

**Programme d'apprentissage  
en milieu de travail**

**Travaux sylvicoles  
Débroussaillage**

**Guide du compagnon  
ou de la compagne**

EQ-5031-01 (11-2009)

---

**Mai 2001**

---

# Table des matières

<b>PRÉSENTATION</b> .....	1
<b>LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL ET LE COMPAGNON OU LA COMPAGNE D'APPRENTISSAGE</b>	
Le Programme d'apprentissage ne milieu de travail .....	3
Le compagnon ou la compagne d'apprentissage .....	3
Le rôle du compagnon ou de la compagne d'apprentissage .....	4
Les responsabilités du compagnon ou de la compagne d'apprentissage .....	4
Les tâches du compagnon ou de la compagne d'apprentissage .....	5
<b>LE CARNET D'APPRENTISSAGE</b>	
Les compétences visées .....	7
Renseignements sur l'employeur .....	7
Recommandations .....	7
Le processus d'évaluation des compétences en situation de travail .....	8
La fiche synthèse de l'évaluation des compétences .....	10
<b>LES CINQ PRINCIPES À RETENIR POUR FACILITER L'APPRENTISSAGE</b>	
1. L'apprentie ou l'apprenti n'apprend que par elle-même ou lui-même .....	15
2. Chaque apprentie ou apprenti apprend à son rythme propre .....	15
3. L'apprentie ou l'apprenti veut s'assurer de la pertinence d'un apprentissage Avant de s'y engager .....	15
4. L'apprentie ou l'apprenti apprend et retient mieux quand elle ou il se sent Responsable de sa formation .....	16
5. L'apprentie ou l'apprenti apprend en se référant à ses expériences .....	16
<b>LES QUATRE APPROCHES AFIN DE MOTIVER L'APPRENTIE OU L'APPRENTI</b>	
1. Évaluer les compétences acquises .....	17
2. Valoriser l'apprentie ou l'apprenti .....	18
3. Critiquer en précisant les points à améliorer .....	18
4. Encourager l'apprentie ou l'apprenti .....	18
<b>L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL</b>	
Le suivi du Programme d'apprentissage en milieu de travail .....	19

## RECOMMANDATIONS POUR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

### RECOMMANDATIONS POUR L'ENSEMBLE DES MODULES

- |   |    |
|---|----|
| 1. Règles de santé et de sécurité au travail .....            | 23 |
| 2. Qualité et productivité .....                              | 24 |
| 3. Normes environnementales et prescriptions sylvicoles ..... | 24 |
| 4. Accès aux femmes.....                                      | 24 |

### RECOMMANDATIONS APPLICABLES À CHACUN DES MODULES

- |  |    |
|--|----|
| <b>Module 1</b> Entretien et dépannage ..... | 27 |
| <b>Module 2</b> Le parcours .....            | 33 |

---

## Présentation

Le présent document s'adresse aux compagnons et aux compagnes d'apprentissage qui accueillent et supervisent des apprenties ou apprentis dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail instauré par Emploi-Québec.

Le guide à l'intention du compagnon et de la compagne d'apprentissage donne des indications et des suggestions sur le déroulement de la formation en entreprise.

En tout temps, le compagnon ou la compagne d'apprentissage peut communiquer avec la ou le responsable de l'apprentissage à Emploi-Québec pour compléter les renseignements contenus dans ce document et obtenir des réponses à ses questions.

La première partie rappelle au compagnon et à la compagne d'apprentissage les grandes lignes du programme, dont son rôle, ses responsabilités et les attitudes à démontrer en formation.

La seconde partie soumet des recommandations et des suggestions valables pour l'apprentissage de l'ensemble des modules du carnet d'apprentissage.

Nous vous invitons à lire ce document avant de commencer la supervision des apprentissages en milieu de travail. Votre volonté de prendre les moyens pour permettre l'accroissement des compétences est un gage d'excellence pour l'entreprise.

## **LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL ET LE COMPAGNON OU LA COMPAGNE D'APPRENTISSAGE**

### **Le Programme d'apprentissage en milieu de travail**

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail auquel vous vous associez est un mode de formation en entreprise. D'une part, l'individu acquiert la maîtrise d'un métier au moyen d'une intégration organisée dans un milieu de travail sous la direction d'une personne exerçant déjà avec compétence ce métier. D'autre part, cet apprentissage en milieu de travail peut être enrichi, au besoin, par une formation hors production en établissement d'enseignement scolaire ou ailleurs visant à acquérir des compétences techniques et professionnelles pertinentes.

L'objectif du Programme d'apprentissage en milieu de travail est d'offrir à l'apprentie ou apprenti un processus structuré et organisé de formation professionnelle propre à développer les compétences recherchées par le marché du travail. L'ensemble des dispositions relatives à la structure et à l'organisation de l'apprentissage au sein du programme permet :

- ◇ de déterminer les compétences à acquérir en fonction des exigences du métier;
- ◇ d'élaborer un plan individuel d'apprentissage qui tient compte des besoins professionnels de l'apprentie ou apprenti;
- ◇ d'établir une entente relative aux compétences à acquérir en entreprise;
- ◇ d'offrir un suivi structuré des apprentissages, à la fois par le compagnon ou la compagne d'apprentissage de l'entreprise et par le représentant d'Emploi-Québec;
- ◇ de reconnaître les compétences acquises en cours d'apprentissage.

### **Le compagnon ou la compagne d'apprentissage**

Réussir cette démarche d'apprentissage en entreprise est un « art ». Le compagnon ou la compagne d'apprentissage est responsable de cette réussite et possède les qualités permettant de mener à bien cette tâche.

Vous êtes non seulement une personne d'expérience, apte à communiquer, mais aussi quelqu'un de reconnu dans son milieu de travail pour son bon jugement et sa maturité.

Qui plus est, la personne qui accepte ce rôle en retire de nombreux avantages pour elle-même. Cette personne :

- ◇ développe son intérêt professionnel;
- ◇ a le désir de parfaire son métier;
- ◇ développe son sens des responsabilités;
- ◇ accroît sa confiance en elle.

