

**NORME PROFESSIONNELLE POUR
LE MÉTIER D'OUVRIÈRE
OU D'OUVRIER
SYLVICOLE – DÉBROUSSAILLEUR**

**Cette norme professionnelle a été approuvée
par le Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
le 7 avril 2004.**

Cette norme professionnelle a été réalisée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, grâce au soutien technique et financier d'Emploi-Québec.



Responsabilité du projet

Christian André, ing.f.
Directeur général
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Coordination de l'atelier de validation

Sylvie de la Chevrotière, c.o.
Chargée de projets
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Animation de l'atelier et production du rapport d'activité

Denis Fournier
Ingénierie des emplois, des compétences et de la formation
Diagnostic compétences inc.

Sylvie de la Chevrotière, c.o.
Chargée de projets
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Collaboration

Christine Bouliane, ing.f.
Chargée de projets
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Lyse Roberge
Conseillère
Direction du développement des compétences en milieu de travail
Emploi-Québec

Alain Girard
Conseiller
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec

Note : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	1
1. SITUATION DU DÉVELOPPEMENT DU MÉTIER DANS LE SECTEUR	5
1.1 PRÉCISIONS SUR LE MÉTIER	5
1.2 PROBLÉMATIQUE	6
1.3 RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ET NORME PROFESSIONNELLE	9
2. ÉLABORATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE.....	10
2.1 RÉFÉRENTIEL ORGANISATIONNEL.....	10
2.2 DÉMARCHE DE CONSULTATION ET DE VALIDATION.....	11
2.3 CONSTITUTION DES GROUPES DE TRAVAIL ET VALIDATION DU PROFIL DE COMPÉTENCES.....	12
3. PRÉSENTATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE.....	15
3.1 CONTEXTE GÉNÉRAL D'EXERCICE DU MÉTIER	15
3.2 LISTE DES COMPÉTENCES	16
COMPÉTENCE 1 : ENTRETENIR SES ÉQUIPEMENTS ET OUTILLAGES.....	17
COMPÉTENCE 2 : PLANIFIER SES PARTERRES DE COUPE	19
COMPÉTENCE 3 : RÉALISER LE PARCOURS.....	21

REMERCIEMENTS

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) tient à remercier toutes les personnes qui ont collaboré de près ou de loin au développement, à l'expérimentation et à la validation du profil de compétences du métier d'ouvrier sylvicole – débroussilleur.

Comité de travail sur le métier d'ouvrier sylvicole – débroussilleur (analyse du métier)

Adrien Michaud
Maître compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussilleur
Packington
Bas-Saint-Laurent

Paul Cyr
Maître compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussilleur
New-Richmond
Gaspésie

Daniel Baker
Maître compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussilleur
Villeroi
Centre-du-Québec

Comité d'experts (établissement provisoire du profil de compétences)

Luc Lebel, ing.f., Ph.D.
Professeur
Faculté de foresterie
Université Laval
Québec

Luc Marchand, ing.f.
Directeur
École forestière de La Tuque
Commission scolaire de l'Énergie
La Tuque

Adrien Michaud
Maître compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussilleur
Packington

Robert Picher
Expert-conseil en prévention-inspection
CSST
Québec

Réjean Pedneault
Ouvrier sylvicole – débroussilleur
Regroupement des travailleurs forestiers
de Charlevoix
La Malbaie

Gordon Perreault
Chef de service
Secteurs primaire et manufacturier
CSST
Québec

Comité de validation du profil de compétences

Donald Gagnon
Directeur général
Gestion DDG inc.
Forestville

Jerry Roy
Compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Groupement forestier de Champlain
Saint-Georges-de-Champlain

Gino Jean
Contremaître
Groupe Nokamic inc.
Dolbeau-Mistassini

Gervais Martel
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Les Éboulements

Gérald Landry
Directeur général
Groupement forestier de Kamouraska
Saint-Alexandre

Jean Daigle
Compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Ham-Nord

René Babin
Président de la Conférence des coopératives
forestières du Québec
Coopérative d'aménagement forestier
de la Baie-des-Chaleurs
New-Richmond

Jean Lortitch
Compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
La Patrie

Jean Goyard
Directeur général
Coopérative d'aménagement forestier Kinojévis-
Abijévis
Rouyn-Noranda

Martin Bédard
Représentant FTQ
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Métabetchouan

Robert Poulin
Kruger inc.
Trois-Rivières

Laval Côté
Représentant CSN
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Chicoutimi

Vital Tremblay
Directeur général
Sylviculture Tramfor inc.
La Baie

Mario Nadeau
Représentant FTQ
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Chambord

Donald Duchesne
Représentant CSST
Québec

Claude Girard
Représentant CSN
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Saint-David-de-Falardeau

Réjean Pedneault
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Regroupement des travailleurs forestiers
de Charlevoix
La Malbaie

Paul Cyr
Maître compagnon
Ouvrier sylvicole – débroussailleur
New-Richmond

Compagnons de la Gaspésie, du Bas-Saint-Laurent et du Centre-du-Québec en 2000

Gaspésie

Jacques Landry
Coopérative d'aménagement forestier
de la Baie-des-Chaleurs
New-Richmond

