2.2.3 L'utilisation, par les entreprises, du document intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier a diffusé un document intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*. Rappelons également que le document, tel que son titre l'indique, consiste en un outil qui guide les entreprises dans la mise en place du PAMT. À ce sujet, une minorité d'entreprises qui ont collaboré à l'enquête, à savoir 29,6 p. 100, signalent qu'elles utilisent le document en cause (tableau 2.16). Par ailleurs, le tableau 2.17 fait état de la répartition des entreprises qui utilisent le document selon qu'elles estiment que les thématiques qui y sont abordées leur sont utiles. À ce sujet, il y a lieu de signaler que les entreprises qui utilisent le document estiment dans des proportions généralement élevées que les thématiques abordées leur sont utiles.

Tableau 2.16 Répartition des entreprises selon qu'elles utilisent le document *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*

Catégorie	N	%
Oui	8	29,6
Non	19	70,4
Total	27	100,0

Tableau 2.17 Répartition des entreprises qui utilisent le document *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise* et qui estiment que les thématiques abordées dans le document leur sont utiles

Thématiques abordées	R	%
Comprendre le principe du compagnonnage	7	87,5
Clarification des tâches du compagnon	6	75,0
Encadrement et suivi du compagnon	6	75,0
Gestion des activités de compagnonnage	6	75,0
Démarrer l'activité de compagnonnage	5	62,5
Mettre en place un compagnon	4	50,0
N	8^a	425,0

- a. Compte tenu du nombre peu élevé de personnes qui ont répondu à la question, les données présentées dans ce tableau doivent être interprétées avec prudence.

2.3 La présentation des données relatives aux apprentis et à l'évaluation du PAMT en tant que tel

L'enquête menée auprès des entreprises qui ont participé au PAMT visait, entre autres choses, à recueillir des données au regard du nombre de travailleurs apprentis, du nombre de travailleurs certifiés ainsi qu'au regard du taux de certification durant la période de référence. Or, à ce sujet, le tableau 2.18 révèle que le nombre de travailleurs apprentis ainsi que le nombre de travailleurs certifiés ont considérablement augmenté de 2000 à 2002, chutant ensuite légèrement en 2003 dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête. Ainsi, le nombre de travailleurs apprentis est passé de 69, en 2000, à 251, en 2002 et, enfin, à 228 en 2003. Pour ce qui est du nombre de travailleurs certifiés, il passe de 25, en 2000, à 146, en 2002, et, enfin, à 137 en 2003. Par ailleurs, il est à noter que le taux de certification augmente de 2000 à 2003, passant de 36,2 p. 100 à 60,1 p. 100 (graphique 2.2).

En outre, mentionnons que dans près de six entreprises sur dix (57,7 p. 100), les compagnons font un suivi après la certification auprès des travailleurs certifiés (tableau 2.19). Le suivi peut être effectué en saison, après la certification (dans 44,4 p. 100 des entreprises) ou, encore, l'année suivante (dans 46,2 p. 100 des entreprises) (tableau 2.20)²⁰. De plus, dans un autre ordre d'idées, notons que le ratio apprentis par compagnon a légèrement augmenté de 2000 à 2003, passant de 7,7 à 8,1 (tableau 2.21). Ici, mentionnons que bien que le ratio maximal permis soit de un compagnon pour huit apprentis, le compagnon peut encadrer plus de huit apprentis dans la saison lorsqu'il y a certification ou abandon d'un apprenti, par exemple.

Par ailleurs, l'enquête menée visait également à recueillir le degré de satisfaction des entreprises au regard du crédit d'impôt accordé par le gouvernement du Québec (par Revenu Québec, plus précisément). À ce sujet, il y a lieu de signaler que, de 2000 à 2002, le crédit d'impôt accordé par Revenu Québec était plus important que celui de l'année 2003. Il n'est donc pas étonnant de constater que le degré de satisfaction des entreprises à l'égard du crédit d'impôt est plus élevé en ce qui concerne les années 2000 à 2002 que celui observé en 2003. Ainsi, pour les années 2000 à 2002, une majorité d'entreprises, à savoir 54,6 p. 100, estiment que le crédit d'impôt était *Excellent* ou *Bon*. En 2003, la proportion à cet égard est beaucoup plus faible puisqu'elle n'est que de 4,5 p. 100. Pour ce qui est des formulaires de demande qui permettent d'avoir accès au crédit d'impôt, notons qu'une majorité significative d'entreprises, à savoir près de huit sur dix, estiment qu'ils étaient *Bon*, et ce, aussi bien pour les années 2000 à 2002 que pour l'année 2003 (tableau 2.22). Toujours en ce qui concerne les mesures incitatives de Revenu Québec, signalons que les personnes qui ont rempli les questionnaires d'enquête avaient la possibilité de formuler, par écrit, des commentaires à ce sujet. Globalement, les personnes qui ont formulé des commentaires manifestent leur mécontentement à l'égard de la diminution du crédit d'impôt en 2003. Elles signalent que ce dernier n'était pas suffisamment élevé en 2003. De ce fait, certaines entreprises mentionnent que leur degré d'intérêt à participer au PAMT en 2003 diminua par rapport aux années précédentes. D'ailleurs, à ce sujet, rappelons que le nombre de travailleurs apprentis et le nombre de travailleurs certifiés ont diminué légèrement de 2002 à 2003. Cela pourrait s'expliquer par la diminution du crédit d'impôt.

20. Notons que, dans une même entreprise, les compagnons peuvent effectuer un suivi auprès des travailleurs en saison et l'année suivante.

En outre, les données recueillies à l'aide du questionnaire d'enquête visaient également à vérifier dans quelle mesure les entreprises estiment que le PAMT leur a été utile. À cet égard, à en juger par les données présentées au graphique 2.3, force est de constater que les entreprises estiment que le PAMT a été utile à leur organisation. Ainsi, ce sont plus de huit entreprises sur dix qui estiment que, à la suite du PAMT, la qualité des travaux s'est améliorée (84,6 p. 100)²¹, le rendement par travailleur s'est accru (92,3 p. 100) et la qualité du limage a augmenté (100,0 p. 100). Ajoutons que près de sept entreprises sur dix (72,0 p. 100) estiment que le nombre de bris mécaniques du matériel utilisé par les travailleurs qui ont participé au PAMT a diminué. Notons qu'une minorité d'entreprises estiment que le taux de rétention en emploi lié au personnel visé a augmenté (29,2 p. 100), que le taux d'accidents du travail lié au personnel concerné a été réduit (40,0 p. 100) et que le ratio travailleurs par contremaître a augmenté (4,2 p. 100). Cependant, au regard de ce dernier point, des personnes ont signalé que le ratio travailleurs par contremaître ne peut pas augmenter dans leur entreprise, et ce, compte tenu de la nature de l'organisation du travail.

De plus, les entreprises qui signalent que des améliorations ont été observées relativement aux thèmes présentés ci-dessus étaient également invitées à mentionner, en proportion, jusqu'à quel point ces améliorations étaient importantes (graphique 2.4)²². Ainsi, les améliorations seraient les suivantes : à la suite du PAMT, en moyenne, la qualité du limage des travailleurs qui ont participé au PAMT aurait augmenté de 45,0 p. 100, le taux de rétention en emploi aurait augmenté de 25,0 p. 100, le nombre de bris mécaniques aurait diminué de 21,0 p. 100, la qualité des travaux ainsi que le rendement par travailleur se seraient accrus de 17,0 p. 100 et le taux d'accidents au travail aurait diminué de 4,0 p. 100.

Par ailleurs, tel que l'illustre le graphique 2.5, une vaste majorité d'entreprises, à savoir près de neuf entreprises sur dix, sont en accord avec les énoncés qui suivent : les travailleurs certifiés sont plus satisfaits de leur travail (95,5 p. 100), les travailleurs certifiés se sentent plus valorisés dans leur métier (91,3 p. 100) et les travailleurs certifiés sont moins fatigués à la fin de la journée de travail (88,8 p. 100). Dans le même ordre d'idées, notons que près d'une entreprise sur deux (52,6 p. 100) est en accord avec l'énoncé qui suit : les travailleurs certifiés sont plus reconnaissants envers l'employeur. De plus, notons que l'analyse des données révèle un degré de satisfaction générale très élevé de la part des entreprises au regard du PAMT. En effet, plus de neuf entreprises sur dix (92,3 p. 100) signalent être très satisfaites ou satisfaites du PAMT (tableau 2.23).

Enfin, les personnes qui ont rempli le questionnaire d'enquête étaient invitées à faire état, par écrit, des éléments qui influent sur les bonnes ou les mauvaises performances du PAMT ainsi qu'à formuler des recommandations. À ce sujet, des personnes insistent sur le fait que certains travailleurs qui ont participé au PAMT, particulièrement les plus expérimentés, étaient réticents à modifier leurs façons de faire au travail. Aussi les compagnons étaient-ils parfois dans l'obligation de démontrer en quoi les habiletés présentées dans le cadre du PAMT sont les plus appropriées. De ce fait, notamment, les personnes qui ont rempli les questionnaires signalent

21. Les améliorations observées visent les ex-apprentis et les travailleurs certifiés qui ont participé au PAMT.

22. Ces données doivent être interprétées avec prudence compte tenu, d'une part, du nombre peu élevé d'entreprises qui ont répondu à la question et, d'autre part, du fait que ces données consistent en une évaluation approximative de la part des personnes qui ont répondu à la question.

qu'il est important de sélectionner adéquatement les compagnons²³. En fait, ces derniers constitueraient la pierre angulaire de la réussite du PAMT. De l'avis des personnes consultées, le compagnon, en plus de maîtriser adéquatement les compétences associées au métier d'ouvrier sylvicole-débroussaillleur, se doit d'être un excellent communicateur; il doit inspirer confiance et, par conséquent, être crédible aux yeux des travailleurs. À ce sujet, des personnes ont signalé que le suivi du compagnon par un maître-compagnon constituerait un atout supplémentaire pour la réussite du PAMT.

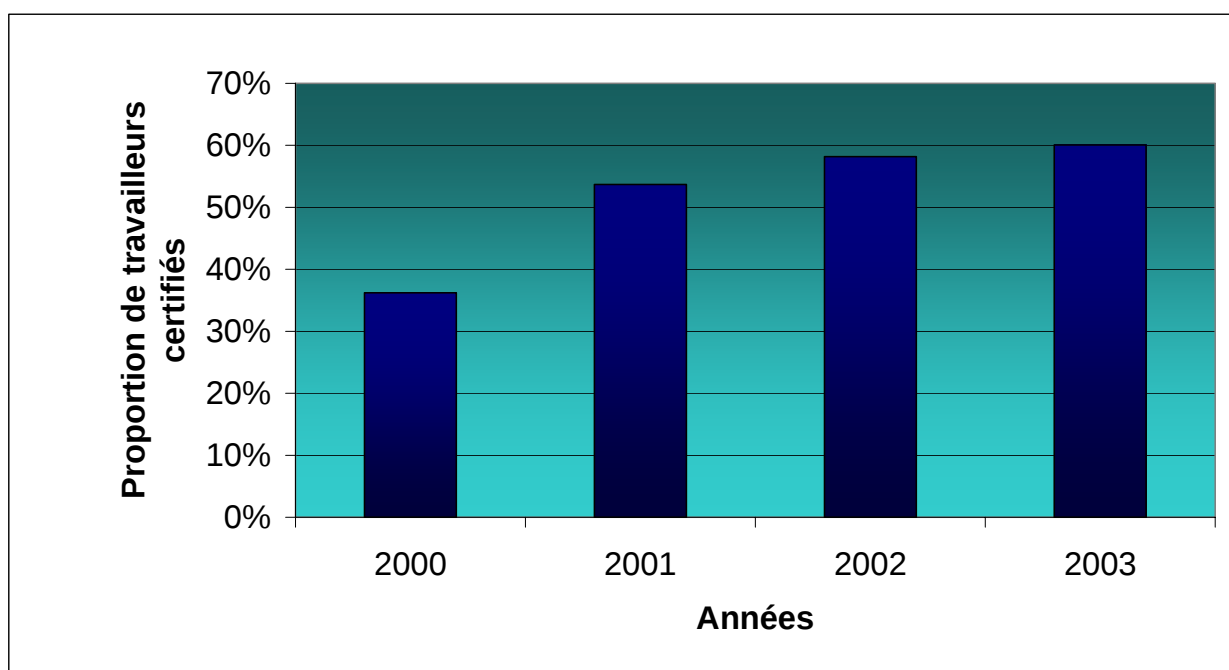
Par ailleurs, des entreprises ont également mentionné que le PAMT contribuerait à valoriser le métier d'ouvrier sylvicole-débroussaillleur, à renforcer le sentiment d'appartenance des travailleurs à l'entreprise et à rehausser la qualité des travaux en général.

Tableau 2.18 Répartition du nombre de travailleurs apprentis, du nombre de travailleurs certifiés et du taux de certification selon l'année dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête

Année	Nombre de travailleurs apprentis	Nombre de travailleurs certifiés		Taux de certification
	N	N	%	%
2000	69	25	6,1	36,2
2001	190	102	24,9	53,7
2002	251	146	35,6	58,2
2003	228	137	33,4	60,1
Total	738^a	410	100,0	

- a. Notons que ce total ne se rapporte pas nécessairement à 738 personnes différentes. En effet, une même personne a pu agir à titre d'apprenti au cours de plus d'une saison.

23. Rappelons que le document intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise* suggère une démarche en vue de sélectionner adéquatement les compagnons. Rappelons également que peu d'entreprises utilisent ce guide (seulement 29, 6 p. 100 des entreprises).

Graphique 2.2 Taux de certification des travailleurs de 2000 à 2003**Tableau 2.19 Répartition des entreprises selon que les compagnons font un suivi auprès des travailleurs après la certification**

Catégorie	Suivi après la certification	
	N	%
Oui	15	57,7
Non	11	42,3
Total	26	100,0

Tableau 2.20 Répartition des entreprises selon que les compagnons font un suivi auprès des travailleurs en saison ou l'année suivant la certification

Catégorie	Suivi après la certification ^a			
	En saison		L'année suivante	
	N	%	N	%
Oui	12	44,4	12	46,2
Non	15	55,6	14	53,8
Total	27	100,0	26	100,0

- a. Notons que, dans une même entreprise, les compagnons peuvent effectuer un suivi auprès des travailleurs *En saison* et *L'année suivante*.