Être compagnon ou compagne d'apprentissage, c'est d'abord s'engager dans le processus d'amélioration des compétences. C'est aussi vouloir partager ses connaissances et apprendre de meilleures façons de communiquer son savoir afin de fournir au travailleur et au travailleur les meilleures chances de réussite :

« Être compagnon, ce n'est pas simplement être un bon ouvrier, c'est être l'un des meilleurs. C'est posséder un savoir-faire particulier, c'est avoir reçu une formation différente, plus complète, à la fois technique, philosophique et humaine. »

*Fédération compagnonnique des  
métiers du bâtiment*

Pour atteindre ces objectifs, le compagnon ou la compagne d'apprentissage fait appel à différents rôles qui sont exercés au fil de l'action, soit celui d'expert, de guide et de conseiller.

### **Le rôle du compagnon ou de la compagne d'apprentissage**

Le compagnon ou la compagne d'apprentissage a pour rôle d'assurer la formation et l'encadrement nécessaire à l'apprentie ou à l'apprenti inscrit au programme ainsi que de collaborer avec la représentante ou le représentant d'Emploi-Québec au succès du programme de qualification.

### **Les responsabilités du compagnon ou de la compagne d'apprentissage**

Les responsabilités du compagnon ou de la compagne d'apprentissage sont :

- ◇ d'accueillir l'apprentie ou l'apprenti dans le milieu du travail, s'il y a lieu, et de l'informer sur le fonctionnement de l'entreprise;
- ◇ de s'assurer de sa compréhension des règles de santé et de sécurité en vigueur;
- ◇ de montrer et de superviser les gestes professionnels de l'apprentie ou de l'apprenti;
- ◇ d'évaluer la maîtrise des tâches;
- ◇ d'attester, par sa signature, les compétences acquises;
- ◇ d'informer le représentant ou la représentante d'Emploi-Québec de l'évolution de l'apprentie ou apprenti en regard de son apprentissage.

### **Les tâches du compagnon ou de la compagne d'apprentissage**

Sous la supervision de son maître compagnon ou sa maître compagne, le compagnon ou la compagne d'apprentissage en débroussaillage voit à l'amélioration des compétences professionnelles des travailleurs et travailleuses de l'entreprise. Le compagnon ou la compagne d'apprentissage a, à ce titre, la responsabilité de huit ouvrières ou ouvriers sylvicoles – débroussailleuses ou débroussailleurs.

À l'aide du carnet d'apprentissage qui lui a été transmis, le compagnon ou la compagne d'apprentissage effectue un suivi quotidien et fait des évaluations ponctuelles des compétences professionnelles acquises ou à acquérir par les apprenties ou apprentis qui sont sous sa responsabilité. Chacun des apprenties ou apprentis est évalué au moins deux fois au cours de la saison ou du moins jusqu'à ce qu'elle ou il réponde à l'exigence de la certification.

Avec les moyens appropriés – démonstrations, conseils pratiques, etc. – le compagnon ou la compagne d'apprentissage soutient l'apprentie ou l'apprenti dans son processus d'amélioration des compétences.

## **LE CARNET D'APPRENTISSAGE**

Le carnet d'apprentissage est l'outil indispensable du compagnon ou de la compagne d'apprentissage. Il rassemble les différents renseignements nécessaires à l'organisation des apprentissages et constitue l'unique document où sera consigné le détail des compétences professionnelles acquises en milieu de travail. Il comprend les éléments suivants.

### **Les compétences visées**

Afin de préciser les compétences à maîtriser en milieu de travail, le carnet présente les éléments d'apprentissage regroupés sous forme de modules. Chaque module correspond à une compétence ou à un regroupement de tâches à exécuter en milieu de travail.

Les modules sont présentés de façon identique. Dans chacun d'eux figurent :

- ◇ la compétence visée;
- ◇ les attitudes et comportements professionnels;
- ◇ la grille de réalisation de l'apprentissage;
- ◇ le guide de démonstration des compétences.

### **Renseignements sur l'employeur**

Liste fort utile car elle permet de suivre le cheminement de l'apprentie ou de l'apprenti à travers les divers lieux d'apprentissage où s'effectuera, s'il y a lieu, sa qualification.

### **Recommandations**

Au début de l'apprentissage, il est important d'apporter une attention particulière à l'accueil en établissant dès le départ une bonne relation entre vous et l'apprentie ou l'apprenti. Aussi est-il recommandé qu'une rencontre s'effectue pour une compréhension commune du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Les points traités lors de ce premier contact en présence de la responsable ou du responsable d'Emploi-Québec pourraient servir à :

- ◇ définir les rôles et les responsabilités dévolus à chacun;
- ◇ s'assurer de la bonne compréhension des apprentissages;
- ◇ présenter le plan du suivi tout en observant que l'atteinte de chaque compétence n'est pas soumise à une durée déterminée et que l'apprentissage de chaque tâche se fait dans l'ordre qui convient dans l'entreprise;
- ◇ rassurer l'apprentie ou l'apprenti sur sa capacité d'apprendre et atténuer ses craintes éventuelles relativement à l'évaluation des apprentissages et à l'attestation des compétences;
- ◇ répondre aux interrogations concernant la structure et le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la santé et la sécurité au travail.

## Le processus d'évaluation des compétences en situation de travail

Rappelons que le but du compagnonnage est d'offrir à la travailleuse et au travailleur l'encadrement nécessaire à l'amélioration de ses compétences et à la reconnaissance de ses acquis afin d'obtenir son certificat de qualification professionnelle. Au cours de ses apprentissages, la travailleuse ou le travailleur sera évalué par le compagnon ou la compagne d'apprentissage au moins deux fois dans la saison, la troisième évaluation étant facultative. Ces évaluations sont ponctuelles, c'est-à-dire que chacune d'elles est faite à un moment précis dans la saison des travaux sylvicoles. L'évaluation constitue un outil de mesure objectif et permet au compagnon ou à la compagne d'apprentissage de structurer et de planifier ses interventions auprès des travailleuses et travailleurs dont il a la responsabilité.