Carl Cochrane
Coopérative d'aménagement forestier
de la Baie-des-Chaleurs
New-Richmond

Bernard Pelletier
Association coopérative forestière
de Saint-Elzéar
Saint-Elzéar-de-Bonaventure

Michel Arseneault
Association coopérative forestière
de Saint-Elzéar
Saint-Elzéar-de-Bonaventure

Daniel Thériault
Société d'exploitation des ressources
de la Vallée
Lac-au-Saumon

Roger Blanchette
Société d'exploitation des ressources
de la Vallée
Lac-au-Saumon

Pierrot Guénette
Groupement agro-forestier de la Ristigouche inc.
L'Ascension

Bas-Saint-Laurent

Rodrigue Tudeau
Coopérative forestière Haut Plan Vert
Lac-des-Aigles

Jeannot Belisle
Coopérative forestière Haut Plan Vert
Lac-des-Aigles

Normand Dumont
Groupement forestier de Kamouraska
Saint-Alexandre

Réginald Bouchard
Groupement forestier de Kamouraska
Saint-Alexandre

Gérard Moreault
Groupement forestier de l'Est
du lac Témiscouata
Saint-Émile-d'Auclair

Serge Sirois
Société d'exploitation des ressources
des Monts
Matane

Mario Gagné
Société d'exploitation de la Métis inc.
Saint-Gabriel

René Bérubé
Corporation agro-forestière
Transcontinentale
Saint-Elzéar

Centre-du-Québec

Jean Lortitch
Aménagement forestier et agricole
des Appalaches inc.
La Patrie

Jean Daigle
Aménagement forestier coopératif
de Wolfe inc.
Ham-Nord

Jerry Roy
Groupement forestier de Champlain inc.
Saint-Georges-de-Champlain

François Sénécal
Aménagement forestier et agricole des
Sommets inc.
Coaticook

Daniel Benoît
Coopérative forestière du Bas-Saint-Maurice
Shawinigan

Victor Bourassa
Coopérative forestière du Bas-Saint-Maurice
Shawinigan

Denis Doucet
Forexcel
Trois-Rivières

Patrick Champagne
Forexcel
Trois-Rivières

Daniel Marcheterre
Groupement forestier coopératif Saint-François
Windsor

1. SITUATION DU DÉVELOPPEMENT DU MÉTIER DANS LE SECTEUR

Le métier d'ouvrier sylvicole – débroussailleur est relativement jeune au Québec. Il prend racine dans différents travaux, que l'on peut maintenant qualifier de sylvicoles et qui étaient pratiqués sur des propriétés privées depuis des années. Le débroussaillage n'a acquis toutefois un certain sens qu'au milieu des années 1980, avec l'avènement de travaux à grande échelle d'éclaircie précommerciale, de dégagement de plantation et de dégagement de régénération naturelle. Les travaux effectués dans le cadre de la présente norme professionnelle ont permis de situer la place du débroussaillage dans l'ensemble des travaux sylvicoles, de sorte qu'il est dorénavant juste de qualifier d'« ouvriers sylvicoles – débroussailleurs » les travailleurs qui consacrent le principal de leurs énergies et de leur temps à effectuer des travaux de sylviculture à l'aide d'une débroussailleuse et d'utiliser le terme « métier » à leur égard.

1.1 Précisions sur le métier

Le tableau suivant contient quelques précisions sur le métier d'ouvrier sylvicole – débroussailleur. Ces données sont essentiellement tirées de la Classification nationale des professions (CNP).

Tableau 1
Données sur le métier d'ouvrier sylvicole – débroussailleur

Titre des personnes qui exercent le métier selon le contexte de travail québécois	▪ Ouvrier sylvicole – débroussailleur
Champ d'études lié au métier selon la structure d'analyse des professions	▪ Foresterie et papier
Titre des programmes d'études liés au métier	▪ Aménagement de la forêt ▪ Récolte de la matière ligneuse ¹ ▪ Sylviculture ²
Titre des personnes qui exercent le métier selon la CNP	▪ Ouvrier/ouvrière en sylviculture et en exploitation forestière ▪ Manœuvre de l'exploitation forestière
Codes CNP du métier	▪ 8422 ▪ 8616
Titres donnés à des métiers connexes	▪ Débroussailleur ▪ Opérateur de scie de débroussaillage ▪ Travailleur forestier ▪ Travailleur sylvicole

¹ Ce programme fait l'objet d'une révision et portera le nom de *Abattage manuel et débardage forestier*. Il devrait être en application en septembre 2004 et ne comportera plus le volet portant sur le débroussaillage.

² Ce programme fait l'objet d'une révision et portera le nom de *Ouvrier sylvicole*. Il devrait être en application en septembre 2004.

En ce qui concerne la répartition régionale des débroussailleurs, le tableau 2 en présente une estimation réalisée dans le cadre de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000 (Bouliane, C., 2002). Cette estimation a été effectuée sur la base des quantités de travaux réalisés ainsi que de productivités moyennes de débroussailleurs.