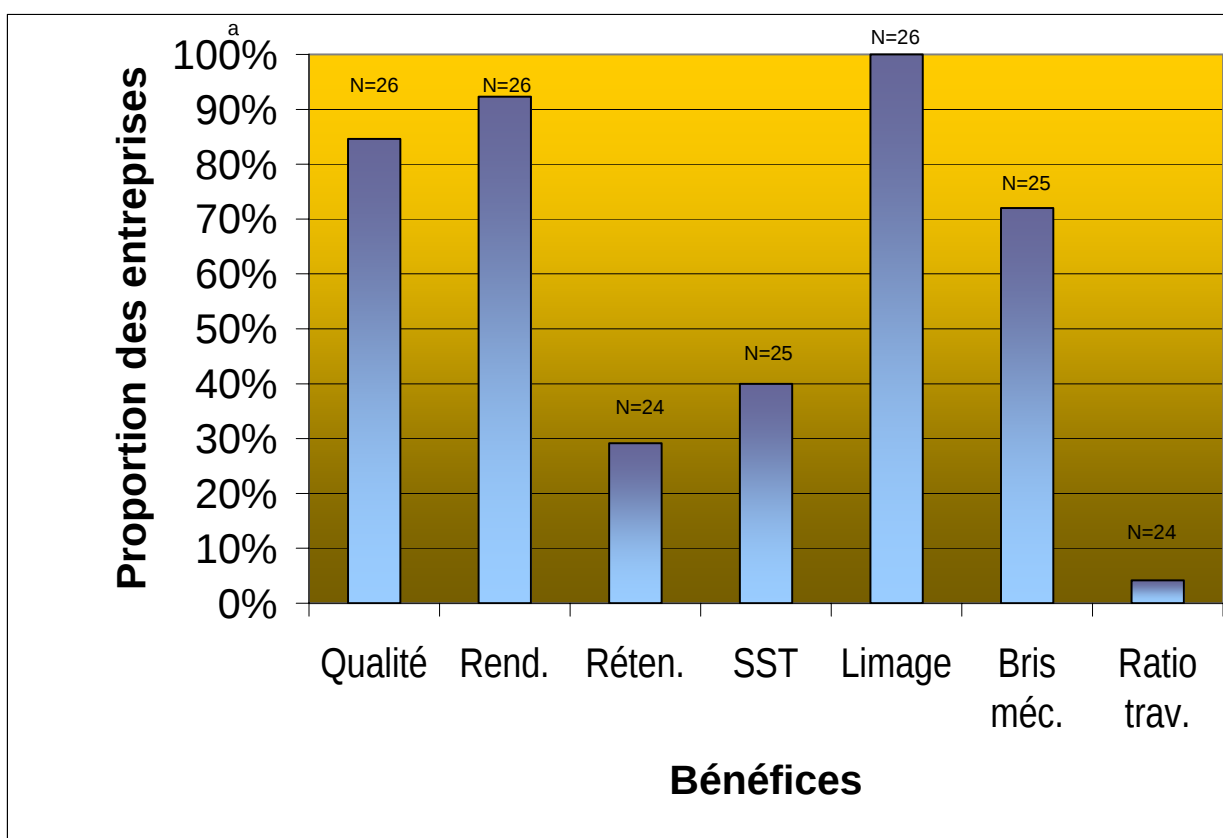
Tableau 2.21 Répartition du nombre moyen d'apprentis par compagnon selon l'année

Année	Nombre moyen d'apprentis par compagnon N
2000	7,7
2001	9,0
2002	9,3
2003	8,1

Tableau 2.22 Répartition des entreprises selon leur degré de satisfaction lié aux mesures incitatives de Revenu Québec pour encourager les entreprises à participer au PAMT

Satisfaction	Pour les années 2000 à 2002			
	Le crédit d'impôt maximum de 200 \$ semaine		Les formulaires de demande	
	N	%	N	%
Excellent	2	9,1	0	0,0
Bon	10	45,5	14	77,8
Moyen	5	22,7	3	16,7
Passable	3	13,6	1	5,6
À revoir	2	9,1	0	0,0
Total	22	100,0	18	100,0
Satisfaction	Pour l'année 2003			
	Le crédit d'impôt maximum de 150 \$ semaine		Les formulaires de demande	
	N	%	N	%
Excellent	0	0,0	0	0,0
Bon	1	4,5	15	78,9
Moyen	9	40,9	3	15,8
Passable	3	13,6	0	0,0
À revoir	9	40,9	1	5,3
Total	22	100,0	19	100,0

Graphique 2.3 Proportion des entreprises qui estiment qu'elles ont retiré des bénéfices à la suite du PAMT

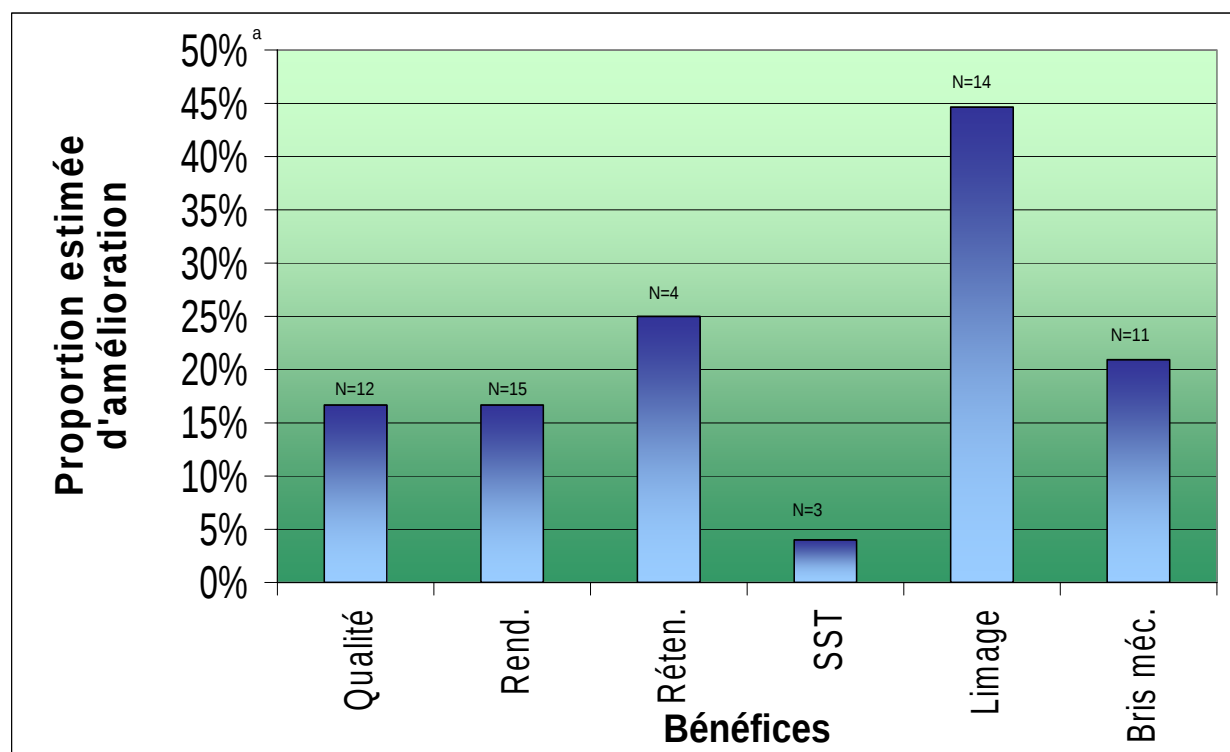


- a. Les proportions se rapportent au nombre d'entreprises qui estiment qu'elles ont retiré des bénéfices à la suite du PAMT. À titre d'exemple, près de 80,0 p. 100 des entreprises estiment que la qualité des travaux effectués par les travailleurs qui ont participé au PAMT s'est améliorée. De plus, dans le présent graphique et dans les graphiques qui suivent, N se rapporte au nombre d'entreprises qui ont répondu à la question.

Légende :

- Qualité = La qualité des travaux s'est améliorée
- Rend. = Le rendement par travailleur s'est accru
- Réten. = Le taux de rétention en emploi a augmenté
- SST = Le taux d'accidents du travail a été réduit
- Limage = La qualité du limage a augmenté
- Bris méc. = Le nombre de bris mécaniques a diminué
- Ratio trav. = Le ratio travailleurs par contremaître a augmenté

Graphique 2.4 Amélioration estimée des bénéfices à la suite du PAMT

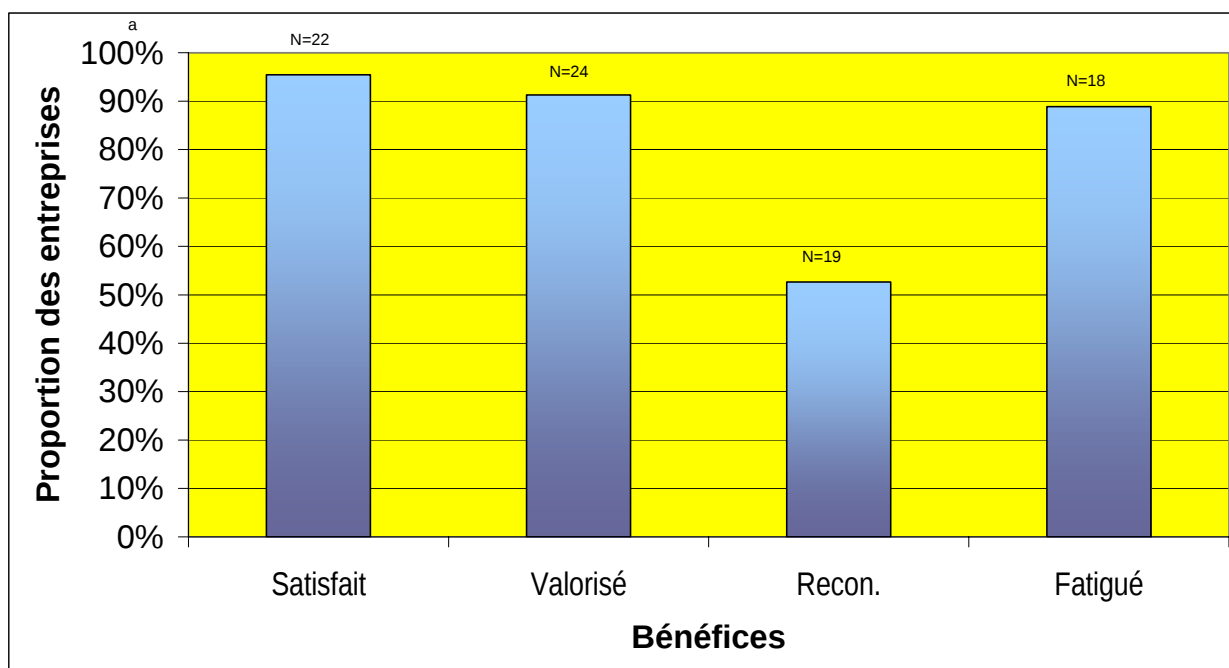


a. Les proportions se rapportent à la moyenne estimée d'amélioration. À titre d'exemple, les entreprises estiment que la qualité des travaux effectués par les travailleurs qui ont participé au PAMT s'est améliorée de près de 15,0 p. 100.

Légende :

- Qualité = La qualité des travaux s'est améliorée
- Rend. = Le rendement par travailleur s'est accru
- Réten. = Le taux de rétention en emploi a augmenté
- SST = Le taux d'accidents du travail a été réduit
- Limage = La qualité du limage a augmenté
- Bris méc. = Le nombre de bris mécaniques a diminué

Graphique 2.5 Proportion des entreprises qui estiment que les travailleurs certifiés ont retiré des bénéfices à la suite de la certification



a. Les proportions se rapportent au nombre d'entreprises qui estiment que les travailleurs certifiés ont retiré des bénéfices à la suite de la certification. À titre d'exemple, plus de 90,0 p. 100 des entreprises estiment que les travailleurs certifiés sont plus satisfaits de leur travail.

Légende :

Satisfait = Les travailleurs certifiés sont plus satisfaits de leur travail

Valorisé = Les travailleurs certifiés se sentent plus valorisés dans leur métier

Recon. = Les travailleurs certifiés sont plus reconnaissants envers l'employeur

Fatigué = Les travailleurs certifiés sont moins fatigués à la fin de la journée

Tableau 2.23 Répartition des entreprises selon le degré de satisfaction générale à l'égard du PAMT

Degré de satisfaction	N	%
Très satisfait	11	42,3
Satisfait	13	50,0
Moyennement satisfait	1	3,8
Insatisfait	1	3,8
Total	26	100,0

3 La présentation des données recueillies auprès des compagnons

Le présent chapitre fait état des données recueillies auprès des compagnons qui ont agi dans le cadre du PAMT au cours des années 2000 à 2003. Il est divisé en trois parties. La première présente diverses caractéristiques générales en lien avec les compagnons. Pour sa part, la seconde traite de l'utilisation, par les compagnons, du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*. Enfin, la troisième présente l'évaluation du PAMT en tant que tel.

3.1 Les caractéristiques générales des compagnons

L'enquête menée auprès des compagnons visait, entre autres choses, à recueillir des données de nature générale en lien avec l'exercice du métier de compagnon, lesquelles données se rapportaient notamment à ce qui suit : le nombre d'années d'expérience des compagnons dans le domaine du débroussaillage, la répartition des compagnons selon l'année où le compagnonnage a été exercé, la répartition des compagnons selon la zone géographique où ils ont exercé le compagnonnage, etc. Rappelons que 60 compagnons ont accepté de répondre au questionnaire d'enquête.

Ainsi, l'analyse des données du tableau 3.1 révèle que les compagnons qui ont collaboré à l'enquête ont en moyenne 12,7 ans d'expérience dans le domaine du débroussaillage. Le tableau 3.1 révèle également que 31,7 p. 100 des compagnons ont 10 ans d'expérience ou moins, que 50,0 p. 100 des compagnons ont de 11 à 15 ans d'expérience et que 18,3 p. 100 ont 16 ans ou plus d'expérience dans le domaine en cause. Par ailleurs, de 2000 à 2003, le nombre de personnes qui ont agi à titre de compagnon dans le cadre du PAMT augmente de façon significative, passant de 14 personnes, en 2000, à 48 personnes, en 2003 (tableau 3.2)²⁴. En ce qui concerne les régions du Québec où le compagnonnage été effectué, compte tenu du nombre de personnes qui ont rempli le questionnaire d'enquête, il était préférable de regrouper les régions administratives en zones géographiques²⁵. Ainsi, les compagnons ont exercé, dans un ordre décroissant d'importance, le compagnonnage dans les zones géographiques suivantes : 45,0 p. 100 des compagnons ont exercé le compagnonnage dans la zone *Est du Québec*, 38,3 p. 100 l'ont fait dans la zone *Nord du Québec*, 13,3 p. 100 l'ont fait dans la zone *Ouest et Centre-nord du Québec* et 3,3 p. 100 l'ont fait dans la zone *Centre-sud du Québec* (tableau 3.3).