ÉVALUATION	POURQUOI?	QUAND?	AVEC QUELS OUTILS?	ET APRÈS?
<b>Première</b>	Identifier les besoins de formation.	Début de la saison si l'apprentie ou l'apprenti a de l'expérience.	Guide de démonstration des compétences ET fiche synthèse.	Remplir la fiche synthèse.
<b>SUPERVISION CONTINUELLE À L'AIDE DU CARNET D'APPRENTISSAGE</b>				
<b>Deuxième</b>	Suivi de la formation.	Mi-saison.	Guide de démonstration des compétences ET fiche synthèse.	Remplir la fiche synthèse et, S'IL Y A LIEU recommander la certification.
<b>SUPERVISION CONTINUELLE À L'AIDE DU CARNET D'APPRENTISSAGE</b>				
<b>Troisième</b>	Bilan des apprentissages.	Fin de la saison ou saison suivante.	Guide de démonstration des compétences ET fiche synthèse.	Remplir la fiche synthèse et, S'IL Y A LIEU recommander la certification.

## **Des questions sur l'évaluation?**

1- *À quel moment doit-on recommander la certification?*

- ◇ Lorsque l'apprentie ou l'apprenti a complété les éléments de compétence inscrits au carnet d'apprentissage.
- ◇ Lorsque l'apprentie ou l'apprenti a complété les évaluations contenues dans le guide de démonstration des compétences et obtenu pour chacun des indicateurs au moins 80 %.

2- *À quoi sert la fiche synthèse?*

- ◇ Elle permet de compiler les résultats de l'apprentie ou de l'apprenti pour ensuite planifier les apprentissages.

3- *À quoi sert le carnet d'apprentissage?*

- ◇ Il décrit les compétences et sert à leur transmission.
- ◇ Il permet de faire le SUIVI QUOTIDIEN auprès de l'apprentie ou de l'apprenti.

4- *À quoi sert le guide de démonstration des compétences?*

- ◇ Identifier les besoins de formation.
- ◇ Faire le suivi à la mi-saison des apprentissages complétés.
- ◇ Faire le bilan des apprentissages.

**Fiche synthèse de l'évaluation des compétences**  
**Ouvrière et ouvrier sylvicole – débroussailleuse et débroussailleur**

NIVEAU DE COMPÉTENCE		
<b>EA</b>	En acquisition	0 - 79 %
<b>A</b>	Acquisition	80-99 %
<b>MT</b>	Maîtrise technique	100 %

TÂCHE 1 ACTIVITÉS A à N	ÉVALUATION														
	1 <sup>re</sup>					2 <sup>e</sup>					3 <sup>e</sup>				
	Date :					Date :					Date :				
	Indicateurs	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur		
EA			A	MT	EA			A	MT	EA			A	MT	
1.A-1	/5					/5					/5				
1.A-2	/5					/5					/5				
1.A-3	/6					/6					/6				
1.A-4	/6					/6					/6				
1.A-5	/4					/4					/4				
1.A-6	/3					/3					/3				
1.A-7	/2					/2					/2				
1.A-8	/3					/3					/3				
1.A-9	/2					/2					/2				
<b>1.A % DES ACQUIS</b>	<b>/36</b>				<b>/36</b>				<b>/36</b>						
1.B-1	/2					/2					/2				
1.B-2	/2					/2					/2				
1.B-3	/2					/2					/2				
1.B-4	/1					/1					/1				
1.B-5	/2					/2					/2				
<b>1.B % DES ACQUIS</b>	<b>/9</b>				<b>/9</b>				<b>/9</b>						
1.C-1	/4					/4					/4				
<b>1.C % DES ACQUIS</b>	<b>/4</b>					<b>/4</b>					<b>/4</b>				
1.D-1	/3					/3					/3				
1.D-2	/1					/1					/1				
1.D-3	/1					/1					/1				

TÂCHE 1 ACTIVITÉS A à N	ÉVALUATION														
	1 <sup>re</sup>				2 <sup>e</sup>				3 <sup>e</sup>						
	Date :				Date :				Date :						
	Indicateurs	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur		
EA			A	MT	EA			A	MT	EA			A	MT	
1.D-4	/4					/4					/4				
1.D-5	/1					/1					/1				
1.D-6	/1					/1					/1				
1.D-7	/1					/1					/1				
<b>1.D % DES ACQUIS</b>	<b>/12</b>					<b>/12</b>					<b>/12</b>				
1.E-1	/2					/2					/2				
<b>1.E % DES ACQUIS</b>	<b>/2</b>					<b>/2</b>					<b>/2</b>				
1.F-1	/1					/1					/1				
1.F-2	/5					/5					/5				
<b>1.F % DES ACQUIS</b>	<b>/6</b>					<b>/6</b>					<b>/6</b>				
1.G-1	/2					/2					/2				
1.G-2	/1					/1					/1				
<b>1.G % DES ACQUIS</b>	<b>/3</b>					<b>/3</b>					<b>/3</b>				
1.H-1	/1					/1					/1				
1.H-2	/1					/1					/1				
1.H-3	/2					/2					/2				
<b>1.H % DES ACQUIS</b>	<b>/4</b>					<b>/4</b>					<b>/4</b>				
1.I-1	/4					/4					/4				
<b>1.I % DES ACQUIS</b>	<b>/4</b>					<b>/4</b>					<b>/4</b>				
1.J-1	/2					/2					/2				
1J-2	/4					/4					/4				
<b>1.J % DES ACQUIS</b>	<b>/6</b>					<b>/6</b>					<b>/6</b>				
1.K-1	/1					/1					/1				
<b>1.K % DES ACQUIS</b>	<b>/1</b>					<b>/1</b>					<b>/1</b>				
1.L-1	/2					/2					/2				
<b>1.L % DES ACQUIS</b>	<b>/2</b>					<b>/2</b>					<b>/2</b>				
1.M-1	/1					/1					/1				
<b>1.M % DES ACQUIS</b>	<b>/1</b>					<b>/1</b>					<b>/1</b>				
1.N-1	/1					/1					/1				
1.N-2	/4					/4					/4				
1.N-3	/2					/2					/2				
<b>1.N % DES ACQUIS</b>	<b>/7</b>					<b>/7</b>					<b>/7</b>				