Tableau 2
Estimation de la répartition des débroussailleurs selon la zone géographique en 1999

Est du Québec	Centre-sud du Québec	Ouest et Centre-nord du Québec	Nord du Québec	Total
1096	356	1076	2366	4894

Les regroupements régionaux qui ont été effectués pour cette étude sont les suivants :

Est du Québec : Bas-Saint-Laurent (01), Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11)

Centre-sud du Québec : Estrie (05), Montréal (06), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Montérégie (16)

Ouest et Centre-nord du Québec : Québec (03), Mauricie (04), Outaouais (07), Lanaudière (14), Laurentides (15), Centre-du-Québec (17)

Nord du Québec : Saguenay–Lac-Saint-Jean (02), Abitibi-Témiscamingue (08), Côte-Nord (09), Nord-du-Québec (10)

1.2 Problématique

Au Québec, avec la mécanisation de plus en plus généralisée des opérations forestières, les métiers d'abatteur manuel, de débroussailleur et de planteur sont pratiquement les seuls dans le domaine forestier qui soient demeurés essentiellement manuels. Malgré cela, selon le Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier réalisé en 1996 (Del Degan, Massé et Associés, 1996), ces trois métiers regroupaient, au moment de l'étude, près de 80 % de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Or, on constatait également qu'une part importante d'entreprises forestières réalisant des activités qui nécessitent l'embauche d'abatteurs manuels et de débroussailleurs, ne réussissait pas à pourvoir tous leurs postes (Bouliane, C., André, C., 2002).

Cette situation est la conséquence d'un ensemble de facteurs qui caractérisent actuellement ces métiers forestiers. D'abord, les activités de reboisement, d'éclaircie précommerciale et de dégagement de plantation sont des activités saisonnières qui se répartissent essentiellement entre le printemps et le début de l'hiver, de sorte qu'il se crée d'entrée de jeu une compétition avec les autres secteurs d'activité qui ne présentent pas cette contrainte de saisonnalité de l'emploi. Par conséquent, pour prolonger leur saison de travail, une majorité de travailleurs vont diversifier leurs

activités, débutant souvent par le reboisement pour ensuite réaliser des activités de débroussaillage telles que l'éclaircie précommerciale et le dégagement de plantation. Aussi, selon l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000 (Bouliane, C., 2002), 40 % des débroussailleurs occupaient un emploi secondaire, notamment comme abatteur manuel ou planteur.

Outre la saisonnalité, ces métiers forestiers se caractérisent également par une rémunération forfaitaire; les travailleurs sont ainsi rémunérés en fonction de leur production journalière, que ce soit en nombre de plants reboisés, d'hectares traités ou en volume de bois récolté. Cet aspect contribue à faire en sorte que plusieurs jeunes hésitent à se lancer dans ces métiers, puisque ce n'est qu'après un apprentissage relativement long sur le terrain que les travailleurs arrivent à tirer un revenu intéressant de leur emploi. Ainsi, le nouvel arrivant dans le métier d'ouvrier sylvicole – débroussailleur ne maîtrise pas les techniques de coupe et est loin d'avoir une productivité lui permettant de vivre décemment de son métier.

De façon générale, les débroussailleurs obtiennent un salaire brut moyen de 737 \$ par semaine, avant les dépenses liées à leur emploi, notamment pour leurs déplacements et l'achat, l'entretien et la réparation des équipements et accessoires de sécurité. Ils travaillent en moyenne 48 heures par semaine, pour une durée moyenne de 20 semaines par année, essentiellement réparties entre les mois de juin et de septembre. Le temps consacré par semaine à l'entretien et à la réparation de la débroussailleuse se situe pour sa part à 3,5 heures en moyenne (Bouliane, C., 2002). Il est également à noter que, selon l'enquête de 1999-2000, la proportion d'ouvriers sylvicoles syndiqués était, au moment de l'étude, pratiquement nulle (1 %).

Par ailleurs, les territoires où sont effectués les travaux sont généralement éloignés des villes et des villages, impliquant dans certains cas l'hébergement dans un camp forestier et, de ce fait, l'éloignement de sa famille. Les frais associés à ces déplacements en forêt de même qu'à l'équipement requis pour y travailler sont la plupart du temps assumés directement par le travailleur, ce qui constitue une autre barrière à l'entrée pour les jeunes intéressés par les métiers forestiers. L'Enquête sur la main-d'œuvre forestière révèle que près de la moitié (46 %) des ouvriers sylvicoles³ résident à l'extérieur de leur domicile durant la période de travail et que cette résidence temporaire se situe en moyenne à plus de 200 km de leur domicile principal (Bouliane, C., 2002).

Les frais liés à l'emploi sont importants à considérer si l'on se fie à une enquête téléphonique menée par le CSMOAF en 1999 auprès de débroussailleurs et d'abatteurs manuels dans le but de quantifier les dépenses effectuées par les travailleurs forestiers pour occuper leur emploi. L'enquête portait notamment sur les dépenses pour l'achat, l'alimentation en carburant et l'entretien des débroussailleuses, et sur les montants déboursés pour l'achat de vêtements et d'équipements de sécurité. Le tableau 3 présente les résultats de cette enquête téléphonique.

³ Dans l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière, plusieurs résultats sont présentés selon le type d'emploi « ouvrier sylvicole », qui regroupe les personnes qui réalisent notamment des activités d'éclaircie précommerciale et d'entretien de régénération à l'aide d'une débroussailleuse ou des activités de reboisement.