24. En 2000, peu de personnes ont agi à titre de compagnon. À ce sujet, signalons que les activités de compagnonnage de l'année 2000 s'inscrivaient dans le cadre du projet pilote qui visait la formation d'un nombre restreint de compagnons.

25. Ainsi, la zone *Est du Québec* regroupe les régions administratives du Bas-Saint-Laurent (01) et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11). La zone *Centre-sud du Québec* renvoie aux régions administratives suivantes : Estrie (05), Montréal (06), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17). La zone *Ouest et Centre-nord du Québec* se rapporte aux régions administratives suivantes : Capitale Nationale (03), Mauricie (04), Outaouais (07), Lanaudière (14), Laurentides (15). Enfin, la zone *Nord du Québec* regroupe les régions administratives du Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), de l'Abitibi-Témiscamingue (08), de la Côte-Nord (09) et du Nord-du-Québec (10).

Par ailleurs, mentionnons que les compagnons ont exercé le compagnonnage, dans un ordre décroissant d'importance, dans les catégories d'entreprises suivantes : 48,3 p. 100 des compagnons ont exercé le compagnonnage dans les *Groupements forestiers-sociétés sylvicoles*, 28,3 p. 100 l'ont exercé dans la catégorie *Entrepreneur forestier*, 25,0 p. 100 l'ont exercé dans les *Coopératives forestières* et seulement 1,7 p. 100 l'ont exercé dans la catégorie *Consultant forestier* (tableau 3.4).

De plus, l'enquête visait également à faire état du niveau hiérarchique des compagnons dans la structure organisationnelle des entreprises. À ce sujet, tel que mentionné dans le document *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, rappelons que le poste de compagnon devrait relever de l'autorité d'un cadre supérieur de l'entreprise et non d'une personne qui est appelée à superviser directement (un contremaître par exemple) le personnel en apprentissage. Or, la plupart des compagnons ont signalé que leur poste relevait d'un cadre supérieur de l'entreprise au cours de la dernière saison de travail. Ainsi, ce sont 29,5 p. 100 des personnes qui ont mentionné avoir occupé un poste de niveau de contremaître, lequel devrait normalement relever d'un cadre supérieur de l'entreprise. Ajoutons que 29,6 p. 100 des personnes ont signalé avoir occupé un poste dont le niveau hiérarchique correspond au scénario 1, au scénario 2 ou au scénario 3²⁶. Il est à noter que dans les scénarios 1, 2 et 3, le compagnon occupe un poste qui relève d'un cadre supérieur de l'entreprise. Ainsi, dans le scénario 1, le compagnon relève du directeur général de l'entreprise. Dans le scénario 2, il relève du directeur des ressources humaines alors que dans le scénario 3, il relève du contremaître général (tableau 3.5).

En outre, le tableau 3.6 révèle que 50,0 p. 100 de compagnons ont signalé avoir déjà fait un suivi auprès des travailleurs après la certification. Le suivi peut être effectué en saison, après la certification (par 40,0 p. 100 des compagnons) ou, encore, l'année suivante (par 33,3 p. 100 des compagnons) (tableau 3.7)²⁷. À ce sujet, les compagnons insistent particulièrement sur l'importance du suivi effectué auprès des travailleurs après la certification. Ils signalent que le suivi est important puisqu'il permettrait aux compagnons de vérifier dans quelle mesure les travailleurs appliquent adéquatement ce qu'ils ont appris. Le suivi permettrait également aux travailleurs de revoir les principaux éléments de contenu du PAMT.

Enfin, près de sept compagnons sur dix (75,0 p. 100) mentionnent qu'ils ont été suivis au moins un fois par un maître-compagnon au cours des années 2000 à 2003 (tableau 3.8). À ce sujet, le graphique 3.1 illustre la proportion de compagnons suivis par un maître-compagnon selon l'année. Il révèle que, de 2000 à 2002, la proportion de compagnons qui ont été suivis par un maître-compagnon varie de sept à huit personnes sur dix. De 2002 à 2003, cette proportion chute considérablement, passant à près de 25,0 p. 100. À cet égard, tel que mentionné dans le chapitre 2, le fait que le Fonds sectoriel de formation était en révision et le fait que le crédit d'impôt a été diminué au cours de cette année pourraient en constituer les principales causes. En outre, il paraît utile de mentionner que le nombre moyen de jours de suivi effectué auprès des compagnons par les maîtres-compagnons a chuté légèrement de 2000 à 2003, passant de 2,8 à

26. Pour de plus amples renseignements sur les scénarios 1, 2 et 3, consulter le document suivant : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Québec, 2003, p. 62 et 63.

27. Précisons que des compagnons peuvent effectuer un suivi en saison et l'année suivante.

2,2 jours (tableau 3.9). De plus, signalons que la raison évoquée par les compagnons au regard du fait qu'ils n'ont pas été suivis au moins un fois par un maître-compagnon au cours des années 2000 à 2003 se rapporte à ce qui suit. Les compagnons signalent que les entreprises qui les ont embauchés n'ont pas fait appel à un maître-compagnon compte tenu du coût trop élevé des services qu'ils offrent (honoraires professionnels, frais de transport élevés pour les entreprises qui se situent en région éloignée, etc.).

Enfin, les compagnons ont formulé des commentaires au regard du suivi effectué par les maîtres-compagnons. De manière générale, ils estiment que ce suivi leur est fort utile dans l'exercice de leur métier. Le suivi permettrait aux compagnons d'être à jour, notamment au regard des nouvelles techniques et du nouveau matériel utilisés dans le domaine du débroussaillage. Il permettrait également aux compagnons d'obtenir de précieux conseils en ce qui concerne la transmission adéquate des habiletés et des connaissances au moment du compagnonnage. D'ailleurs, du fait de ce suivi, les compagnons seraient en mesure de poser des questions directement liées à leur expérience sur le terrain; ce qui est apprécié et jugé fort utile. Aussi n'est-il pas étonnant de constater que plusieurs compagnons estiment que le suivi effectué par les maîtres-compagnons contribue au succès du compagnonnage. De plus, des compagnons signalent qu'idéalement, un maître-compagnon devrait venir les voir au moins deux fois au cours d'une même saison; ils seraient ainsi en mesure de poser toutes les questions qu'ils jugent pertinentes. Par ailleurs, notons que les compagnons ont particulièrement insisté sur le professionnalisme et sur la qualité des maîtres-compagnons. Ces derniers seraient d'excellents communicateurs et connaîtraient très bien la matière qu'ils dispensent. Enfin, d'après certaines personnes, il serait souhaitable d'évaluer la possibilité d'offrir de façon périodique (une fois par année, par exemple) une activité de formation aux compagnons. L'activité de formation pourrait prendre la forme qui suit : elle pourrait être offerte à plusieurs compagnons en même temps, et ce, dans plusieurs régions du Québec. Plusieurs entreprises pourraient ainsi partager les frais liés aux services d'un maître-compagnon. Cela permettrait également de systématiser davantage le suivi offert par les maîtres-compagnons.

Tableau 3.1 Répartition des compagnons selon le nombre d'années d'expérience

Années d'expérience	N	%
10 ans ou moins	19	31,7
De 11 à 15 ans	30	50,0
16 ans ou plus	11	18,3
Total	60	100,0
Nombre moyen d'années d'expérience	12,7 ans	

Tableau 3.2 Répartition des compagnons selon les années où le compagnonnage a été effectué

Années	R	%
2000	14	23,3
2001	32	53,3
2002	47	78,3
2003	48	80,0
N	60	234,9

Tableau 3.3 Répartition des compagnons selon la zone géographique où ils ont exercé le compagnonnage

Zone géographique^a	N	%
Est du Québec	27	45,0
Nord du Québec	23	38,3
Ouest et Centre-nord du Québec	8	13,3
Centre-sud du Québec	2	3,3
Total	60	100,0

- a. Les zones géographiques regroupent plusieurs régions administratives. La zone *Est du Québec* regroupe les régions administratives du Bas-Saint-Laurent (01) et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11). La zone *Centre-sud du Québec* renvoie aux régions administratives suivantes : Estrie (05), Montréal (06), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17). La zone *Ouest et Centre-nord du Québec* se rapporte aux régions administratives suivantes : Capitale Nationale (03), Mauricie (04), Outaouais (07), Lanaudière (14), Laurentides (15). Enfin, la zone *Nord du Québec* regroupe les régions administratives du Saguenay–Lac-Saint-Jean (02), de l’Abitibi-Témiscamingue (08), de la Côte-Nord (09) et du Nord-du-Québec (10).

Tableau 3.4 Répartition des compagnons selon la catégorie d’entreprise où ils ont exercé le compagnonnage

Nature	R	%
Groupe forestier–société sylvicole	29	48,3
Entrepreneur forestier	17	28,3
Coopérative forestière	15	25,0
Consultant forestier	1	1,7
N	60	103,3

Tableau 3.5 Répartition des compagnons selon leur niveau hiérarchique dans l’entreprise au cours de la dernière saison de travail

Niveau hiérarchique^a	N	%
Niveau du contremaître	18	29,5
Entre le contremaître et l’apprenti	15	24,6
Autres niveaux	8	13,1
Scénario 3	7	11,5
Scénario 2	7	11,5
Scénario 1	4	6,6
Niveau de l’apprenti	2	3,3
Total	61^b	100,0

- a. Il est à noter que dans le scénario 3, le compagnon relève du contremaître général de l’entreprise. Dans le scénario 2, il relève du directeur des ressources humaines alors que dans le scénario 1, il relève du directeur général de l’entreprise.
- b. Rappelons que 60 personnes ont répondu au questionnaire d’enquête. Dans ce tableau, le nombre total de réponses est de 61 puisqu’une personne a signalé s’être située à deux niveaux hiérarchiques différents au cours de la dernière saison de travail.

Tableau 3.6 Répartition des compagnons selon qu'ils ont déjà fait un suivi auprès des travailleurs à la suite de la certification

Catégorie	N	%
Oui	30	50,0
Non	30	50,0
Total	60	100,0

Tableau 3.7 Répartition des compagnons selon qu'ils ont déjà fait un suivi auprès des travailleurs en saison ou l'année suivant la certification

Catégorie	Suivi après la certification ^a			
	En saison		L'année suivante	
	N	%	N	%
Oui	24	40,0	20	33,3
Non	36	60,0	40	66,7
Total	60	100,0	60	100,0

a. Notons que des compagnons peuvent effectuer un suivi auprès des travailleurs *En saison* et *L'année suivante*.

Tableau 3.8 Répartition des compagnons selon qu'ils ont été suivis par un maître-compagnon au moins une fois au cours des quatre dernières années

Catégorie	N	%
Oui	45	75,0
Non	15	25,0
Total	60	100,0

Graphique 3.1 Proportion de compagnons suivis par un maître-compagnon selon l'année

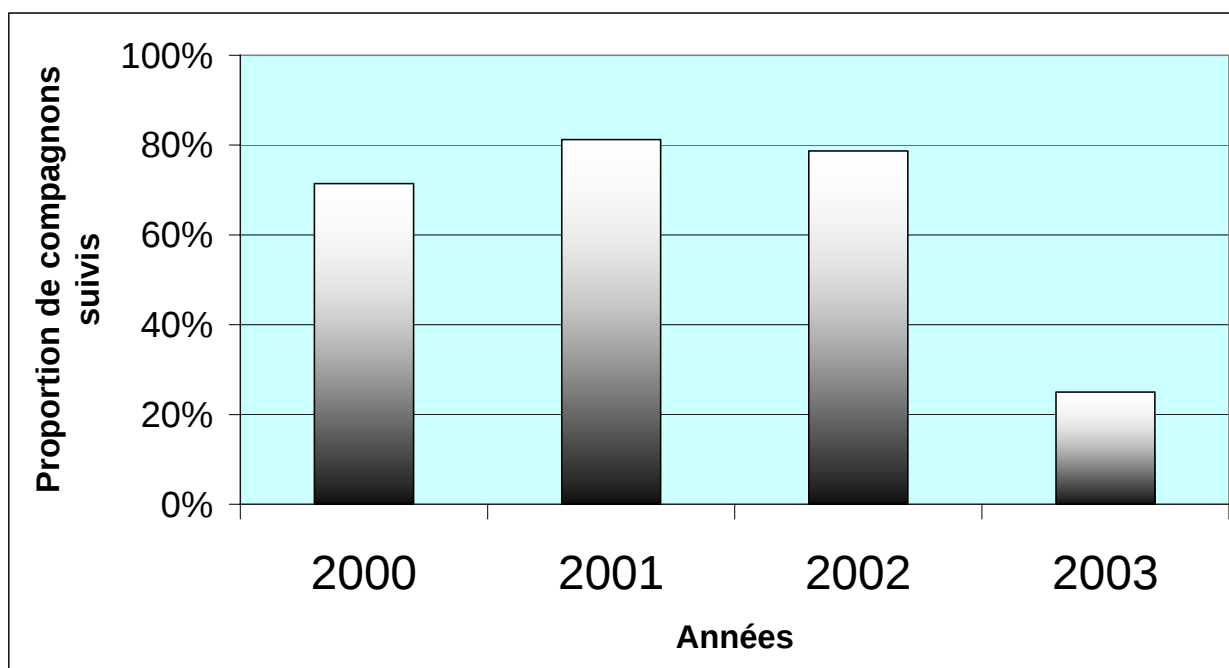


Tableau 3.9 Répartition du nombre moyen de jours de suivi effectué auprès des compagnons par un maître-compagnon selon l'année

Années	Nombre moyen de jours	Nombre de compagnons qui ont répondu à la question
2000	2,8	5
2001	2,8	12
2002	2,2	19
2003	2,2	8

3.2 L'utilisation du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*

Rappelons que deux documents sont utiles au bon déroulement du compagnonnage. Ils se rapportent aux suivants : le *Carnet d'apprentissage* du Régime de qualification Travaux sylvicoles – débroussaillage et le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*. Rappelons également que le premier permet au compagnon et à l'apprenti de faire le suivi de l'apprentissage, et ce, jusqu'à l'obtention de la certification alors que le second donne des indications et propose des suggestions au compagnon relativement au bon déroulement de l'apprentissage sur les lieux du travail. Au moment de l'enquête, des données ont été recueillies au regard de ces deux documents.