TÂCHE 2 ACTIVITÉS A à E	ÉVALUATION														
	1 <sup>re</sup>				2 <sup>e</sup>				3 <sup>e</sup>						
	Date :				Date :				Date :						
Indicateurs	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence
		EA	A	MT			EA	A	MT			EA	A	MT	
2.A-1	/2					/2					/2				
2.A-2	/4					/4					/4				
<b>2.A % DES ACQUIS</b>	<b>/6</b>					<b>/6</b>					<b>/6</b>				
2.B-1	/1					/1					/1				
<b>2.B % DES ACQUIS</b>	<b>/1</b>					<b>/1</b>					<b>/1</b>				
2.C-1	/1					/1					/1				
<b>2.C % DES ACQUIS</b>	<b>/1</b>					<b>/1</b>					<b>/1</b>				
2.D-1	/1					/1					/1				
<b>2.D % DES ACQUIS</b>	<b>/1</b>					<b>/1</b>					<b>/1</b>				
2.E-1	/5					/5					/5				
<b>2.E % DES ACQUIS</b>	<b>/5</b>					<b>/5</b>					<b>/5</b>				

TÂCHE 3 ACTIVITÉS A à C	ÉVALUATION														
	1 <sup>re</sup>					2 <sup>e</sup>				3 <sup>e</sup>					
	Date :					Date :				Date :					
	Indicateurs	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur			Niveau de compétence	Critères	% du niveau de compétence/indicateur		
EA			A	MT	EA			A	MT	EA			A	MT	
3.A-1	/1					/1					/1				
3.A-2	/2					/2					/2				
3.A-3	/2					/2					/2				
3.A-4	/1					/1					/1				
3.A-5	/3					/3					/3				
<b>3.A % DES ACQUIS</b>	<b>/9</b>				<b>/9</b>				<b>/9</b>						
3.B-1	/1					/1					/1				
3.B-2	/2					/2					/2				
3.B-3	/3					/3					/3				
3.B-4	/1					/1					/1				
3.B-5	/1					/1					/1				
3.B-6	S/O					S/O					S/O				
3.B-7	/1					/1					/1				
<b>3.B % DES ACQUIS</b>	<b>/9</b>				<b>/9</b>				<b>/9</b>						
3.C-1	/1					/1					/1				
3.C-2	S/O					S/O					S/O				
3.C-3	/4					/4					/4				
3.C-4	/1					/1					/1				
3.C-5	/1					/1					/1				
<b>3.C % DES ACQUIS</b>	<b>/7</b>				<b>/7</b>				<b>/7</b>						

## LES CINQ PRINCIPES À RETENIR POUR FACILITER L'APPRENTISSAGE

### Comment apprendre en travaillant?

Expliquons quelques principes pédagogiques pour faciliter votre tâche qui est de montrer ou de superviser les gestes professionnels de l'apprentie ou de l'apprenti.

#### 1. L'apprentie ou l'apprenti n'apprend que par elle-même ou lui-même.

Vous pouvez expliquer et procéder à des démonstrations. C'est une bonne façon de faire comprendre. Si vous ne faites que ça, vous n'avez pas montré votre métier. Montrer son métier, c'est faire accomplir, étape par étape, les gestes du métier. L'apprentie ou l'apprenti démontre sa compréhension par la maîtrise de ces gestes.

#### 2. Chaque apprentie ou apprenti apprend à son rythme propre.

Le temps requis pour comprendre une tâche et développer les habiletés propres à un métier varie d'une personne à l'autre. Si vous donnez le temps nécessaire à chacun pour apprendre, tous peuvent parvenir à la même compétence recherchée dans l'exercice d'une tâche.

#### 3. L'apprentie ou l'apprenti veut s'assurer de la pertinence d'un apprentissage avant de s'y engager.

Le compagnon ou la compagne d'apprentissage motive mieux quand, à l'aide du carnet d'apprentissage, il ou elle :

- ◇ présente ce que l'apprentie ou l'apprenti pourra exécuter comme travail après sa formation;
- ◇ explique les étapes à franchir;
- ◇ dévoile les moyens à prendre pour que l'apprentie ou l'apprenti maîtrise la tâche.

L'apprentie ou l'apprenti désire connaître le but à atteindre, d'où l'importance d'un plan individuel d'apprentissage qui illustre globalement la formation professionnelle.

#### **4. L'apprentie ou l'apprenti apprend et retient mieux quand elle ou il se sent responsable de sa formation.**

En effet, c'est elle ou lui :

- ◇ qui apprend;
- ◇ qui doit maîtriser les compétences nouvelles;
- ◇ qui peut exprimer ses besoins.

L'apprentie ou l'apprenti préfère une formation ajustée à ses besoins professionnels mis en adéquation avec ceux de l'entreprise.

La répondante ou le répondant d'Emploi-Québec et le compagnon ou la compagne d'apprentissage conseillent dans l'apprentissage des compétences nouvelles.

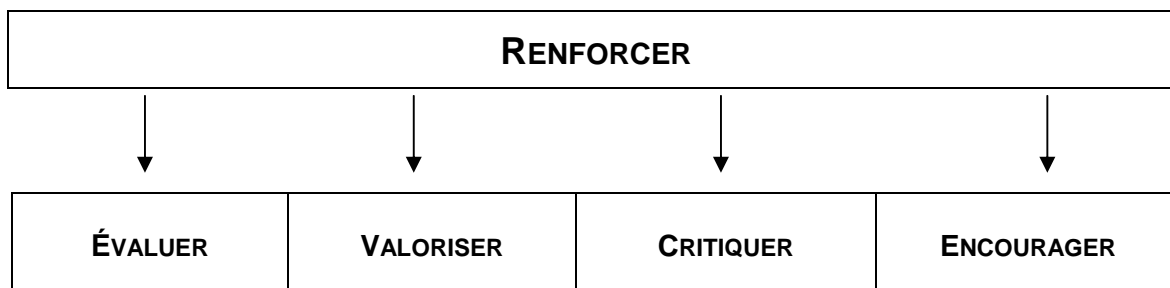
#### **5. L'apprentie ou l'apprenti apprend en se référant à ses expériences.**

Nous croyons qu'il n'y a pas lieu de penser que l'adulte apprend moins que l'enfant. Il apprend tout aussi bien, mais à sa façon. Ainsi, c'est en se référant à ses expériences passées que l'apprentie ou l'apprenti choisit, parmi les savoirs nouveaux, ce qui mérite d'être retenu.