Tableau 3
Dépenses liées à l'achat, à l'alimentation et à l'entretien de débroussailleuse, et à l'achat des vêtements et équipements de sécurité : montants déboursés en moyenne, par travailleur, pour une semaine de travail, saison 1998-1999

Postes de dépenses	Montant hebdomadaire (\$)
Achat, alimentation et entretien du principal outil	97,42 \$
▪ Achat	30,76 \$
▪ Carburant	28,48 \$
▪ Accessoires	13,06 \$
▪ Entretien et réparations	25,12 \$
Achat des vêtements et équipements de sécurité	13,57 \$
Total	110,99 \$

Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (1999), p. 9

Le secteur forestier est donc aux prises avec un manque réel de relève qui se traduit par l'augmentation continue de la moyenne d'âge des travailleurs. Par ailleurs, bien que l'âge moyen des ouvriers sylvicoles québécois (37 ans) soit moins élevé que pour d'autres métiers forestiers (Bouliane, C., 2002), il n'en demeure pas moins que les entreprises sont touchées par un roulement constant de leur personnel, qui recherche toujours de meilleures conditions de travail en se déplaçant d'une entreprise à l'autre, d'où l'importance de mettre l'accent sur la relève et la rétention de cette main-d'œuvre.

Mais si la main-d'œuvre est difficile à trouver, la main-d'œuvre qualifiée l'est d'autant plus; en effet, les gens qui travaillent en forêt sont généralement peu scolarisés et la plupart ont appris leur métier directement en entreprise. Le choix qu'ont fait ces travailleurs pour les métiers forestiers traduit souvent leur attirance pour les tâches plus manuelles et ils sont peu enclins aux formations en milieu scolaire. Bien que l'on retrouve parmi ceux-ci bon nombre de travailleurs expérimentés et compétents, cette réalité a également comme conséquence de diminuer les exigences des employeurs à l'égard des conditions d'embauche. Le tableau 4 indique que près de la moitié des ouvriers sylvicoles, même s'ils ont atteint une scolarité de niveau secondaire, n'ont aucune reconnaissance scolaire.

Tableau 4
Répartition des ouvriers sylvicoles selon le niveau de scolarité atteint

Primaire	Secondaire		Collégial		Universitaire	
	Sans diplôme	Avec diplôme	Sans diplôme	Avec diplôme	Sans diplôme	Avec diplôme
9 %	35 %	32 %	10 %	5 %	5 %	4 %

Source : Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000 (Bouliane, C., 2002, p. 33)

1.3 Reconnaissance professionnelle et norme professionnelle

Aucune reconnaissance officielle de formation ou de compétences (diplôme, certificat, carte...) n'est exigée à l'embauche de l'ouvrier sylvicole – débroussaillieur. Le rendement du travailleur fait foi de sa compétence. Il se donne bien de la formation dans le domaine, notamment de la formation sur mesure en entreprise, mais la majorité des ouvriers sylvicoles – débroussaillieurs ont appris le métier « sur le tas ». De cette non-reconnaissance de ses compétences, conjuguée à des conditions d'exercice souvent difficiles, découleraient une faible reconnaissance socio-économique de l'ouvrier sylvicole – débroussaillieur et la non-appréciation du métier. D'où la difficulté de recrutement pour lui assurer une relève.

Mais s'il est vrai que la majorité des ouvriers sylvicoles – débroussaillieurs ont appris leur métier sur le tas, il est aussi vrai que le travailleur ne peut plus s'improviser dans ce métier sans au préalable en connaître les subtilités, notamment en ce qui a trait aux aspects sécuritaires liés à l'exercice du métier. En effet, ce métier comporte des tâches qui *a priori* peuvent paraître peu complexes, mais qui exigent néanmoins des connaissances et des savoir-faire spécifiques, notamment en ce qui a trait à l'entretien, aux techniques et aux aspects sécuritaires. Aussi, l'apprentissage du métier et la reconnaissance des acquis d'expérience directement en milieu de travail pourraient constituer une des avenues prometteuses et plus adaptées au choix professionnel de ces travailleurs puisqu'elle s'acquiert en emploi.

C'est une des raisons pour lesquelles les représentants d'entreprise du secteur de l'aménagement forestier se tournent vers la reconnaissance professionnelle en passant par le Programme d'apprentissage en milieu de travail; ils veulent reconnaître les compétences de leurs ouvriers sylvicoles – débroussaillieurs et leur donner les moyens de démontrer leur professionnalisme, et ainsi accéder à une certification d'État. L'établissement d'une norme professionnelle se veut donc une contribution à la définition et à la reconnaissance du métier d'ouvrier sylvicole – débroussaillieur. Elle contribue également à la reconnaissance et à la valorisation de l'activité socio-économique à laquelle le métier est rattaché, de même qu'à la reconnaissance et à la valorisation des personnes qui y travaillent.

2. ÉLABORATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE

2.1 Référentiel organisationnel

L'élaboration de la présente norme professionnelle a son origine dans l'instauration de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et les responsabilités alors confiées à la Commission des partenaires du marché du travail en matière de promotion et d'encadrement du développement et de l'adoption des normes professionnelles.

En effet, dans son approche, la CPMT a favorisé à l'époque l'émergence de projets pilotes par les comités sectoriels afin de valider la pertinence et la faisabilité des nouveaux paramètres qui définiraient plus tard le Programme d'apprentissage en milieu de travail. De ce fait, six projets pilotes ont été déposés par les comités sectoriels dont un par le CSMOAF.