En ce qui concerne le *Carnet d'apprentissage*, notons que la totalité des compagnons (100,0 p. 100) signalent qu'ils l'utilisent dans le cadre de leur travail (tableau 3.10). Précisons à cet effet qu'il s'agit d'un document qui doit obligatoirement être rempli pour que l'apprenti puisse éventuellement être certifié par Emploi-Québec. Par ailleurs, le tableau 3.11 précise ce en quoi le *Carnet d'apprentissage* a été utile aux compagnons. Il révèle que près de sept compagnons sur dix estiment que le document en cause leur a été utile au regard des éléments qui suivent : *Pour faire le suivi de l'apprenti* (73,3 p. 100) et *M'a aidé à encadrer et suivre les travailleurs* (73,3 p. 100). Ajoutons que près de six compagnons sur dix (58,3 p. 100) signalent utiliser le carnet *Comme guide de démonstration des compétences*. De plus, près d'un compagnon sur deux estime que le document a été utile au regard des éléments suivants : *A servi à clarifier mes tâches comme compagnon* (53,3 p. 100), *Comme guide sur l'entretien et dépannage* (51,7 p. 100) et *Pour démarrer l'activité « compagnonnage »* (51,7 p. 100). Enfin, une vaste majorité de personnes, à savoir 86,7 p. 100, signalent être très satisfaites ou satisfaites du *Carnet d'apprentissage* (tableau 3.12).

De plus, dans le questionnaire d'enquête, notons que les compagnons étaient invités à formuler des commentaires au regard du *Carnet d'apprentissage*. À ce sujet, mentionnons d'abord que de nombreuses personnes ont signalé que le carnet en cause décrit de façon exhaustive les compétences associées au métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur. De plus, rappelons que le compagnon doit s'assurer que l'apprenti développe adéquatement chacune des compétences décrites dans le *Carnet d'apprentissage* au cours de son apprentissage²⁸. Pour ce faire, le compagnon doit procéder à une ou à plusieurs évaluations, et ce, à l'aide d'un outil présenté dans le *Carnet d'apprentissage*, à savoir le *Guide de démonstration des compétences*. Dans ce guide, chaque compétence est scindée en plusieurs éléments, dits *Critères de démonstration*. Signalons que c'est à partir de ces derniers que le compagnon juge si l'apprenti a acquis ou non chaque compétence liée à l'exercice du métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur. Or, des personnes ont signalé que le *Guide de démonstration des compétences* est un peu long et complexe à remplir et que, de ce fait, il y aurait lieu de voir à la possibilité de le simplifier et de le synthétiser. En outre, des personnes ont mentionné qu'il y aurait lieu de revoir le calcul²⁹ permettant d'évaluer les apprentis. Elles estiment que le calcul est un peu long et complexe à effectuer. En outre, d'après quelques personnes, le calcul ne permettrait pas d'évaluer les apprentis de façon adéquate

28. Dans le *Carnet d'apprentissage*, les compétences portent le nom d'*Indicateurs de la compétence*.

29. Le calcul s'effectue à partir du *Guide de démonstration des compétences* et à partir de la *Fiche synthèse* qui se trouve dans le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*.

puisque certains *Critères de démonstration* prendraient trop d'importance dans le calcul à réaliser. Enfin, des personnes mentionnent que certains *Critères de démonstration* se répéteraient, plus particulièrement dans la section liée à l'entretien et à la réparation de la débroussailleuse³⁰. Aussi y aurait-il lieu de voir à la possibilité d'éliminer les dites répétitions, s'il en est.

Pour ce qui est du document intitulé *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*, notons qu'une vaste majorité de personnes, à savoir 88,3 p. 100, signalent qu'elles l'utilisent dans le cadre de leur travail (tableau 3.13). Par ailleurs, le tableau 3.14 précise ce en quoi le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage* a été utile aux compagnons dans l'exercice de leur métier. Voici ce qu'il révèle pour l'essentiel : près de huit compagnons sur dix (81,1 p. 100) estiment que le document en cause a été un outil de référence très important. Ajoutons que près de sept compagnons sur dix (69,8 p. 100) signalent que le guide leur a permis de préciser la façon d'évaluer les travailleurs. De plus, ce sont près de six compagnons sur dix (56,6 p. 100) qui estiment que le guide leur aura permis de connaître leur rôle comme compagnon. Enfin, une vaste majorité de personnes, à savoir 96,4 p. 100, mentionnent être très satisfaites ou satisfaites du *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage* (tableau 3.15). D'ailleurs, les compagnons signalent que le guide consiste en un excellent ouvrage de référence.

Tableau 3.10 Répartition des compagnons selon qu'ils utilisent le *Carnet d'apprentissage Travaux sylvicoles – débroussaillage*

Catégorie	N	%
Oui	60	100,0
Non	0	0,0
Total	60	100,0

Tableau 3.11 Répartition des compagnons qui utilisent le *Carnet d'apprentissage* selon qu'ils estiment que le document leur a été utile au regard de certains éléments :

Éléments	R	%
M'a aidé à encadrer et suivre les travailleurs	44	73,3
Pour faire le suivi de l'apprenti	44	73,3
Comme guide de démonstration des compétences	35	58,3
A servi à clarifier mes tâches comme compagnon	32	53,3
Comme guide sur l'entretien et dépannage	31	51,7
Pour démarrer l'activité « compagnonnage »	31	51,7
N	60	361,6

30. Les *Critères de démonstration* décrits dans le *Guide de démonstration des compétences* sont regroupés selon deux grandes compétences, à savoir les critères liés à l'entretien et à la réparation de la débroussailleuse et ceux liés au parcours à effectuer au moment du débroussaillage.

Tableau 3.12 Répartition des compagnons selon leur degré de satisfaction à l'égard du *Carnet d'apprentissage*

Degré de satisfaction	N	%
Très satisfait	21	35,0
Satisfait	31	51,7
Moyennement satisfait	7	11,7
Insatisfait	1	1,7
Total	60	100,0

Tableau 3.13 Répartition des compagnons selon qu'ils utilisent le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*

Catégorie	N	%
Oui	53	88,3
Non	7	11,7
Total	60	100,0

Tableau 3.14 Répartition des compagnons qui utilisent le document *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage* et qui estiment que le document leur a été utile au regard de certains éléments :

Éléments	R	%
A été pour moi un outil de référence très important	43	81,1
M'a précisé la façon d'évaluer les travailleurs	37	69,8
Connaître mon rôle comme compagnon	30	56,6
Me rappeler mes responsabilités	29	54,7
M'a aidé dans la façon d'approcher l'apprenti	27	50,9
Comprendre le PAMT	18	34,0
N	53	344,1

Tableau 3.15 Répartition des compagnons selon leur degré de satisfaction à l'égard du *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*

Degré de satisfaction	N	%
Très satisfait	26	46,4
Satisfait	28	50,0
Moyennement satisfait	2	3,6
Insatisfait	0	0,0
Total	56	100,0

3.3 L'évaluation du PAMT d'après les données recueillies auprès des compagnons

L'enquête menée auprès des compagnons visait, entre autres choses, à recueillir des données au regard du nombre de travailleurs apprentis, du nombre de travailleurs certifiés ainsi qu'au regard du taux de certification durant la période de référence. À ce sujet, le tableau 3.16 révèle que le nombre de travailleurs apprentis a augmenté de 2000 à 2003, passant de 125 à 406 personnes³¹. De plus, le nombre de travailleurs certifiés a augmenté de 2000 à 2002, chutant ensuite légèrement en 2003. Ainsi, le nombre de travailleurs certifiés est passé de 41, en 2000, à 211, en 2002 et, enfin, à 205 en 2003. Par ailleurs, il est à noter que le taux de certification se situe, à l'exception de l'année 2000, à près de 50,0 p. 100 (graphique 3.2).

Les données recueillies à l'aide du questionnaire d'enquête visaient également à vérifier dans quelle mesure les compagnons estiment que le PAMT a été utile aux entreprises qui y ont participé. À cet égard, à en juger par les données présentées au graphique 3.3, force est de constater que les compagnons estiment que le PAMT a été utile aux entreprises. Ainsi, ce sont plus de neuf personnes sur dix qui estiment que, à la suite du PAMT, la qualité des travaux s'est améliorée (98,3 p. 100)³², le rendement par travailleur s'est accru (93,0 p. 100) et la qualité du limage a augmenté (100,0 p. 100). Ajoutons que près de neuf personnes sur dix (86,5 p. 100) estiment que le taux d'accidents du travail a été réduit et que le nombre de bris mécaniques du matériel utilisé par les travailleurs qui ont participé au PAMT a diminué (90,6 p. 100). Notons que près d'une personne sur deux (56,1 p. 100) estime que le taux de rétention en emploi lié au personnel visé a augmenté. Enfin, ce sont une minorité de personnes qui estiment que le ratio travailleurs par contremaître a augmenté (27,1 p. 100). Cependant, au regard de ce dernier point, des personnes ont signalé que le nombre de travailleurs par contremaître ne peut pas augmenter compte tenu de la nature de l'organisation du travail dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

Par ailleurs, tel que l'illustre le graphique 3.4, une vaste majorité de personnes, à savoir plus de neuf personnes sur dix, sont en accord avec les énoncés qui suivent : les travailleurs certifiés sont plus satisfaits de leur travail (96,6 p. 100), les travailleurs certifiés se sentent plus valorisés dans leur métier (92,9 p. 100) et les travailleurs certifiés sont moins fatigués à la fin de la journée de travail (93,0 p. 100). Dans le même ordre d'idées, notons que plus de sept compagnons sur dix sont en accord avec l'énoncé qui suit : les travailleurs certifiés sont plus reconnaissants envers l'employeur (75,0 p. 100). De plus, notons que l'analyse des données révèle un degré de satisfaction générale très élevé de la part des compagnons au regard du PAMT. En effet, plus de neuf compagnons sur dix (96,5 p. 100) signalent être très satisfaits ou satisfaits du PAMT (tableau 3.17).

Enfin, les compagnons étaient invités à formuler des commentaires et des recommandations en ce qui concerne le PAMT. À cet égard, les compagnons estiment que le PAMT est très utile, et ce, au regard de plusieurs éléments. Premièrement, ils signalent que les travailleurs certifiés,

31. Rappelons qu'au cours de cette période, le nombre de personnes qui agissent à titre de compagnon a augmenté (tableau 3.2). Aussi est-il logique de constater que le nombre de travailleurs apprentis augmente également.

32. Les améliorations observées visent les ex-apprentis et les travailleurs certifiés qui ont participé au PAMT.

particulièrement les moins expérimentés³³, ont assimilé de nouvelles connaissances et ont développé de nouvelles habiletés à la suite de la certification. Ainsi, rappelons-le, le travail s'effectuerait de façon plus sécuritaire, la qualité des travaux se serait améliorée de façon notable et les travailleurs seraient moins fatigués à la fin de la journée de travail. Deuxièmement, le PAMT contribuerait à valoriser le métier d'ouvrier sylvicole-débroussaillieur. En effet, les travailleurs certifiés auraient été valorisés par la certification et seraient généralement reconnaissants envers l'employeur du fait qu'il leur ait offert une occasion d'apprentissage. Cela aurait contribué à diminuer le taux de roulement des travailleurs en entreprise. D'ailleurs, d'après les compagnons, à la suite de la mise en place du PAMT, un plus grand nombre de personnes envisageraient de faire carrière dans le domaine du débroussaillage.

Enfin, d'après quelques personnes, il serait utile de consulter en face à face ou par téléphone les compagnons et les personnes responsables dans les entreprises concernées au regard des améliorations à apporter au PAMT. Aussi la consultation permettrait-elle aux personnes participantes de se prononcer, de manière précise, sur les améliorations en cause.

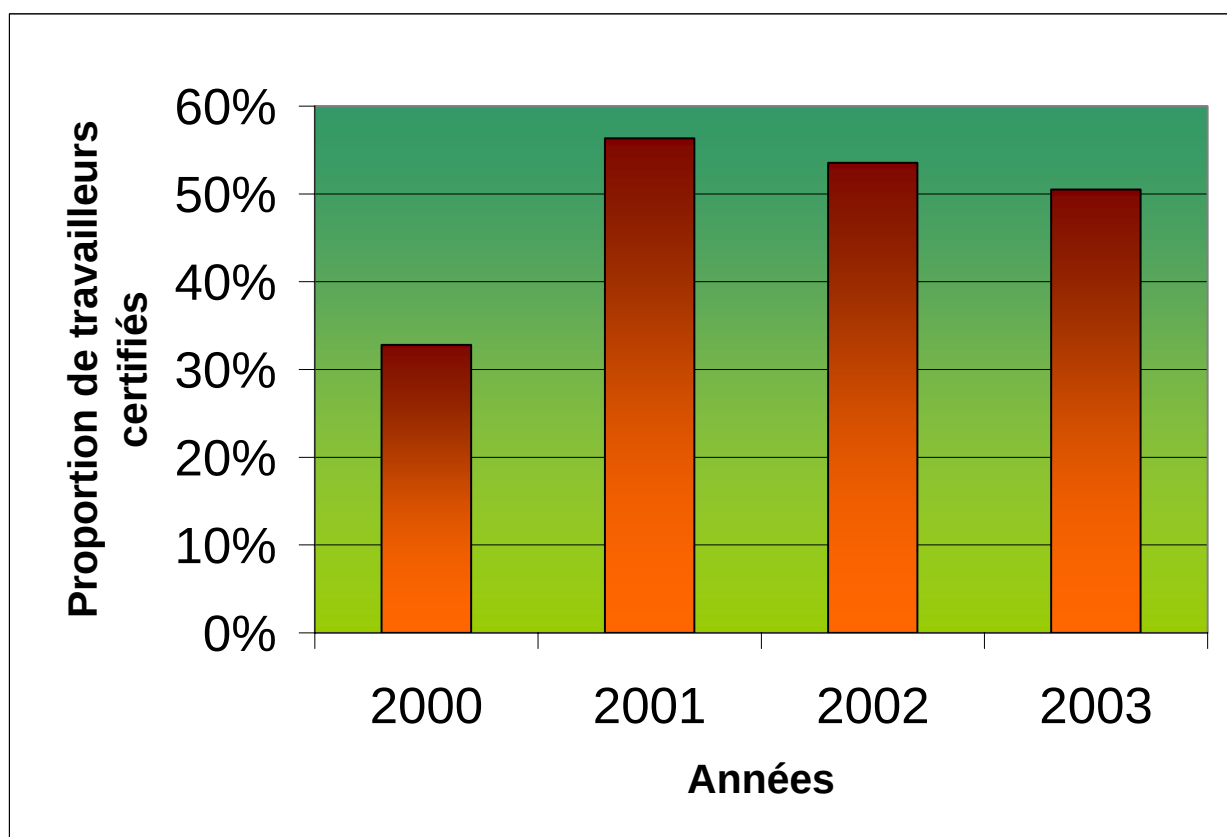
Tableau 3.16 Répartition du nombre de travailleurs apprentis, du nombre de travailleurs certifiés par les compagnons et du taux de certification selon l'année