Quand vous faites appel au connu et au passé de l'adulte pour greffer un nouveau savoir, vous lui permettez de mieux intégrer l'apprentissage.

## LES QUATRE APPROCHES AFIN DE MOTIVER L'APPRENTIE OU L'APPRENTI

Quelles approches vous devez choisir pour motiver l'apprentie ou l'apprenti?



L'apprentie ou l'apprenti recherche chez vous :

- ◇ les attitudes positives;
- ◇ les gestes qui renforcent l'apprentissage.

Afin d'être positif et de renforcer les connaissances nouvelles, vous êtes appelé à suivre un processus en quatre étapes :

- ◇ évaluer les compétences acquises;
- ◇ valoriser l'apprentie ou l'apprenti;
- ◇ critiquer en précisant les points à améliorer;
- ◇ encourager l'apprentie ou l'apprenti.

### 1. Évaluer les compétences acquises

**Évaluer, c'est porter une appréciation sur l'apprentissage.**

Cette appréciation s'effectue en contrôlant chez l'apprentie ou l'apprenti l'une ou l'autre des acquisitions suivantes :

- ◇ l'utilisation des nouvelles connaissances dans le travail;
- ◇ les comportements professionnels dans les divers aspects du métier;
- ◇ la maîtrise du geste professionnel nouvellement acquis.

## **2. Valoriser l'apprentie ou l'apprenti**

**Valoriser, c'est reconnaître les efforts et les résultats d'une personne.**

En vue d'assurer l'efficacité et la progression de l'apprentie ou de l'apprenti, cette valorisation doit être positive et structurée. Elle doit :

- ◇ s'appuyer sur des faits concrets;
- ◇ s'exprimer par des exemples;
- ◇ souligner les habiletés maîtrisées.

## **3. Critiquer en précisant les points à améliorer**

**Critiquer, c'est préciser les points faibles qu'il est possible d'améliorer.**

Cette critique doit représenter une expérience enrichissante pour l'apprentie ou l'apprenti. Pour être constructive, elle doit être présentée peu après le geste qui vient d'être fait.

Cette critique est constructive si elle sert de complément à l'apprentissage par :

- ◇ la détermination des points faibles;
- ◇ la présentation des bons exemples;
- ◇ la suggestion de moyens correctifs.

## **4. Encourager l'apprentie ou l'apprenti**

**Encourager, c'est motiver quelqu'un à poursuivre sa formation.**

Afin que cet encouragement repose sur des faits concrets, vous devez :

- ◇ énumérer les éléments de compétence maîtrisés;
- ◇ signaler à la personne les conséquences qu'aura sa nouvelle formation pour l'entreprise;
- ◇ souligner l'efficacité obtenue au travail.

## **L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL**

### **Le suivi du Programme d'apprentissage en milieu de travail**

Le suivi du Programme d'apprentissage en milieu de travail relève de la responsabilité d'Emploi-Québec. Celle-ci, pour réaliser ce suivi de façon efficace, évalue l'ensemble de la démarche, soit :

- ◇ la progression de l'apprentie ou l'apprenti;
- ◇ le respect par le compagnon ou la compagne d'apprentissage des exigences liées à son rôle;
- ◇ le déroulement général de l'entente;
- ◇ la pertinence du programme au regard des besoins.

Cette évaluation est délicate mais indispensable au développement harmonieux du programme d'intervention. Délicate puisqu'elle concerne des personnes responsables à divers titres. Indispensable parce que la rétroaction augmentera l'expertise des uns et des autres et permettra de réajuster le Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Le compagnon ou la compagne d'apprentissage contribue à cet exercice par ses commentaires quant au processus, à la qualité des instruments, voire à l'adéquation des apprentissages en fonction des besoins exprimés au départ par les parties.

---

## **Recommandations pour l'apprentissage en milieu de travail**

Cette partie est un complément d'information pour l'apprentissage en milieu de travail. Elle constitue un document de référence à l'usage du compagnon ou de la compagne d'apprentissage. Elle comprend différentes indications et suggestions destinées à vous venir en aide. Ces remarques peuvent, d'une part, vous aider à mieux saisir les compétences visées et, d'autre part, vous faciliter les tâches liées à l'encadrement de l'apprentie ou apprenti.

Une première section rassemble des considérations d'ordre général applicables à l'ensemble des modules. Celles-ci couvrent différents aspects tels que les règles de santé et de sécurité.

Par la suite, pour chacun des modules que comporte le carnet d'apprentissage, on retrouve diverses explications et différentes suggestions quant aux préalables et à la progression des apprentissages.

On présente également diverses façons d'aborder l'apprentissage en milieu de travail. Ainsi, pour chacune des compétences, des suggestions sont faites quant aux stratégies et aux moyens à mettre en place pour que l'apprentie ou l'apprenti atteigne le niveau de performance recherché. En outre, ces indications devraient vous aider à planifier le temps devant être consacré à l'encadrement de l'apprentie ou apprenti.

Enfin, à la fin de chacun des modules, un espace est réservé afin que vous puissiez consigner des remarques quant à l'approche utilisée, aux activités d'apprentissage mises en place ou encore aux difficultés particulières éprouvées par une apprentie ou un apprenti.

## RECOMMANDATIONS POUR L'ENSEMBLE DES MODULES

Les paragraphes qui suivent contiennent les recommandations applicables à l'ensemble des modules. Les recommandations propres aux différentes tâches ont été insérées dans les recommandations applicables à chacun des modules.