Pour élaborer son projet pilote, le CSMOAF s'est appuyé essentiellement sur les paramètres proposés dans le *Cadre de référence pour le suivi et l'évaluation des projets pilotes du Régime d'apprentissage* (1999), produit par la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ces paramètres sont présentés ci-après.

1. La production d'une analyse de métier ou de profession;
2. La détermination des compétences retenues dans le référentiel devant faire l'objet d'un consensus et la description de chacune de ces compétences;
3. La détermination des critères de mesure de l'atteinte de chacune des compétences;
4. L'établissement du référentiel des compétences;
5. La validation du référentiel des compétences;
6. L'établissement d'un consensus des partenaires concernés sur le référentiel des compétences;
7. L'établissement des modalités d'application des normes au contexte d'apprentissage, de formation ou de reconnaissance des acquis;
8. L'élaboration d'outils pour l'apprentissage;
9. L'organisation de la formation à partir du référentiel des compétences;
10. La planification et la réalisation des activités de formation, d'apprentissage ou de reconnaissance des acquis;
11. La clarification des responsabilités et des rôles respectifs des instances concernées par l'utilisation du référentiel de compétences;
12. La clarification du statut de l'apprenti et des conditions de travail qui s'y rattachent;
13. L'établissement des critères pour l'admissibilité des entreprises et des compagnons;
14. Le recrutement des entreprises et des compagnons;

15. Le suivi administratif;
16. L'évaluation des coûts de gestion et la mise à jour du système;
17. L'analyse des résultats du projet.

Le projet pilote du CSMOAF embrasse l'ensemble de ces activités puisque son action a porté, entre autres, sur son appropriation et la définition de référentiels marché du travail et sur la formation de compagnons ouvriers sylvicoles – débroussaillieurs.

L'analyse du métier d'ouvrier sylvicole – débroussaillieur (activité 1 de ce cadre) a été réalisée en s'inspirant principalement de deux méthodes, soit celle du ministère de l'Éducation, *Analyse de situation de travail*, et celle de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), *Guide de production d'une analyse de métier ou de profession*, sans toutefois les avoir appliquées intégralement.

Les efforts consentis par le CSMOAF dans le cadre des étapes 2, 3 et 4 de ce processus, en collaboration avec les représentants du marché du travail et des organismes voués à la formation de la main-d'œuvre, ont donné des résultats remarquables. Produits de la recherche-action et dans une certaine mesure de l'auto-apprentissage, ces résultats ont été soumis à la validation du milieu et approuvés dans leur entièreté. Toutefois, cette validation a permis de confirmer une hypothèse qui s'était manifestée lors de la production des travaux, à savoir que, même s'il semble représenter le principal de l'activité de l'ouvrier sylvicole, le débroussaillage n'en constitue pas moins qu'une partie.

2.2 Démarche de consultation et de validation

Après avoir déterminé avec des praticiens les tâches et activités du métier, les compétences qu'elles requièrent, leurs dimensions et leurs indicateurs, toujours avec ces praticiens, nous avons recherché, reconnu et retenu ces règles et critères à partir desquels les compétences seront elles-mêmes reconnues et jugées acquises ou en voie d'acquisition. Et on aura remarqué que, dans la quasi-totalité des cas, ces critères renvoient à des caractéristiques de conformité de l'objet sur lequel l'ouvrier sylvicole est intervenu, de conformité des informations dont il a dû s'enquérir et qu'il a dû interpréter et investir dans ses travaux, et de conformité de l'espace et de son contenu dans lequel ou sur lequel il est intervenu. Ainsi, ces critères rendent les résultats observables, vérifiables et mesurables, et réduisent au minimum la possibilité que des jugements d'acquisition ou de non-acquisition de compétences soient rendus sur la base de critères subjectifs, faisant davantage référence au comportement de la personne en situation d'évaluation, telle son attitude face au travail, aux règles et aux critères établis, plutôt qu'à l'application ou au respect de ces règles et critères. Règles et critères qui, normalisés et habituellement appliqués et respectés dans la réalisation autonome de tâches dans différents contextes et situations, rendent évidente la possession de la compétence.

2.3 Constitution des groupes de travail et validation du profil de compétences

La démarche suivie pour la production du profil de compétences s'apparente à celle développée dans le *Guide d'analyse d'un métier ou d'une profession* de la SQDM (1993). Ainsi, l'inventaire des tâches de l'ouvrier sylvicole – débroussailleur a été produit par une équipe de travail composée de trois experts du métier, maîtres compagnons.

Cet inventaire a été soumis à un premier comité d'experts travailleurs et de dirigeants d'entreprise provenant de l'industrie, du milieu de l'éducation et de la CSST. Les résultats de cette première validation ont pris la forme d'une *Grille de démonstration des compétences* et ont été expérimentés par un groupe de 24 compagnons ouvriers sylvicoles – débroussailleurs dans un projet de formation de travailleurs expérimentés, dans différentes régions du Québec, au cours de l'année 2000. Experts de métier ayant travaillé tout l'été avec ces normes, ils ont largement contribué à leur amélioration et à leur validation. Bien entendu, ces deux validations n'ont pas été systématiques et ne semblaient pas, à première vue, avoir produit les mêmes résultats que ceux que nous aurions pu anticiper d'une validation systémique telle que préconisée dans le guide de la SQDM.