Année	Nombre de travailleurs apprentis	Nombre de travailleurs certifiés		Taux de certification
	N	N	%	%
2000	125	41	6,6	32,8
2001	284	160	25,9	56,3
2002	394	211	34,2	53,6
2003	406	205	33,2	50,5
Total	1 209^a	617	100,0	

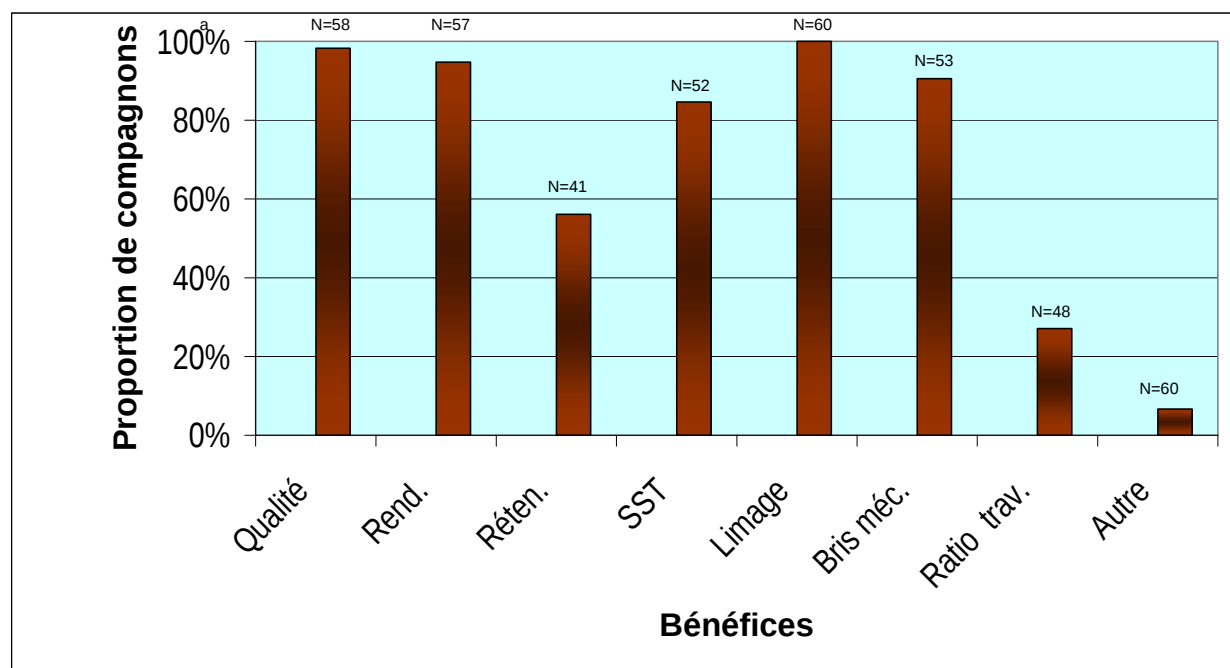
- a. Notons que ce total ne se rapporte pas nécessairement à 1 209 personnes différentes. En effet, une même personne a pu agir à titre d'apprenti au cours de plus d'une saison.

33. Des compagnons mentionnent qu'il est plus difficile de former des travailleurs expérimentés, lesquels ont développé des manières de faire qu'ils ne désirent pas nécessairement modifier. De ce fait, le compagnon se doit de bien expliquer ce en quoi les nouvelles façons de faire présentées dans le cadre du PAMT sont plus adéquates.

Graphique 3.2 Taux de certification des travailleurs de 2000 à 2003



Graphique 3.3 Proportion de compagnons qui estiment que leur organisation a retiré des bénéfices à la suite du PAMT

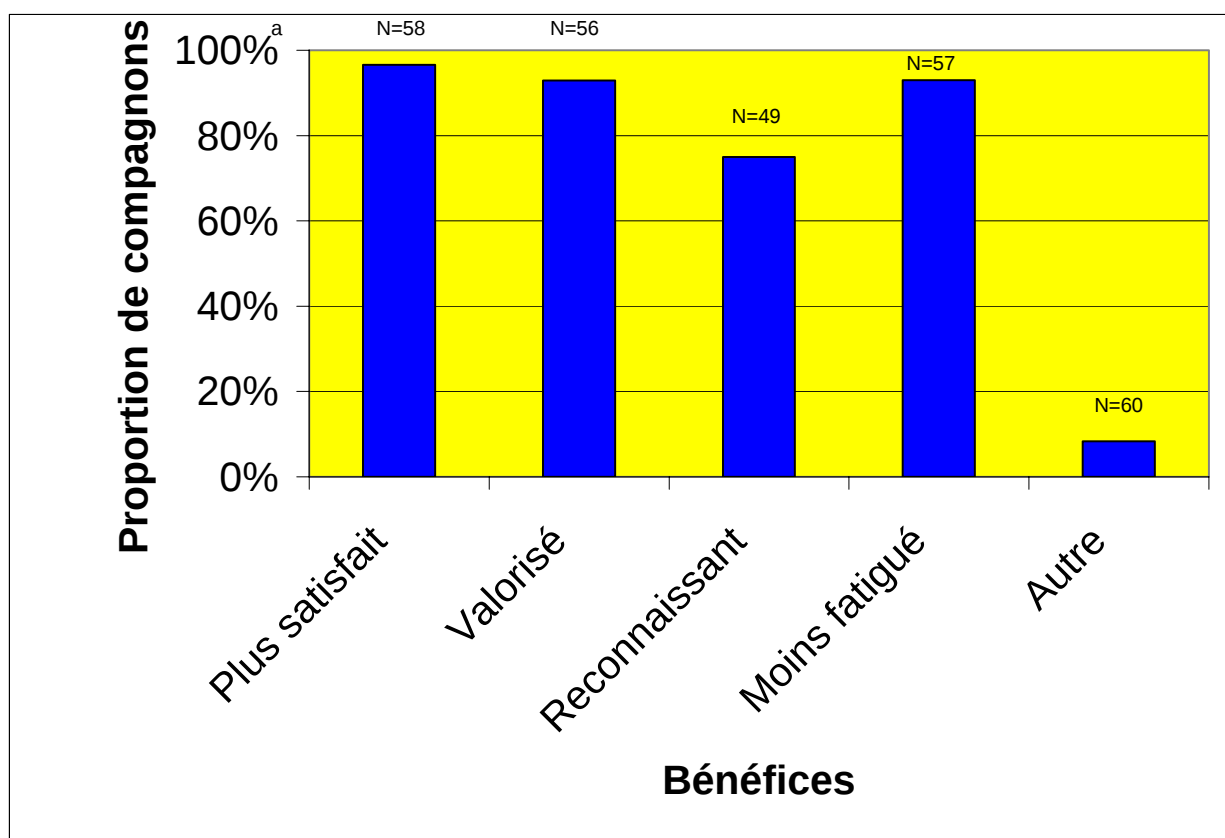


a. Les proportions se rapportent au nombre de compagnons qui estiment que leur organisation a retiré des bénéfices à la suite du PAMT. À titre d'exemple, 100,0 p. 100 des compagnons estiment que la qualité du limage effectué par les travailleurs qui ont participé au PAMT a augmenté.

Légende :

- Qualité = La qualité des travaux s'est améliorée
- Rend. = Le rendement par travailleur s'est accru
- Réten. = Le taux de rétention en emploi a augmenté
- SST = Le taux d'accidents du travail a été réduit
- Limage = La qualité du limage a augmenté
- Bris méc. = Le nombre de bris mécaniques a diminué
- Ratio trav. = Le ratio travailleurs par contremaître a augmenté

Graphique 3.4 Proportion de compagnons qui estiment que les travailleurs ont retiré des bénéfices à la suite de la certification



a. Les proportions se rapportent au nombre de compagnons qui estiment que les travailleurs ont retiré des bénéfices à la suite de la certification. À titre d'exemple, près de 90,0 p. 100 des compagnons estiment que les travailleurs certifiés sont plus satisfaits de leur travail.

Légende :

Plus satisfait = Les travailleurs certifiés sont plus satisfaits de leur travail

Valorisé = Les travailleurs certifiés se sentent plus valorisés dans leur métier

Reconnaissant = Les travailleurs certifiés sont plus reconnaissants envers l'employeur

Moins fatigué = Les travailleurs certifiés sont moins fatigués à la fin de la journée

Tableau 3.17 Répartition des compagnons selon le degré de satisfaction générale à l'égard du PAMT

Degré de satisfaction	N	%
Très satisfait	26	44,8
Satisfait	30	51,7
Moyennement satisfait	2	3,4
Insatisfait	0	0,0
Total	58	100,0

Conclusion

La conclusion vise, sous forme de brefs énoncés, une intégration d'ensemble des données présentées dans le rapport. Elle vise également la présentation de pistes d'action. Ainsi, au terme de l'analyse des données, il est possible de faire état des éléments qui suivent :

- Compte tenu du fait que le métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur était peu reconnu sur le plan socioéconomique et qu'il n'existait aucune formation menant à une reconnaissance officielle dans le domaine du débroussaillage, le Comité sectoriel et ses partenaires ont décidé, en 1999, de développer un projet pilote de reconnaissance professionnelle des ouvriers sylvicoles-débroussailleurs. Le projet pilote visait la reconnaissance ainsi que le développement des compétences des personnes qui exercent le métier visé. C'est au cours de l'année 2000 que le projet a pris forme pour la première fois en milieu de travail, à savoir dans les entreprises qui offrent des services en matière de débroussaillage. En 2001, le projet a conduit au Régime de qualification en débroussaillage et, enfin, en 2002, le Régime a été intégré au Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec.
- Le Programme d'apprentissage en milieu de travail consiste, tel que son nom l'indique, en un apprentissage qui s'acquiert par compagnonnage sur les lieux du travail. Une personne, qui possède des habiletés, des connaissances et une expérience jugées significatives en lien avec l'exercice du métier visé, agit à titre de compagnon auprès d'apprentis qui sont déjà en emploi et qui désirent développer les compétences liées à l'exercice de leur métier.
- Avant de mettre en place le PAMT, il fallait d'abord établir la norme professionnelle liée à l'exercice du métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur, laquelle décrit les compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. Par la suite, la norme professionnelle a notamment permis l'élaboration des deux outils suivants : le *Carnet d'apprentissage* et le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*. Ensuite, le CSMOAF a également diffusé le document intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*. Ce dernier vise à supporter les entreprises qui souhaitent utiliser le compagnonnage comme mode d'apprentissage.
- Au cours de l'année 2004, le CSMOAF a décidé de procéder à l'évaluation du PAMT en débroussaillage. Pour ce faire, il a mené une enquête auprès des entreprises et des compagnons susceptibles d'avoir participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003.
- Au total, ce sont 49 entreprises qui ont accepté de répondre au questionnaire d'enquête. De ce nombre, 27 avaient participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003. Par ailleurs, 60 compagnons qui ont participé au PAMT au cours des années 2000 à 2003 ont accepté de collaborer à l'enquête.

La présentation des données recueillies auprès des entreprises

La description des caractéristiques des entreprises qui ont collaboré à l'enquête ainsi que des compagnons

- Pour l'essentiel, en 2003, les entreprises qui ont collaboré à l'enquête et qui ont participé au PAMT consistaient le plus souvent qu'autrement en des *Coopératives forestières* (40,7 p. 100 des entreprises), elles avaient en moyenne 108 employés salariés ayant travaillé plus de quatre semaines et leur principale activité consistait à effectuer du débroussaillage en forêt publique.
- En 2003, le nombre de personnes ayant travaillé plus de quatre semaines dans les entreprises était de 2 921. De ce nombre, 1 234 personnes, à savoir, 42,3 p. 100, exerçaient le métier de débroussailleur. De ces 1 234 personnes, 160 avaient été remplacées au cours de l'année 2003, portant ainsi le taux de roulement des débroussailleurs à 13,0 p. 100. Notons qu'en 2003, peu d'entreprises offraient des avantages sociaux au personnel affecté au débroussaillage (29,6 p. 100 des entreprises).
- De l'année 2000 à 2003, le nombre de personnes qui ont agi à titre de compagnon dans le cadre du PAMT a augmenté dans les entreprises, passant de 9 à 28 personnes.
- Dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête, le niveau hiérarchique des compagnons se situait généralement soit entre le contremaître et l'apprenti (42,3 p. 100 des entreprises), soit au niveau de contremaître (30,8 p. 100 des entreprises).
- Des entreprises signalent l'importance de sélectionner adéquatement les compagnons car ces derniers constitueraient la pierre angulaire de la réussite du PAMT. Le compagnon doit, en plus de maîtriser les compétences associées au métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur, être un excellent communicateur.
- Des entreprises mentionnent que le fait de faire appel à un maître-compagnon contribue à la réussite du PAMT, lequel maître-compagnon est appelé à agir à titre de personne-ressource auprès des compagnons. À ce sujet, une majorité d'entreprises, à savoir 74,1 p. 100, avaient fait appel aux services d'un maître-compagnon au cours de la période de référence. Cependant, de 2002 à 2003, le nombre d'entreprises qui ont fait appel à un maître-compagnon a considérablement chuté, passant de 70,0 p. 100 à près de 30,0 p. 100. À ce sujet, signalons que le gouvernement du Québec a, en 2003, réduit le crédit d'impôt offert aux entreprises. Cela pourrait en partie expliquer le fait que peu d'entreprises ont fait appel à un maître-compagnon à cette date; les entreprises auraient ainsi tenté de réduire les frais liés au PAMT. Cependant, il est à noter que le gouvernement du Québec a récemment augmenté le crédit d'impôt pour les entreprises qui se situent dans les régions dites *ressources éloignées*.