### 1. Règles de santé et de sécurité au travail

Votre rôle consiste à vous assurer que l'apprentie ou l'apprenti connaisse et comprenne les règles de santé et de sécurité qui s'appliquent au débroussaillage. Vous devez donc les transmettre, les expliquer et vérifier qu'elles sont appliquées systématiquement et correctement tout au long de la formation. Vous devez veiller à ce que l'apprentie ou l'apprenti soit rapidement informé des règlements pour éviter les accidents et permettre le développement de bonnes habitudes au sein d'une équipe de travail. De plus, étant donné que le métier d'ouvrière sylvicole — débroussailleuse ou d'ouvrier sylvicole — débroussailleur est très exigeant physiquement, il est souhaitable de recommander à l'apprentie ou à l'apprenti une bonne alimentation riche en protéines et en lipides, un approvisionnement d'eau en quantité suffisante et le respect de ses limites physiques afin de se protéger contre les risques d'accidents et d'épuisement. Il est fortement recommandé de lire la brochure de la CSST portant sur le débroussaillage qui, en plus de fournir des informations sur le métier, renseigne sur les règles de santé et de sécurité à observer.

#### 1.1 Le port de l'équipement de protection individuelle

Vous devez vous assurer que l'apprentie ou l'apprenti respecte les normes de santé et sécurité de la CSST en matière d'équipement de protection individuelle. Notamment, elle ou il doit être muni :

- ◇ d'un casque de sécurité;
- ◇ de gants;
- ◇ de pantalon de sécurité;
- ◇ de chaussures de sécurité avec semelles antidérapantes;
- ◇ de lunettes de sécurité;
- ◇ de protecteurs auditifs;
- ◇ de vêtements de rechange adaptés aux conditions climatiques.

## **2. Qualité et productivité**

En débroussaillage, le souci du travail bien fait se traduit par la sélection des tiges d'avenir et l'application des techniques d'abattage appropriées. La sécurité des travailleuses et travailleurs et la protection de l'environnement en découlent aussi. L'introduction d'exigences relatives à la productivité doit être progressive et ne doit surtout pas se faire au détriment :

- ◇ de la santé physique et psychologique de l'apprentie ou de l'apprenti;
- ◇ de la sécurité au travail;
- ◇ du choix et de l'application précise des techniques de travail;
- ◇ de la préservation des tiges d'avenir;
- ◇ de la préservation de l'environnement et de la faune.

## **3. Normes environnementales et prescriptions sylvicoles**

Votre rôle consiste à vous assurer que les apprenties ou apprentis connaissent et comprennent les normes environnementales et les prescriptions sylvicoles qui régissent le débroussaillage. Dans la mesure où ces normes tendent à se resserrer, les apprenties ou apprentis doivent les intégrer à leur pratique professionnelle.

Les normes environnementales et les prescriptions sylvicoles portent sur :

- ◇ la protection des tiges d'avenir;
- ◇ le respect de la délimitation des aires de coupe;
- ◇ le rayon de dégagement de la tige et la densité du peuplement.

## **4. Accès aux femmes**

L'employeur doit s'assurer que l'apprentie a un équipement à sa taille et qu'elle a accès à des installations adaptées, c'est-à-dire un vestiaire et à une salle de toilettes. De plus, il est du devoir de l'employeur d'assurer à l'apprentie une intégration harmonieuse auprès de ses collègues de travail. L'employeur doit veiller à ce que l'apprentie ne soit pas victime d'exclusion ou d'isolement.

## RECOMMANDATIONS APPLICABLES À CHACUN DES MODULES

Les recommandations applicables à chacun des modules visent à vous aider à organiser l'encadrement de l'apprentie ou de l'apprenti. Elles précisent et enrichissent les compétences à acquérir telles qu'elles sont décrites au carnet. Elles ont valeur de conseil et se présentent sous trois rubriques :

**Les préalables** indiquent ce sur quoi votre attention doit porter en début d'apprentissage, afin d'en garantir le succès.

**Les précisions sur les éléments de la compétence** servent à éclairer et compléter l'information inscrite au carnet.

**La confirmation de l'atteinte de la compétence** fournit des indications pour vous aider à juger s'il y a atteinte de la compétence. À l'aide de ces indications, vous pouvez évaluer si l'apprentissage est complété.

# Module 1

## Entretien et dépannage

### PRÉALABLES

L'apprentie ou l'apprenti doit être en mesure d'effectuer l'entretien préventif et le dépannage de sa débroussailleuse sur son lieu de travail, c'est-à-dire en forêt ou encore dans son véhicule. Vous devez veiller, avant qu'elle ou il procède à l'entretien ou au dépannage de la débroussailleuse, qu'elle ou il connaît et comprend toutes les règles de santé et de sécurité liées à ce type d'activité.

Note — Les travailleuses et les travailleurs expérimentés ont toujours une débroussailleuse de recharge sur leur lieu de travail, ou à proximité, de façon à être en mesure de poursuivre leurs opérations même s'il survient un bris.

### PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE

#### A. Planifier le travail et effectuer l'entretien

L'apprentie ou l'apprenti doit faire **l'entretien quotidien** de certaines composantes de la débroussailleuse telles que :

- ◇ le filtre à air qui ne doit laisser passer aucune particule;
- ◇ la lame pour s'assurer qu'elle n'a pas de fissure;
- ◇ le pavillon des gaz;
- ◇ l'écrou de fixation pour s'assurer que la lame ne puisse pas tourner entre les deux rondelles de pression.

L'entretien quotidien par l'apprentie ou l'apprenti peut s'effectuer le matin ou le soir. Toutefois, les personnes interrogées nous ont dit privilégier la fin de journée parce qu'elles ont devant elles la soirée pour trouver le matériel nécessaire au changement de pièces. La responsabilité de l'entretien des équipements et outillages de la débroussailleuse appartient à la travailleuse ou au travailleur.