Cependant, une troisième validation a été faite, sur la base des travaux réalisés, dans le cadre d'un comité de validation regroupant dix experts de métier ouvriers sylvicoles – débroussailleurs dont quatre représentants syndicaux, trois compagnons et un maître compagnon, sept représentants patronaux d'entreprises et un représentant de la CSST. La représentativité des régions du Québec au sein du comité de validation a également été respectée, comme le tableau suivant en fait foi.

Tableau 4
Représentativité des participants au sein du comité de validation

Statut	Nombre	Région administrative
Représentants patronaux		
• Entrepreneurs en travaux sylvicoles	3	02 et 09
• Coopératives forestières	2	08 et 11
• Groupements forestiers	1	01
• Industrie	1	04
Représentant de la CSST	1	03
Experts de métiers		
• Travailleurs	2	03
• Compagnons	3	04, 05 et 17
• Maître compagnon	1	11
• Représentants syndicaux	4	02
Total	18	

Parmi les représentants patronaux, précisons que le président de la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) et celui de l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ) étaient présents, représentant à eux seuls une très grande proportion des débroussailleurs du Québec par le biais de leurs membres, qui couvrent l'ensemble des régions forestières de la province. Par ailleurs, bien que le représentant du Regroupement des sociétés d'aménagement forestier (RESAM) n'ait pas été présent, des compagnons et un des représentants patronaux provenaient de groupements forestiers, membres de ce regroupement. Puisque les membres de ces trois organisations réalisent la presque totalité des travaux sylvicoles au Québec, on peut dire que la représentativité des participants du comité de validation était excellente.

Les travaux de ce comité ont consisté en la validation de chacune des tâches (compétences), chacune des activités (dimensions et indicateurs de compétences) et chacun des critères de démonstration des compétences. Bien entendu, des précisions importantes ont été apportées tant à la formulation des éléments descriptifs des tâches et des compétences qu'à leur structure. Ce faisant, la méthode de travail utilisée et les techniques d'animation tirées, entre autres, de nos expériences de l'analyse des métiers étaient en tout point conformes aux prescriptions du guide de la SQDM, de même que la composition du comité. Chacun des membres du comité a donc pu s'exprimer aussi souvent et sur autant de sujets qu'il le désirait.

En fait, antérieurement à la réunion de ce comité, un important travail de détermination des tâches et des activités avait été fait. Toutefois, le degré de raffinement des tâches était tel qu'il a fallu restructurer leur présentation avant la réunion du comité. Ainsi, nous avons partagé les éléments résultant de ce travail entre les tâches (compétences), les exigences fonctionnelles significatives (indicateurs de compétences) et les critères de démonstration des compétences. Puis, selon la nature de chacune des exigences fonctionnelles significatives, nous les avons regroupées, et chacun des groupes a été coiffé d'une activité (dimension de la compétence) de notre propre formulation, susceptible d'être entérinée, modifiée ou rejetée par les experts lors de la réunion du comité.

Quant au travail en comité, il a été réalisé dans l'ordre en quatre phases :

- la validation des tâches;
- la validation des exigences fonctionnelles significatives;
- la validation des critères de démonstration des compétences et leur rattachement aux exigences fonctionnelles significatives;
- la validation du regroupement des exigences fonctionnelles significatives par activité et la validation du libellé des activités.

La validation des tâches a été faite en grand groupe dès le démarrage des travaux. Pour la phase suivante, en sous-groupes, les experts ont été appelés à valider ou à infirmer la pertinence des exigences fonctionnelles significatives, leurs séquences de

présentation et leur formulation. Puis, les représentants de chacun des sous-groupes soumettaient les résultats de leurs délibérations au grand groupe qui, par consensus, les acceptait ou les modifiait. Le tout sous la direction et la critique de l'animateur.

Les résultats des travaux réalisés par ce comité constituent ce que les représentants des entreprises de l'industrie de l'aménagement forestier entendent par norme professionnelle du métier d'ouvrier sylvicole – débroussailleur et les compétences figurant dans le profil de compétences, autant que leur structure de présentation, représentent celles que l'industrie reconnaît pour ce métier et desquelles est tirée la présente norme.

3. PRÉSENTATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE

Dans la présente partie, nous présentons, sous forme de fiches descriptives, chacune des compétences retenues et reconnues pour le métier d'ouvrier sylvicole – débroussailleur.

3.1 *Contexte général d'exercice du métier*

L'ouvrier sylvicole – débroussailleur emprunte son nom à l'outil avec lequel il réalise ses travaux : la débroussailleuse. Outil d'apparence relativement simple, la débroussailleuse requiert une manipulation habile et prudente ainsi qu'un entretien régulier et méticuleux. Les travailleurs qui occupent un emploi d'ouvrier sylvicole – débroussailleur exécutent, sous la supervision d'un supérieur immédiat, des traitements sylvicoles tels que l'éclaircie précommerciale, le dégagement de plantation et le dégagement de régénération naturelle, sur des terrains de topographies variables et dans des peuplements de qualité inégale. D'autres traitements ou travaux sylvicoles peuvent également être exécutés à l'aide d'une débroussailleuse par des ouvriers sylvicoles – débroussailleurs, notamment la maîtrise de la végétation, la scarification et les traitements phytosanitaires.