Les pistes d'action proposées

- Sensibiliser les entreprises à l'importance de faire appel à un maître-compagnon.
- S'assurer que les entreprises des régions dites *ressources éloignées* qui travaillent dans le domaine du débroussaillage et qui désirent participer au PAMT soient mises au courant de la récente bonification du crédit d'impôt. Ces nouvelles dispositions pourraient contribuer à ce que les entreprises participent en plus grand nombre au PAMT et qu'elles fassent davantage appel aux maîtres-compagnons au cours des prochaines années.

L'utilisation du document intitulé Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise

- Rappelons que les entreprises témoignent de l'importance de bien sélectionner les compagnons, lesquels constitueraient la pierre angulaire de la réussite du PAMT.
- Le document intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise* consiste en un outil qui guide les entreprises dans la mise en place du compagnonnage. Il suggère, entre autres choses, une démarche aux entreprises en vue de sélectionner adéquatement les compagnons et en vue de faire leur suivi pendant et après le compagnonnage. Or, seulement 29,6 p. 100 des entreprises ont mentionné qu'elles l'utilisaient.

La piste d'action proposée

- Promouvoir, auprès des entreprises, le document intitulé *Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise*.

La présentation des données relatives aux apprentis et à l'évaluation du PAMT

- Globalement, de 2000 à 2003, le nombre de travailleurs apprentis et le nombre de travailleurs certifiés ont augmenté. Au cours de cette période, le nombre de travailleurs apprentis est passé de 69 à 228 personnes alors que le nombre de travailleurs certifiés est passé de 25 à 137 personnes. Pour sa part, le taux de certification a également augmenté de 2000 à 2003, passant de 36,2 p. 100 à 60,1 p. 100.
- Dans près de six entreprises sur dix, les compagnons font un suivi auprès des travailleurs après la certification.
- Les entreprises se disent généralement insatisfaites de la diminution du crédit d'impôt en 2003. Ainsi, seulement 4,5 p. 100 d'entre elles mentionnent que le crédit d'impôt était *Excellent* ou *Bon*. Rappelons cependant que le gouvernement

du Québec a récemment bonifié le crédit d'impôt pour les entreprises qui se situent en région dite *ressources éloignées*.

- Les entreprises manifestent un degré de satisfaction générale très élevé à l'égard du PAMT puisque plus de neuf entreprises sur dix (92,3 p. 100) signalent être très satisfaites ou satisfaites du Programme. Globalement, elles signalent que le PAMT a eu un impact positif sur leur organisation. À cet égard, faisons état de deux données particulièrement significatives : ce sont plus de huit entreprises sur dix (84,6 p. 100) qui estiment que, à la suite du PAMT, la qualité des travaux s'est améliorée et que le rendement par travailleur s'est accru (92,3 p. 100).
- Plusieurs entreprises ont mentionné que le PAMT contribuerait à valoriser le métier d'ouvrier sylvicole-débroussailleur, à renforcer le sentiment d'appartenance des travailleurs à l'entreprise et à rehausser la qualité des travaux en général.

La présentation des données recueillies auprès des compagnons

La présentation des caractéristiques générales des compagnons

- Les compagnons qui ont collaboré à l'enquête ont en moyenne 12,7 ans d'expérience dans le domaine du débroussaillage. Par ailleurs, de 2000 à 2003, le nombre de personnes qui ont agi à titre de compagnon augmente de façon significative, passant de 14 à 48 personnes. Il est à noter que 45,0 p. 100 des compagnons ont exercé le compagnonnage dans la zone géographique *Est du Québec*, laquelle zone regroupe la proportion la plus élevée de compagnons.
- Près d'un compagnon sur deux (48,3 p. 100) ayant collaboré à l'enquête a exercé le compagnonnage dans les *Groupements forestiers-sociétés sylvicoles*. De plus, la plupart des compagnons ont signalé avoir occupé un poste qui relève d'un cadre supérieur de l'entreprise.
- Une proportion de 50,0 p. 100 de compagnons mentionnent avoir déjà fait un suivi auprès des travailleurs après la certification. À cet égard, ce sont les entreprises qui décident si un suivi sera effectué ou non après la certification. Plusieurs compagnons ont signalé que le suivi effectué auprès des travailleurs est important puisqu'il leur permet de vérifier dans quelle mesure les travailleurs appliquent adéquatement ce qu'ils ont appris. De ce fait, il permet aux travailleurs de revoir certains éléments de contenu, au besoin.
- Près de sept compagnons sur dix (75,0 p. 100) mentionnent qu'ils ont été suivis au moins une fois par un maître-compagnon. Cependant, de 2002 à 2003, la proportion de compagnons qui ont été suivis par un maître-compagnon chute considérablement, passant de près de 80,0 p. 100 à près de 25,0 p. 100.

- Plusieurs compagnons estiment que le suivi effectué par les maîtres-compagnons est important. Il permettrait aux compagnons d'être à jour dans leur domaine, notamment au regard des nouvelles techniques et du nouveau matériel utilisé dans le domaine du débroussaillage. Il permettrait également aux compagnons d'obtenir de précieux conseils en ce qui concerne la transmission adéquate des habiletés et des connaissances au moment du compagnonnage.
- Des personnes signalent qu'il y aurait lieu d'évaluer la possibilité d'offrir de façon périodique (une fois par année, par exemple) une activité de formation à plusieurs compagnons en même temps, laquelle serait offerte par un maître-compagnon dans un endroit prévu à cet effet (selon la région administrative du maître-compagnon). Cela permettrait de systématiser davantage le suivi offert aux compagnons et permettrait également aux entreprises de partager les frais liés aux services d'un maître-compagnon.

Les pistes d'action proposées

- Sensibiliser les entreprises à l'importance que le compagnon effectue un suivi auprès des travailleurs après la certification.
- Évaluer la possibilité d'offrir une activité de formation aux compagnons, laquelle serait offerte à plusieurs compagnons et serait dispensée par les maîtres-compagnons de façon périodique.

L'utilisation, par les compagnons, du Carnet d'apprentissage et du Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage et l'évaluation du PAMT en tant que tel

- Tous les compagnons (100,0 p. 100) utilisent le *Carnet d'apprentissage* dans le cadre de leur travail. Une vaste majorité de compagnons, à savoir 86,7 p. 100, signalent être très satisfaits ou satisfaits du *Carnet d'apprentissage*. Cependant, des personnes ont formulé quelques suggestions générales au regard de ce dernier. Des personnes ont signalé qu'il y aurait lieu d'évaluer la possibilité de le synthétiser, de revoir le calcul permettant d'évaluer les apprentis et d'éliminer certaines répétitions.
- Une vaste majorité de personnes, à savoir 88,3 p. 100, utilisent le *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage* dans le cadre de leur travail. Ce sont plus de neuf personnes sur dix qui signalent être très satisfaites ou satisfaites du guide en cause.
- Le nombre de travailleurs certifiés par les compagnons qui ont collaboré à l'enquête a considérablement augmenté au cours des années 2000 à 2003, passant de 41 à 205. Par ailleurs, le taux de certification se situe généralement près de 50,0 p. 100 au cours de la période de référence.
- Les compagnons manifestent un degré de satisfaction générale très élevé à l'égard du PAMT puisque plus de neuf personnes sur dix (96,5 p. 100) signalent être très satisfaites ou satisfaites du PAMT. Globalement, les personnes

signalent que le PAMT a eu un impact positif sur l'organisation pour laquelle elles travaillent. À cet égard, faisons état de deux données particulièrement significatives : ce sont plus de neuf compagnons sur dix (98,3 p. 100) qui estiment que, à la suite du PAMT, la qualité des travaux s'est améliorée et que le rendement par travailleur s'est accru (93,0 p. 100).

- Quelques personnes signalent qu'il y aurait lieu d'évaluer la possibilité de consulter en face à face ou par téléphone des compagnons ainsi que des personnes responsables dans les entreprises qui ont participé au PAMT, et ce, en vue de rendre le PAMT encore plus adéquat. Aussi la consultation permettrait-elle aux personnes participantes de se prononcer, de manière précise, sur les améliorations à apporter au PAMT.

La piste d'action proposée

- Voir à la possibilité de consulter en face à face ou par téléphone des compagnons et des personnes responsables dans les entreprises en vue de rendre le PAMT encore plus adéquat. La consultation viserait, entre autres choses, à préciser les modifications à apporter, au besoin, au *Carnet d'apprentissage* et au *Guide à l'intention du compagnon ou de la compagne d'apprentissage*. La consultation pourrait prendre diverses formes : une table de concertation, des entrevues effectuées par téléphone, etc.

ANNEXE I

Description du Programme d'apprentissage en milieu de travail

Cette section est tirée du site Internet suivant : <http://emploiuebec.net>

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Vous êtes convaincu qu'un personnel bien formé est un sérieux atout pour assurer la compétitivité de votre entreprise. Avez-vous songé à utiliser l'expertise de vos meilleurs employés pour développer vos ressources humaines ? Le **Programme d'apprentissage en milieu de travail**, selon la formule du compagnonnage, pourrait alors vous intéresser.

Qu'est-ce que le compagnonnage ?

Vos employés les plus expérimentés forment, dans leur milieu de travail, des collègues en leur transmettant leur savoir-faire sur une base individuelle et structurée. Les premiers jouent le rôle de compagnons ou de compagnes d'apprentissage et les seconds, d'apprentis ou d'apprenties. Plusieurs métiers font partie du Programme d'apprentissage sanctionné par un certificat de qualification professionnelle consigné dans le Registre de compétences.

Conditions d'admission

L'entreprise

- Doit garantir une formation satisfaisante tant au plan de l'équipement, des techniques utilisées, que des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le futur apprenti

- A 16 ans ou plus et travaille déjà dans l'entreprise.

Le compagnon

- Exerce un métier inclus dans le Programme.
- Est une personne **d'expérience** reconnue pour son expertise.
- Fait preuve d'une grande facilité à **communiquer** et d'un **bon jugement**.
- A obligatoirement suivi la session de formation sur le Programme donnée par Emploi-Québec.

Une assurance de qualité

Emploi-Québec vous propose plusieurs moyens pour bien structurer le processus d'apprentissage :

- Le **Carnet d'apprentissage**, destiné à l'apprenti, comprend, entre autres, un plan personnalisé d'acquisition des compétences.
- Le **Guide du compagnon** contient les recommandations sur chaque étape, les préalables exigés de l'apprenti, des indications sur la progression de l'apprentissage.
- Une **séance de formation** est offerte au **compagnon** par Emploi-Québec.

L'aide financière

- Vous pouvez obtenir un crédit d'impôt du gouvernement du Québec pour financer une partie de vos dépenses.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – Débroussaillage

Le débroussaillage consiste à entretenir des plantations et à effectuer l'éclaircie précommerciale dans des peuplements mixtes feuillus ou résineux, à l'aide d'une débroussailleuse. L'ouvrier sylvicole doit couvrir des parcours de coupe selon des normes environnementales et des prescriptions sylvicoles. Il doit également effectuer l'entretien de son équipement.

Carnet d'apprentissage

Le métier d'ouvrier sylvicole exige la maîtrise des compétences qui correspondent aux modules du **Carnet d'apprentissage**, soit :

- entretien et dépannage;
- le parcours.

Durée de l'apprentissage

- 34 semaines si l'apprenti ne possède aucune expérience dans le métier;
ou
- 17 semaines si l'apprenti possède deux saisons et plus d'expérience dans le métier.

Critères de sélection du compagnon ou de la compagne d'apprentissage

- posséder 30 mois d'expérience en débroussaillage;
- afin de remplir adéquatement le carnet d'apprentissage : savoir lire et écrire, et réussir l'examen du CSMOAF; accepter la mise à niveau nécessaire pour rencontrer les exigences requises;
- Avoir complété la formation prescrite et offerte par le CSMOAF et réussir l'examen au terme de la formation.

Le maintien du compagnon ou de la compagne d'apprentissage

- recevoir au moins 1 suivi de la part d'un maître-compagnon au cours de la saison qui suit la formation;
- recevoir au moins 1 suivi par 2 années de la part d'un maître-compagnon;
- suivre toutes les formations de mise à niveau offertes par le CSMOAF.

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2006

Le CSMOAF tiendra à jour les CV des compagnons et, le 30 mai de chaque année, il transmettra à tous les bureaux régionaux d'Emploi-Québec la liste des compagnons admis à exercer le rôle de compagnon dans le cadre du PAMT.

ANNEXE II

Le crédit d'impôt du gouvernement du Québec

Résumé des modalités administratives du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail

Ce document est préparé par Emploi-Québec à titre indicatif et contient des informations de nature générale. Il ne constitue pas une interprétation du ministère du Revenu du Québec (MRQ). Il revient à l'employeur de vérifier auprès du MRQ de son admissibilité du crédit et de s'informer des dispositions législatives qui le concerne.

1. Objectif

Par cette mesure fiscale, le gouvernement du Québec veut, entre autres, favoriser l'accroissement des compétences et la qualification des travailleurs au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

2. Activités admissibles

Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail s'applique aux activités d'apprentissage en milieu de travail qui sont réalisées dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec.

3. Les sociétés admissibles au crédit

Il s'agit d'une société ou d'une société qui est membre d'une société de personnes qui respecte les conditions suivantes :

- elle doit exploiter une entreprise au Québec et y avoir un établissement;
- la totalité ou la quasi-totalité du revenu brut de la société, pour l'année, doit provenir de l'exploitation d'une entreprise.

Les sociétés suivantes n'ont pas droit au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail :

- une société qui est exonérée d'impôt pour l'année, sauf un assureur qui n'est exonéré que sur une partie de son revenu en vertu de l'article 999.0.1 de la *Loi sur les impôts*;
- une société qui serait exonérée d'impôt pour l'année en vertu de l'article 985 de la *Loi sur les impôts*;
- une société régie, dans l'année, par la *Loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)*, la *Loi constituant Fondation*, ou le *Fonds de développements de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi*.

Lorsque la société admissible est membre d'une société de personnes, les dépenses admissibles correspondent à sa part des dépenses admissibles engagées par la société de personnes. L'attestation de participation doit être émise à la société de personnes.