**L'entretien hebdomadaire** de certaines composantes s'effectue généralement à la fin de la semaine. Vous devez transmettre à votre apprentie ou apprenti certaines étapes essentielles d'un bon entretien, notamment :

- ◇ le nettoyage extérieur du carburant, des ailettes du cylindre et du ventilateur. Vous devez vous assurer que le nettoyage effectué par l'apprentie ou l'apprenti est adéquat, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de dépôt accumulé;

## PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE (suite)

- ◇ la vérification des bougies. Vous devez transmettre quelques pistes qui permettent de détecter si certaines pièces doivent être remplacées. Par exemple, la couleur des bougies. Vous devez lui enseigner qu'une bougie avec un mélange d'essence pauvre est blanche-grise, tandis qu'une bougie avec un mélange trop riche ou un mauvais écartement des électrodes devient noire et qu'enfin une bougie avec un mélange bien dosé est brune et ne doit pas être remplacée;
- ◇ la vérification de la corde du démarreur. Si cette dernière est effilochée, vous devez montrer à l'apprentie ou à l'apprenti comment la remplacer;
- ◇ la vérification du filtre à gaz, des joints d'étanchéité, du silencieux et de l'amortisseur antivibration;
- ◇ la vérification du bon état de la tige de l'arbre d'entraînement et sa partie femelle à l'intérieur du pied réducteur pour s'assurer qu'ils sont uniformes;
- ◇ la vérification du carter de renvoi afin de voir s'il contient suffisamment de graisse.

Pour effectuer l'entretien ou le dépannage de sa débroussailleuse, l'apprentie ou l'apprenti doit avoir accès à des **pièces de rechange**. Ces pièces ne doivent pas nécessairement être transportées sur le lieu de travail comme tel. Elles doivent idéalement comprendre :

- ◇ un câble de démarreur;
- ◇ un bouchon de réservoir;
- ◇ un anneau de fixation;
- ◇ un amortisseur;
- ◇ un garde de sécurité;
- ◇ un capot protecteur;
- ◇ un boulon destiné à l'arbre de sortie;
- ◇ un crochet de suspension du harnais.

Toutefois, **l'apprentie ou l'apprenti devrait toujours avoir à portée de la main :**

- ◇ des vis et des écrous de tous les formats (y compris un boulon destiné à l'arbre de sortie);
- ◇ des bougies;
- ◇ des lames;
- ◇ un filtre à air;
- ◇ un filtre à essence ou une crépine;
- ◇ un pare-étincelles;
- ◇ un ressort de rappel du lanceur;
- ◇ des limes et un porte-lime;
- ◇ un tube à essence;

## PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE (suite)

- ◇ un bouchon du pied réducteur;
- ◇ des pansements compressifs;
- ◇ une poche à feu (extincteur à poudre);
- ◇ une bonne réserve d'eau pour se réhydrater;
- ◇ des habits de rechange.

L'apprentie ou l'apprenti doit également avoir sous la main les **outils et les produits nécessaires** pour effectuer l'entretien ou le dépannage de la débroussailleuse. Vous devez veiller à ce que l'apprentie ou l'apprenti ait :

- ◇ des clés de dévissage;
- ◇ une clé à bougie;
- ◇ un tournevis;
- ◇ de la graisse;
- ◇ une tige de blocage;
- ◇ un nettoyeur à filtreur (savon à vaisselle et brosse à dents);
- ◇ une clé pour la lame;
- ◇ une pince standard.

La plupart des outils nécessaires sont fournis dans la trousse incluse lors de l'achat de la débroussailleuse. Il est de la responsabilité de l'apprentie ou de l'apprenti de veiller à ce que sa trousse soit toujours complète.

### B. Affûter la lame

La qualité de l'affûtage de la lame est primordiale pour effectuer un travail efficace. Vous devez transmettre **les façons de faire pour affûter la lame** de façon sécuritaire. Vous devez vous assurer que :

- ◇ l'affûtage de lame s'effectue avec une lime, un porte-lime et un avoyeur; lors de cette opération le travailleur doit porter des gants;
- ◇ le **poteau d'affûtage** confectionné est à la hauteur de la ceinture. Bien que tous les débroussailleuses ou débroussailleurs n'emploient pas cette façon de faire, il est recommandé d'enseigner à l'apprentie ou à l'apprenti cette technique qui respecte les règles de santé et de sécurité et permet un limage de qualité;
- ◇ la lame n'a pas de fissure;
- ◇ la **lame est balancée** conformément aux indications que l'on retrouve sur l'emballage lors de l'achat. Bien souvent le balancement de la lame constitue la principale erreur chez les débutants qui liment trop le tranchant supérieur. Vous devez veiller à ce que l'apprentie ou l'apprenti évite ce type d'erreur en lui indiquant comment utiliser un guide lime ou simplement en insistant pour qu'il compte ses coups de lime lors des premiers essais;
- ◇ le tranchant supérieur est de 15 degrés;

## PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE (suite)

- ◇ la dent prend la forme de la lime (à l'aide du porte-lime positionné à plat sur le dessus de la gouge);
- ◇ l'apprentie ou l'apprenti se réfère principalement au manuel du fabricant, aux conseils du concessionnaire et aux normes de la CSST (l'apprentie ou l'apprenti doit notamment porter des gants).

### D. Diagnostiquer un problème de fonctionnement

Lors de l'**identification du problème**, l'apprentie ou l'apprenti doit juger si la réparation à effectuer peut être réalisée sur les lieux de travail. Bien souvent, les troubles mineurs proviennent du filtre à air ou du filtre à gaz. Toutefois, s'il s'agit d'une **réparation majeure**, l'apprentie ou l'apprenti devra généralement consulter un spécialiste ou le concessionnaire et faire effectuer les réparations à l'extérieur du lieu de travail. Vous devez veiller à lui fournir quelques indications lui permettant de sélectionner un spécialiste qui possède les compétences requises pour effectuer les réparations majeures sur sa débroussailleuse. Ces réparations majeures peuvent être :

- ◇ une défektivité mécanique du moteur;
- ◇ un bris du pied réducteur : roulement à billes, joint d'étanchéité et engrenage conique;
- ◇ un bris du carburateur.