En ce qui concerne la première compétence, **Entretien des équipements et outillages**, l'ouvrier sylvicole – débroussailleur l'acquiert individuellement au campement ou sur le terrain. L'opération n'est pas supervisée par le supérieur immédiat. L'ouvrier sylvicole – débroussailleur peut toutefois avoir besoin des conseils d'un collègue ou d'un compagnon d'apprentissage pour améliorer ses connaissances et son savoir-faire relativement à cette tâche.

Pour faire l'entretien de sa débroussailleuse et de ses outils de travail, l'ouvrier sylvicole – débroussailleur se réfère principalement au manuel du fabricant ainsi qu'aux normes en vigueur et au guide de la CSST.

Pour ce qui est des compétences 2 et 3, soit **Planifier ses parterres de coupe** et **Réaliser le parcours**, l'ouvrier sylvicole – débroussailleur travaille seul ou en équipe, sous la supervision du technicien forestier ou du contremaître, selon la prescription sylvicole et en tenant compte des normes d'intervention en forêt (RNI) et des normes environnementales.

3.2 Liste des compétences

Pour acquérir chacune des compétences faisant partie de la norme professionnelle, l'apprenti devra acquérir tous les éléments de compétence qui constituent chacune des compétences suivantes :

1. Entretien des équipements et outillages;
2. Planifier ses parterres de coupe;
3. Réaliser le parcours.

MÉTIER : Ouvrier sylvicole – débroussailleur

Code CNP : 8422 ou 8616

Compétence 1 : Entretien des équipements et outillages

Contexte de réalisation

- Individuellement;
- Principalement sur le lieu de travail, c'est-à-dire en forêt ou au campement;
- À l'aide de différents outils et des pièces appropriées;
- Selon les recommandations du manuel du fabricant, les conseils du concessionnaire et les normes de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) (Guide – débroussaillage);
- Selon les périodicités recommandées par la CSST et par les fabricants.

Éléments de compétence	Critères de performance
<p>1.1 Évaluer l'état général de la débroussailleuse et de ses composantes, mécanismes et systèmes :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ pied réducteur;▪ tube de la débroussailleuse;▪ système d'alimentation;▪ système d'allumage;▪ tringlerie;▪ système de combustion;▪ système d'échappement;▪ système de commande;▪ système d'embrayage;▪ système d'ancrage;▪ système de fixation.	<ul style="list-style-type: none">▪ Connaissance adéquate des systèmes mécaniques de la débroussailleuse;▪ Justesse de l'évaluation de l'état de la débroussailleuse et de ses composantes, mécanismes et systèmes;▪ Conformité des éléments de protection et de sécurité de la débroussailleuse.
<p>1.2 Évaluer l'état de la lame et de ses éléments d'assemblage, de protection et de sécurité.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Justesse de l'évaluation de l'état général de la lame;▪ Conformité de la lame;▪ Conformité des éléments d'assemblage, de protection et de sécurité.

MÉTIER : Ouvrier sylvicole – débroussailleur

Code CNP : 8422 ou 8616

Compétence 1 : Entretien des équipements et outillages

Éléments de compétence	Critères de performance
<p>1.3 Assurer l'entretien de la lame et de ses éléments :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ lame;▪ protecteur de lame;▪ garde de sécurité ou capot de protection du pied réducteur;▪ écrou de fixation;▪ rondelles de pression;▪ disque porteur.	<ul style="list-style-type: none">▪ Connaissance adéquate des opérations liées à la confection d'un poteau d'affûtage;▪ Conformité de l'avoyage et de l'affûtage de la lame;▪ Utilisation adéquate des outils appropriés;▪ Respect des règles de santé et de sécurité du travail.
<p>1.4 Déterminer les opérations d'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Assurer le bon fonctionnement de la débroussailleuse;▪ Remédier aux dysfonctionnements éventuels;▪ Évaluer le fonctionnement de la débroussailleuse après la mise au point;▪ Contrôler les ajustements finaux.	<ul style="list-style-type: none">▪ Identification adéquate de l'entretien quotidien et hebdomadaire à effectuer;▪ Justesse de l'évaluation du fonctionnement de la débroussailleuse;▪ Justesse des ajustements requis;▪ Conformité des ajustements et réparations aux spécifications du fabricant;▪ Sélection adéquate des pièces de rechange et des outils;▪ Utilisation adéquate des outils utilisés pour les ajustements et réparations;▪ Respect des règles de santé et de sécurité du travail.
<p>1.5 Assurer l'entretien de l'équipement de protection individuelle, du harnais, du crochet de fixation et de leurs composantes :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Connaître les caractéristiques et les conditions d'utilisation de l'équipement de protection individuelle;▪ Maintenir ses accessoires en bon état.	<ul style="list-style-type: none">▪ Conformité de l'entretien de l'équipement de protection individuelle avec les recommandations des fabricants.