4. Clientèle admissible

Les dépenses admissibles dans le cadre de la présente mesure sont celles qui se rapportent aux clientèles suivantes :

- les apprentis (stagiaires) dûment inscrits au Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec;
- le personnel des entreprises admissibles qui agit à titre de compagnon (superviseur) conformément aux termes de l'Entente conclue avec Emploi-Québec. Pour agir à titre de compagnon (superviseur) celui-ci doit être un employé de la société admissible et détenir un contrat d'emploi qui prévoit au moins 15 heures de travail par semaine.

De plus, les conditions d'emploi du compagnon (superviseur) ne doivent pas avoir été modifiées pour permettre d'avoir droit au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail ou pour augmenter le montant du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail.

5.1 L'aide financière à l'entreprise

Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable et non imposable au Québec.

Les dépenses admissibles sont :

Salaire de l'apprenti (stagiaire) :

- Salaire horaire (maximum : 15 \$/heure) x nombre d'heures de stage

Salaire du compagnon (superviseur) :

- Salaire horaire (maximum : 30 \$/heure) x nombre d'heures d'encadrement de l'apprenti (stagiaire) pour un maximum de 10 heures par apprenti (stagiaire) par semaine.

Aide maximale pour les sociétés ou les sociétés membres d'une société de personnes :

- **30 % (40 % avant le 13 juin 2003)** des dépenses admissibles
- Dépenses admissibles limitées à 500 \$ par apprenti (stagiaire) par semaine
- Crédit d'impôt maximum de **150 \$ (200 \$ avant le 13 juin 2003)** par apprenti (stagiaire) par semaine

Aide maximale pour le particulier ou le particulier membre d'une société de personnes :

- **15 % (20 % avant le 13 juin 2003)** des dépenses admissibles
- Dépenses admissibles limitées à 500 \$ par apprenti (stagiaire) par semaine
- Crédit d'impôt maximum de **75 \$ (100 \$ avant le 13 juin 2003)** par apprenti (stagiaire) par semaine

L'entreprise admissible aura signé, avec Emploi-Québec et l'apprenti (stagiaire), une Entente fixant les termes de leur participation au Programme d'apprentissage en milieu de travail.

L'entreprise assujettie à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* peut comptabiliser à titre de dépenses admissibles la portion des coûts qu'elle assume après la déduction du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail.

5.2 L'aide financière à l'entreprise des régions ressources éloignées : s'applique pour les stages signés le 31 mars 2004 et les stages signés entre le 12 mars et le 12 juin 2003

Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable et non imposable au Québec.

Les dépenses admissibles sont :

Salaire de l'apprenti (stagiaire) :

- Salaire horaire (maximum : 25 \$/heure) x nombre d'heures de stage

Salaire du compagnon (superviseur) :

- Salaire horaire (maximum : 30 \$/heure) x nombre d'heures d'encadrement de l'apprenti (stagiaire) pour un maximum de 10 heures par apprenti (stagiaire) par semaine.

Aide maximale pour les sociétés ou les sociétés membres d'une société de personnes :

- **30 %** des dépenses admissibles (**40 %** stages débutés entre le 12 mars et le 12 juin 2003)
- Dépenses admissibles limitées à **1 000 \$** par apprenti (stagiaire) par semaine
- Crédit d'impôt maximum de **300 \$** par apprenti (stagiaire) par semaine (400 \$ stages débutés entre le 12 mars et le 12 juin 2003)

Aide maximale pour le particulier ou le particulier membre d'une société de personnes :

- **15 %** des dépenses admissibles (**20 %** stages débutés entre le 12 mars et le 12 juin 2003)
- Dépenses admissibles limitées à **1 000 \$** par apprenti (stagiaire) par semaine
- Crédit d'impôt maximum de **150 \$** par apprenti (stagiaire) par semaine (200 \$ stages débutés entre le 12 mars et le 12 juin 2003)

L'entreprise admissible aura signé, avec Emploi-Québec et l'apprenti (stagiaire), une Entente fixant les termes de leur participation au Programme d'apprentissage en milieu de travail.

L'entreprise assujettie à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* peut comptabiliser à titre de dépenses admissibles la portion des coûts qu'elle assume après la déduction du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail.

5.2.1 Liste des régions ressources éloignées

- Bas-Saint-Laurent (région 01);
- Saguenay–Lac-Saint-Jean (région 02);
- MRC du Haut-Saint-Maurice;
- MRC de Mékinac;
- Abitibi-Témiscamingue (région 08);
- Côte-Nord (région 09);
- Nord-du-Québec (région 10);
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (région 11);
- MRC d'Antoine-Labelle;
- MRC de la Vallée-de-la-Gatineau;

- MRC de Pontiac.

6. Mode d'application

L'entreprise qui a signé avec Emploi-Québec une entente relative au Programme d'apprentissage en milieu de travail et qui veut se prévaloir du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail pour ces activités doit maintenir un registre du personnel affecté spécifiquement à l'apprentissage, lequel registre sera conservé par l'entreprise pour permettre, éventuellement, à un représentant autorisé du ministère du Revenu du Québec de le consulter.

Le formulaire d'attestation de participation sera émis par Emploi-Québec à l'entreprise pour chaque année d'imposition où l'entreprise réclamera un crédit. Ce formulaire devra être produit au plus tard six mois après la fin de l'année d'imposition visée pour la société ou la société membre d'une société de personnes (au moment de la production de la déclaration de revenus pour les particuliers ou les particuliers membres d'une société de personnes).

7. Consignes pour remplir le formulaire de crédit d'impôt pour stage en milieu de travail

L'entreprise doit joindre à sa déclaration de revenus les formulaires suivants :

- Demande de crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (CO-1029.8.33.6) ou le TP-1029.8.33.6
- Attestation de participation émise par Emploi-Québec (EQ-6463)
- Tableau d'identification des participants rempli par l'entreprise (EQ-6467)

Le formulaire d'attestation de participation est dûment rempli par Emploi-Québec et remis à l'entreprise.

Le formulaire de Demande de crédit est rempli par l'employeur (comptable) comme suit :

- le nom de l'entreprise admissible;
- le numéro d'enregistrement et le numéro d'entreprise du Québec;
- la date de clôture de l'exercice;
- puisque le formulaire doit être complété par l'apprenti (stagiaire), bien indiquer le nom et le numéro d'assurance sociale de celui-ci.

Les formulaires du MRQ font toujours mention des Régimes de qualification et Régime d'apprentissage (devraient être modifiés sous peu pour Programme d'apprentissage en milieu de travail). L'entreprise doit cocher le régime dans lequel il est inscrit (A ou B). Cette section doit être cochée au bon endroit, car le maximum de dépenses admissibles par semaine par apprenti (stagiaire) diffère (ligne 18);

- les dates de début et de fin ainsi que le nombre de semaines réclamées;
- le nom et le numéro d'assurance social du ou des compagnons (superviseurs).

8. Consignes à suivre pour faciliter les communications avec le ministère du Revenu

Afin de faciliter vos communications avec le ministère du Revenu du Québec, nous vous suggérons de

- préciser que votre communication porte sur le Programme d'apprentissage en milieu de travail administré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre du Crédit pour stage en milieu de travail;
- identifier qui communique avec le ministère (le nom de l'entreprise et la personne qui appelle);
- préparer une liste de questions et noter la réponse reçue du MRQ;
- noter le nom de la personne au MRQ avec qui vous échanger.

Pour toutes informations relatives à la *Loi sur les impôts*, il revient aux entreprises de s'adresser au bureau de Revenu Québec de leur région.

Mise à jour le 6 avril 2004

ANNEXE III

Les questionnaires d'enquête

1) Le questionnaire qui visait les entreprises

Informations demandées aux entreprises en aménagement forestier

A - Généralités

- 1 Nom (raison sociale) de l'entreprise :
- 2 À laquelle, ou auxquelles des catégories suivantes appartient votre entreprise ? (Cochez une case ou plus)
- | | |
|---|---|
| ☐ Conseiller forestier | ☐ Entrepreneur forestier |
| ☐ Consultant forestier | ☐ Groupement forestier / Société sylvicole |
| ☐ Coopérative forestière | ☐ Organisme autochtone |
| ☐ Autre (préciser) _____ | |
- 3 Quels types de travaux réalisaient votre entreprise en 2003 parmi ceux suggérés et pour chacun quel en a été le volume annuel ?
- | | forêt publique | forêt privée |
|--|--|--|
| ☐ Débroussaillage | <input type="text"/> ha/ année | <input type="text"/> ha/ année |
| ☐ Abattage manuel | <input type="text"/> m ³ /année | <input type="text"/> m ³ /année |
| ☐ Récolte mécanisée | <input type="text"/> m ³ /année | <input type="text"/> m ³ /année |
- 4 Votre entreprise a-t-elle eu de la difficulté à remplir ses contrats dans les activités mentionnées à cause du manque de main-d'œuvre en 2003 ? Si oui, cochez l'activité ou les activités concernée(s)
- | | | |
|--|--|--|
| ☐ Débroussaillage | ☐ Abattage manuel | ☐ Récolte mécanisée |
|--|--|--|
- 5 Combien d'employés salariés, ayant travaillé plus de 4 semaines, comptait votre entreprise en 2003 ?
- employés De ce nombre, combien de débroussailliers: débroussailliers
- 6 Quel a été le roulement des débroussailliers dans votre entreprise en 2003 ? En d'autres mots, comptez les débroussailliers que vous avez embauchés pour remplacer les départs volontaires durant la même année : débroussailliers qui ont été remplacés
- 7 Quel a été le rendement moyen en ha/semaine des débroussailliers dans votre entreprise en 2003 ? ha/semaine
- 8 Veuillez indiquer si votre entreprise offrait, en 2003 à ses débroussailliers, les programmes suivants :
- | | |
|--|--|
| ☐ Programme d'assurance collective | ☐ Une participation à un REER |
| ☐ Autres avantages (précisez) : _____ | |
- 9 Avez-vous déjà participé au PAMT ? Oui ☐ Non ☐ Si oui, passer à la section suivante.
- Si non, vous avez terminé ici et nous vous remercions d'avoir rempli la section A et de nous retourner le questionnaire.
- Nom de la personne qui a rempli cette partie du questionnaire : _____

B - Informations sur le compagnonnage en débroussaillage

- 10 Utilisez-vous le document suivant ? : "Le compagnonnage en aménagement forestier. Un guide pour son instauration dans l'entreprise".

Oui ☐ Non ☐

Si oui, dans laquelle des parties suivantes vous a-t-il été utile ?

- ☐ Comprendre le principe du compagnonnage
☐ Mettre en place un compagnon
☐ Démarrer l'activité de compagnonnage
☐ Autres (précisez) _____

- ☐ Clarification des tâches du compagnon
☐ Encadrement et suivi du compagnon
☐ Gestion des activités de compagnonnage



- 11 Votre entreprise a-t-elle embauché au moins un compagnon formé par le CSMOAF depuis l'année 2000 ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, remplissez le tableau suivant en utilisant une ligne par compagnon et par année

civile :				Temps travaillés			saire	Avantages sociaux*		Équipements	Transport		Arrêt du PAMT**
Nom du compagnon	Dates d'embauche			compa gnon (sem)	autre poste (sem)	durée totale (sem)	compa gnon (\$/sem)	assurances collectives	REER	outils* fournis par l'entreprise	véhi- cule fourni	alocat ou au km	ou du départ du compagnon
	Année civile	début jr-mois	fin jr-mois										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Exemple	2000	15-5	15-11	17	13	30	800	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
						0							
						0							
						0							
						0							
						0							
						0							
						0							
						0							
						0							
						0							
						0							

* : Inscrire seulement oui ou non dans les colonnes 9 à 14. La première ligne en rouge est un exemple que vous pouvez effacer.

** : Si oui, indiquez les principales raisons ici : _____

- 12 Dans votre entreprise quel est le niveau hiérarchique du compagnon ? (Réf. Guide p. 62-63)

☐ Niveau du contremaître ☐ Niveau de l'apprenti ☐ Entre les deux ☐ Autre niveau*
 * Si autre niveau (précisez) : ☐ Scénario 1 ☐ Scénario 2 ☐ Scénario 3

- 13 Pour chacune des années ci-dessous, indiquez le nombre de travailleurs qui se sont inscrits comme apprentis dans le cadre du PAMT : 2000 2001 2002 2003

- 14 Pour chacune des années ci-dessous, indiquez le nombre de travailleurs qui ont bien rempli les exigences de l'apprentissage et qui ont été certifiés : 2000 2001 2002 2003

- 15 Dans votre entreprise, le compagnon fait-il un suivi des travailleurs plusieurs mois après la certification, soit en cours de saison ou l'année suivante ?
- En saison, mais après la certification : Oui ☐ Non ☐ L'année suivante : Oui ☐ Non ☐
- 16 Dans votre entreprise, le compagnon a-t-il été suivi par un maître-compagnon (M-C) durant la saison ?
- Oui, pour un nombre de jours à chaque année de : 2000 ☐ 2001 ☐ 2002 ☐ 2003 ☐
- Non ☐ Si non, quelle en est la cause ? ☐ Coût trop élevé ☐ Non disponibilité du M-C
- Autre raison (précisez) : _____
- 17 Concernant les mesures incitatives de Revenu Québec à participer au PAMT, comment évaluez-vous les items suivants ?
- | | Excellent | Bon | Moyen | Passable | À revoir |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A) Pour les années 2000 à 2002 | | | | | |
| Le crédit d'impôt max. 200\$/sem : | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Les formulaires de demande : | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Remarques : | _____ | | | | |
| B) Pour l'année 2003 * | | | | | |
| Le crédit d'impôt max. 150\$/sem : | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Les formulaires de demande : | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Remarques : | _____ | | | | |
- * : La modification est entrée en vigueur le 13 juin 2003.

C - Les effets réels de l'après compagnonnage

Parmi les avantages qui découlent du PAMT, une entreprise peut profiter de bénéfices mesurables et de certains autres non-mesurables. Il serait important d'abord de les reconnaître, ensuite d'essayer d'en évaluer quelques-uns et enfin, au moins, d'identifier les non-mesurables.

- 18 Depuis le début du PAMT, votre entreprise a-t-elle retiré des bénéfices mesurables, de la part des ex-apprentis ou des travailleurs certifiés, dans les domaines suivants, et si oui, de combien selon vous ?
- | | Oui | % | Non | Remarques |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 1) La qualité des travaux réalisés s'est améliorée : | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
| 2) Le rendement par travailleur s'est accru : | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
| 3) Le taux de rétention en emploi a augmenté : | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
| 4) Le taux d'accidents du travail a été réduit : | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
| 5) La qualité du limage a augmenté : | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
| 6) Le nombre de bris mécaniques a diminué : | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
| 7) Le ratio travailleurs par contremaître a augmenté : | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
| 8) Autre (précisez) _____ | ☐ | ☐ | ☐ | _____ |
- 19 Les éléments qui suivent sont-ils considérés, chez vous, comme des bénéfices certains même s'ils sont non quantifiables parmi les travailleurs certifiés ?
- | Les travailleurs certifiés : | Oui | Non | Remarques |
|--|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 1) sont plus satisfaits de leur travail : | ☐ | ☐ | _____ |
| 2) se sentent plus valorisés dans leur métier : | ☐ | ☐ | _____ |
| 3) sont plus reconnaissants envers l'employeur : | ☐ | ☐ | _____ |
| 4) sont moins fatigués à la fin de la journée : | ☐ | ☐ | _____ |
| 5) Autre (précisez) _____ | ☐ | ☐ | _____ |

20 En général, quel est votre degré de satisfaction à l'égard du PAMT ? (Indiquez votre opinion en cochant)

Très satisfait

☐

Satisfait

☐

Moyennement satisfait

☐

Insatisfait

☐

21 D'après vous, quelles sont les principales raisons des bonnes ou mauvaises performances du PAMT comme par exemple un compagnon mal formé, des candidats réticents aux changements, etc. ?

22 Vous pouvez écrire, ci-dessous, vos remarques complémentaires ou bien si vous avez des recommandations à faire au sujet de la suite du PAMT :

23 Dans le cadre de l'évaluation des performances du PAMT, pour compléter nos informations, accepteriez-vous de nous donner la liste des travailleurs qui ont suivi le programme ?

Oui

☐

Non

☐

24 Le nom du responsable à contacter en cas de besoin :

Téléphone :

Poste :

Vous pouvez nous retourner ce formulaire par courrier électronique ou par télécopie et voici nos coordonnées. Courriel : denis.fontaine@csmoaf.com et Fax : (418) 864-7136. Aussi vous pouvez toujours m'appeler, nous pourrions le compléter en direct par téléphone au besoin.

Ou pour toute autre question, veuillez communiquer avec Denis Fontaine au CSMOAF au numéro sans frais 1-877-864-7126 poste 223.

Soyez assuré de la confidentialité des informations transmises. Le Comité sectoriel vous remercie pour votre bonne collaboration dans ce projet.



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

2) Le questionnaire qui visait les compagnons qui ont agi dans le cadre du PAMT

Renseignements demandés aux compagnons qui ont agi dans le cadre du PAMT

A - Généralités

- 1 Prénom et nom :
- 2 Combien d'années d'expérience possédez-vous dans le débroussaillage ? années
- 3 Indiquez la ou les année(s) où vous avez fait du compagnonnage en débroussaillage ? (Cochez)
- 2000 ☐ 2001 ☐ 2002 ☐ 2003 ☐ Nom de l'entreprise en 2003
- 4 Dans quelle région du Québec exercez-vous le compagnonnage ? (Cochez parmi les choix ci-dessous)
- | | |
|---|---|
| ☐ 01 - Bas-Saint-Laurent | ☐ 09 - Côte-Nord |
| ☐ 02 - Saguenay/Lac-Saint-Jean | ☐ 10 - Nord-du-Québec |
| ☐ 03 - Capitale nationale (Québec) | ☐ 11 - Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine |
| ☐ 04 - Mauricie | ☐ 12 - Chaudière-Appalaches |
| ☐ 05 - Estrie (Cantons-de-l'Est) | ☐ 13 - Laval |
| ☐ 06 - Montréal | ☐ 14 - Lanaudière |
| ☐ 07 - Outaouais | ☐ 15 - Laurentides |
| ☐ 08 - Abitibi-Témiscamingue | ☐ 16 - Montérégie |
| | ☐ 17 - Centre-du-Québec |
- 
- 5 Dans quelle(s) catégorie(s) d'entreprise(s) avez-vous exercé le compagnonnage ces dernières années ? (Cochez une case ou plus, s'il y a lieu)
- | | |
|--|---|
| ☐ Conseiller forestier | ☐ Entrepreneur forestier |
| ☐ Consultant forestier | ☐ Groupement forestier / Société sylvicole |
| ☐ Coopérative forestière | ☐ Organisme autochtone |
| ☐ Autre (préciser) <input type="text"/> | |
- 6 Durant votre dernière saison comme compagnon, à quel niveau hiérarchique vous situiez-vous dans l'entreprise ?
- ☐ Niveau contremaître ☐ Niveau apprenti ☐ Entre les deux ☐ Autre niveau*
- * Si autre niveau, précisez : ou ☐ Scénario 1** (Sous le dir. gén.)
- ☐ Scénario 2** (Sous le dir. ress. hum.) ☐ Scénario 3** (Sous le contremaître général)
- ** (Réf. "Le compagnonnage en aménagement forestier Un guide pour son instauration dans l'entreprise" p. 62-63) :
- 
- 7 Combien de débroussaillieurs avez-vous accompagnés à chaque année dans le cadre du PAMT ?
- 2000 2001 2002 2003
- 8 Combien de débroussaillieurs avez-vous certifiés chaque année dans le cadre du PAMT ?
- 2000 2001 2002 2003

B - Renseignements sur le compagnonnage en débroussaillage

- 9 Utilisez-vous le document suivant : "*Carnet d'apprentissage*" du "*Régime de qualification Travaux sylvicoles - débroussaillage*" ?
(C'est le document, en **couverture bleue**, publié par Emploi-Québec)

Oui ☐ Non ☐

Si oui, dans laquelle ou lesquelles des parties suivantes vous a-t-il été utile ?

☐ Comme guide sur l'entretien et dépannage
☐ Pour faire le suivi de l'apprenti
☐ Pour démarrer l'activité "compagnonnage"

☐ A servi à clarifier mes tâches comme compagnon
☐ M'a aidé à encadrer et suivre les travailleurs
☐ Comme guide de démonstration des compétences



- 10 Quel est votre degré de satisfaction à l'égard du "carnet d'apprentissage" ? (Indiquez votre opinion en cochant)

Très satisfait ☐ Satisfait ☐ Moyennement satisfait ☐ Insatisfait ☐

Vous avez des remarques ?

- 11 Utilisez-vous le document suivant : "*Guide du compagnon*" du "*Régime de qualification Travaux sylvicoles - débroussaillage*" ?
(C'est le document, en **couverture verte et jaune**, publié par Emploi-Québec)

Oui ☐ Non ☐

Si oui, dans laquelle ou lesquelles des parties suivantes vous a-t-il été utile ?

☐ Comprendre le PAMT
☐ Connaître mon rôle comme compagnon
☐ Me rappeler mes responsabilités

☐ M'a aidé dans la façon d'approcher l'apprenti
☐ M'a précisé la façon d'évaluer les travailleurs
☐ A été pour moi un outil de référence très important



- 12 Quel est votre degré de satisfaction à l'égard du "Guide du compagnon" ? (Indiquez votre opinion en cochant)

Très satisfait ☐ Satisfait ☐ Moyennement satisfait ☐ Insatisfait ☐

Vous avez des remarques ?

- 13 Comme compagnon, avez-vous fait un suivi des travailleurs plusieurs mois après la certification, soit en cours de saison ou l'année suivante ?

En saison, mais après la certification : Oui ☐ Non ☐ L'année suivante : Oui ☐ Non ☐

14 Comme compagnon, avez-vous été suivi par un maître-compagnon (M-C) durant la saison ?

Oui, pour un nombre de jours à chaque année de : 2000 2001 2002 2003

Non Si non, quelle en est la cause ? Coût trop élevé Non disponibilité du M-C

Autre raison (précisez) : _____

En 2003, le nom du M-C : _____

Vous avez des remarques ? _____



C - Les effets réels de l'après-compagnonnage

Parmi les avantages qui découlent du PAMT, les travailleurs sylvicoles et les entreprises peuvent profiter de bénéfices mesurables et de certains autres non-mesurables. Il serait important d'abord de les reconnaître, ensuite d'essayer d'en évaluer quelques-uns et enfin, au moins d'identifier les non-mesurables.

15 Croyez-vous que la ou les entreprise(s) pour laquelle (lesquelles) vous avez travaillé comme compagnon a (ont) retiré des bénéfices mesurables, de la part des ex-apprentis ou des travailleurs certifiés, dans les domaines suivants ?

	Oui	Non	Remarque
1) La qualité des travaux réalisés s'est améliorée :			_____
2) Le rendement par travailleur s'est accru :			_____
3) Le taux de rétention en emploi a augmenté :			_____
4) Le taux d'accidents du travail a été réduit :			_____
5) La qualité du limage a augmenté :			_____
6) Le nombre de bris mécaniques a diminué :			_____
7) Le ratio travailleurs par contremaître a augmenté :			_____
8) Autre (précisez) _____			_____

16 Les éléments qui suivent sont-ils considérés, pour vous, comme des bénéfices certains même s'ils sont non quantifiables parmi les travailleurs que vous avez certifiés ?

Les travailleurs certifiés :	Oui	Non	Remarque
1) sont plus satisfaits de leur travail :			_____
2) se sentent plus valorisés dans leur métier :			_____
3) sont plus reconnaissants envers l'employeur :			_____
4) sont moins fatigués à la fin de la journée :			_____
5) Autre (précisez) _____			_____

17 En général, quel est votre degré de satisfaction à l'égard du PAMT ? (Indiquez votre opinion en cochant)

Très satisfait

☐

Satisfait

☐

Moyennement satisfait

☐

Insatisfait

☐

18 Vous pouvez écrire, ci-dessous, vos remarques complémentaires ou vos recommandations au sujet de la suite du PAMT :

Nous vous demandons de nous retourner ce formulaire par courrier dans l'enveloppe préadressée et préaffranchie ci-jointe.

Pour toute autre question, veuillez communiquer avec Denis Fontaine, au CSMOAF, au numéro sans frais 1-877-864-7126, poste 223.

Soyez assuré de la confidentialité des renseignements fournis. Le Comité sectoriel vous remercie pour votre bonne collaboration dans ce projet.



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER



ANNEXE IV

Le résultat des données générales liées aux 49 entreprises qui ont collaboré à l'enquête

Tableau 4.1 Répartition des entreprises selon leur nature

Nature	N^a	%
Conseiller forestier	1	2,0
Coopérative forestière	18	36,7
Entrepreneur forestier	15	30,6
Groupement forestier–société sylvicole	15	30,6
Total	49	100,0

a. Dans le présent tableau et dans les tableaux qui suivent, à moins d’une indication contraire, **N** se rapporte au nombre d’entreprises qui ont répondu à la question.

Tableau 4.2 Présentation du nombre d’hectares débroussaillés par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée

Catégorie	Nombre d’hectares débroussaillés par les entreprises en 2003	%
Débroussaillage en forêt publique	34 788	84,1
Débroussaillage en forêt privée	6 601	15,9
Total	41 389	100,0

Tableau 4.3 Présentation du nombre de mètres cubes récoltés de façon manuelle par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée

Catégorie	Nombre de mètres cubes récoltés de façon manuelle par les entreprises en 2003	%
Abattage manuel en forêt publique	383 470	71,9
Abattage manuel en forêt privée	150 181	28,1
Total	533 651	100,0

Tableau 4.4 Présentation du nombre de mètres cubes récoltés de façon mécanisée par les entreprises en 2003 selon que les travaux ont été effectués en forêt publique ou en forêt privée

Catégorie	Nombre de mètres cubes récoltés de façon mécanisée par les entreprises en 2003	%
Récolte mécanisée en forêt publique	1 812 500	95,2
Récolte mécanisée en forêt privée	90 520	4,8
Total	1 903 020	100,0

Tableau 4.5 Présentation de renseignements généraux liés au personnel affecté au débroussaillage (année 2003)

Nombre d'entreprises qui ont répondu à la question	Nombre total d'employés ayant travaillé plus de 4 semaines dans l'ensemble des entreprises	Nombre total de débroussaillieurs dans l'ensemble des entreprises	Proportion de débroussaillieurs %	Nombre de débroussaillieurs remplacés	Taux de roulement des débroussaillieurs %
49	3 895	1 698	43,6	217	12,8

Tableau 4.6 Présentation de renseignements généraux liés au personnel affecté au débroussaillage (année 2003)

Nombre d'entreprises qui ont répondu à la question	Rendement moyen d'un débroussaillieur par année (en hectares)	Production moyenne d'un débroussaillieur en hectares pour la saison
49	1,7	24

Tableau 4.7 Répartition des entreprises selon qu'elles offraient, en 2003, des avantages sociaux aux débroussaillieurs

Catégorie	N	%
Oui	11	22,4
Non	38	77,6
Total	49	100,0

Tableau 4.8 Répartition des entreprises qui offraient, en 2003, un programme d'assurance collective, une participation à un REER ou d'autres avantages sociaux aux débroussaillieurs

Catégorie	R ^a	%
Programme d'assurance collective	6	12,2
REER	6	12,2
Autres avantages sociaux	5	10,2
N	49	

- a. Dans le présent tableau, **R** désigne le nombre de réponses à chacun des éléments de la question, tandis que **N** désigne le nombre d'entreprises différentes qui ont répondu à la question. À titre d'exemple, 6 entreprises ont répondu offrir aux débroussaillieurs un programme d'assurance collective. Cela représente une proportion de 12,2 p. 100 des 49 entreprises qui ont répondu à la question.

Tableau 4.9 Répartition des entreprises selon la zone géographique

Zone géographique^a	N	%
Nord du Québec	19	38,8
Ouest et Centre-nord du Québec	13	26,5
Est du Québec	10	20,4
Centre-sud du Québec	7	14,3
Total	49	100,0

- a. Les zones géographiques regroupent plusieurs régions administratives. La zone *Est du Québec* regroupe les régions administratives du Bas-Saint-Laurent (01) et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11). La zone *Centre-sud du Québec* renvoie aux régions administratives suivantes : Estrie (05), Montréal (06), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17). La zone *Ouest et Centre-nord du Québec* se rapporte aux régions administratives suivantes : Capitale Nationale (03), Mauricie (04), Outaouais (07), Lanaudière (14), Laurentides (15). Enfin, la zone *Nord du Québec* regroupe les régions administratives du Saguenay–Lac-Saint-Jean (02), de l’Abitibi-Témiscamingue (08), de la Côte-Nord (09) et du Nord-du-Québec (10).