MÉTIER : Ouvrier sylvicole – débroussailleur

Code CNP : 8422 ou 8616

Compétence 2 : Planifier ses parterres de coupe

Contexte de réalisation

- Individuellement;
- À l'aide d'un ruban de couleur;
- Selon le règlement sur les normes d'intervention en forêt (RNI) et la prescription sylvicole;
- Selon les instructions reçues;
- Selon les règles de santé et de sécurité en vigueur.

Éléments de compétence	Critères de performance
<p>2.1 Planifier le parcours :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Prendre connaissance de la prescription sylvicole ou des consignes de son supérieur immédiat;▪ Déterminer le type de lame en fonction de la végétation de l'aire à traiter.	<ul style="list-style-type: none">▪ Interprétation juste de la prescription sylvicole ou des consignes de son supérieur immédiat;▪ Connaissance adéquate du type de peuplement et du type de travaux à y effectuer;▪ Connaissance adéquate du type d'essence à favoriser dans le peuplement;▪ Justesse du choix du type de lame à installer sur la débroussailleuse.
<p>2.2 Évaluer les conditions qui prévalent sur le terrain :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Relever les caractéristiques topographiques, les cours d'eau, les obstacles, les essences présentes sur l'aire de coupe;▪ Indiquer la direction du vent.	<ul style="list-style-type: none">▪ Justesse de l'interprétation de la topographie du terrain;▪ Justesse de l'évaluation des obstacles à prendre en compte dans son travail;▪ Exactitude de l'identification des essences;▪ Justesse de l'interprétation de la direction du vent.

MÉTIER : Ouvrier sylvicole – débroussailleur

Code CNP : 8422 ou 8616

Compétence 2 : Planifier ses parterres de coupe

<i>Éléments de compétence</i>	<i>Critères de performance</i>
<p>2.3 Établir un plan de coupe :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Déterminer un tracé de parcours en fonction des caractéristiques du parterre de coupe;▪ Repérer et déterminer l'endroit de démarrage des travaux;▪ Localiser l'endroit du dépôt du réservoir d'essence;▪ Déterminer les mesures de sécurité propres à l'aire de coupe.	<ul style="list-style-type: none">▪ Justesse du tracé du parcours en tenant compte des conditions qui prévalent sur le terrain;▪ Exactitude de la détermination de l'endroit de démarrage des travaux;▪ Justesse du choix de l'endroit du dépôt du réservoir d'essence;▪ Exactitude de l'identification des mesures de sécurité, conformément au programme de prévention de l'entreprise et au Guide de débroussaillage de la CSST.

MÉTIER : Ouvrier sylvicole – débroussailleur

Code CNP : 8422 ou 8616

Compétence 3 : Réaliser le parcours

Contexte de réalisation

- Individuellement ou en équipe de deux;
- À l'aide d'une débroussailleuse;
- Selon le règlement sur les normes d'intervention en forêt (RNI), les normes environnementales et la prescription sylvicole;
- Selon les instructions reçues;
- Selon les règles de santé et de sécurité en vigueur.

Éléments de compétence	Critères de performance
<p>3.1 Endosser et ajuster les vêtements et les équipements de fixation et de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Porter les équipements de protection individuelle appropriés;▪ Ajuster correctement le harnais;▪ Fixer la débroussailleuse au harnais et l'ajuster correctement.	<ul style="list-style-type: none">▪ Justesse de l'ajustement du harnais et de l'ajustement de la débroussailleuse au harnais;▪ Respect des règles de santé et de sécurité du travail.
<p>3.2 Mettre sa débroussailleuse en état d'opération :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Faire le plein d'essence;▪ Démarrer la débroussailleuse;▪ Évaluer le fonctionnement de la débroussailleuse;▪ Effectuer les réparations appropriées, s'il y a lieu.	<ul style="list-style-type: none">▪ Respect des règles de santé et de sécurité du travail;▪ Évaluation juste du fonctionnement de la débroussailleuse;▪ Justesse de la réparation conformément aux techniques reconnues et aux normes en vigueur.

MÉTIER : Ouvrier sylvicole – débroussailleur

Code CNP : 8422 ou 8616

Compétence 3 : Réaliser le parcours

Éléments de compétence	Critères de performance
<p>3.3 Réaliser le parcours de coupe :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Sélectionner les tiges d'avenir;▪ Décider de la direction de la chute des tiges à couper;▪ Appliquer les techniques de coupe appropriées;▪ Dégager la tige sélectionnée;▪ Vérifier la qualité du débroussaillage en rapport avec la prescription sylvicole ou les consignes.	<ul style="list-style-type: none">▪ Justesse de la sélection des tiges, conformément aux consignes de la prescription;▪ Exactitude dans la direction des tiges abattues;▪ Justesse de l'application des techniques de coupe reconnues;▪ Respect de la qualité du débroussaillage en fonction de la prescription sylvicole ou des consignes de son supérieur;▪ Respect des règles de santé et de sécurité du travail.

BIBLIOGRAPHIE

BOULIANE, C. *Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000*. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), Québec, 2002.

BOULIANE, C., et C. André. *La reconnaissance professionnelle des ouvriers de l'aménagement forestier au Québec*. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), Québec, 2002.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER. *Coûts assumés par les abatteurs manuels et les opérateurs de débroussailleuse pour l'achat, le fonctionnement et l'entretien de leur équipement*. Rapport d'enquête. CSMOAF, Québec, 1999.