### E. Effectuer un dépannage

Vous devez indiquer à l'apprentie ou à l'apprenti les **aires de travail** les plus appropriées pour réaliser un dépannage. Bien souvent, si le sol n'est pas visible et embourbé ou que le climat est rude, il est recommandé de lui suggérer des endroits plus propices au dépannage, notamment son véhicule ou le campement. Cela pourrait lui éviter la perte fâcheuse en forêt de petites pièces essentielles au bon fonctionnement de sa débroussailleuse.

## **CONFIRMATION DE L'ATTEINTE DE LA COMPÉTENCE**

L'évaluation des apprentissages est importante. Nous vous suggérons les étapes suivantes pour vous guider dans cette responsabilité :

- A. Avant de procéder à l'évaluation des apprentissages complétés dans le module 1, vous devez vérifier les éléments suivants :
  - ◇ elle ou il a eu suffisamment de temps pour développer les compétences visées inscrites au module 1 du carnet d'apprentissage;
  - ◇ elle ou il est capable de vérifier, d'entretenir et d'effectuer le dépannage des composants et des mécanismes d'une débroussailleuse et d'effectuer l'affûtage de la lame en respectant en tout temps les mesures de santé et sécurité requises dans l'exercice de son travail;
  - ◇ elle ou il a complété l'entretien et le dépannage de sa débroussailleuse aussi souvent que nécessaire durant une saison complète.
- B. L'apprentie ou l'apprenti a complété les évaluations contenues dans le guide de démonstration des compétences et a obtenu pour chacun des indicateurs au moins 80 %.
- C. L'apprentie ou l'apprenti et vous devez apposer votre signature dans le carnet.
- D. Enfin, pour confirmer l'atteinte de la compétence, vous devez faire en sorte que la personne représentant l'employeur appose également sa signature dans le carnet.

## **ESPACE RÉSERVÉ POUR REMARQUES, PROPOSITIONS ET SUGGESTIONS POUVANT AMÉLIORER L'APPRENTISSAGE DE CE MODULE**


---

## Module 2

### Le parcours

#### PRÉALABLES

Avant de commencer ce module, vous devez vous assurer que l'apprentie ou l'apprenti connaît les mesures de sécurité de la CSST pour les activités de débroussaillage : notamment, ne pas fumer en faisant le plein d'essence, s'assurer avant d'amorcer le travail que la débroussailleuse est en bon état, s'assurer que l'affûtage de la lame est adéquat, vérifier que son habillement est réglementaire, etc. De plus, avant que l'apprentie ou l'apprenti entame son premier parcours, vous devez lui transmettre les façons de faire pour ajuster correctement son harnais et les poignées de sa débroussailleuse. Vous devez vous assurer que :

- ◇ les courroies du harnais sont appuyées sur le corps et que le crochet de suspension est de 10 à 15 centimètres plus bas que l'os de la hanche;
- ◇ la débroussailleuse est balancée correctement dans le harnais. La lame est parallèle au sol à environ 10 à 15 centimètres, lorsque la débroussailleuse est vide d'essence;
- ◇ les poignées sont réglées de façon à ce que les coudes forment un angle de 120 à 130 degrés;
- ◇ la plaque fémorale est ajustée de manière à maintenir la débroussailleuse en face de soi;
- ◇ le crochet de fixation n'a pas de marque d'usure importante et son linguet de sécurité est fonctionnel.

#### PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE

##### A. Planifier le terrain

Lors de la planification du terrain, vous devez vous assurer que l'apprentie ou l'apprenti tient compte du règlement sur les normes d'intervention (RNI), de la **prescription sylvicole** et, s'il y a lieu, des exigences du client et du bailleur de fonds (normes de l'entreprise qui commande les travaux d'aménagement, normes de l'agence régionale de mise en valeur des forêts privées).

## PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE (suite)

Lors de la planification, l'apprentie ou l'apprenti devra **reconnaître le terrain** par rapport :

- ◇ à la superficie (à l'aide d'un croquis, d'une carte ou d'une photographie);
- ◇ au type de délimitation (exemple : ruban de couleur).

De plus, l'apprentie ou l'apprenti doit effectuer sa **planification** en tenant compte :

- ◇ de la localisation des sentiers et des chemins;
- ◇ de l'inclinaison des tiges;
- ◇ de la direction du vent;
- ◇ de la distance à parcourir;
- ◇ de la quantité d'essence disponible.

Bien que la planification du terrain s'effectue individuellement, vous devez indiquer à l'apprentie ou à l'apprenti que, malgré une expérience grandissante, elle ou il devra **consulter son supérieur immédiat** ou un responsable pour prendre connaissance de la prescription sylvicole ou recevoir les consignes liées aux traitements à effectuer dans l'aire de coupe.

Enfin, lors de la **vérification du terrain**, vous devez vous assurer que l'apprentie ou l'apprenti est en mesure de distinguer les différents obstacles dans l'aire de coupe, notamment les chablis, les chicots, un ruisseau, un drainage forestier, un relief, une dénivellation, etc.

### **B. Organiser le travail**

Vous devez transmettre les règles d'usage concernant la manipulation du **carburant**. Vous devez vous assurer que l'apprentie ou l'apprenti :

- ◇ ne fume pas en faisant le plein d'essence;
- ◇ indique à l'aide d'un ruban (ou à l'aide de n'importe quel autre objet, exemple un chandail) l'endroit où se trouve le dépôt du réservoir d'essence;
- ◇ a sur soi ou sur le réservoir d'essence un extincteur à poudre lorsqu'elle ou il effectue le plein d'essence.

De plus, vous devez vous assurer que l'apprentie ou l'apprenti connaît le **mélange huile-essence** approprié pour sa débroussailleuse et qu'elle ou il est capable de calculer la quantité d'huile nécessaire pour divers récipients d'essence.

## PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE (suite)

Le **démarrage de la débroussailleuse** doit s'effectuer dans le respect des règles de santé et de sécurité. Vous devez vous assurer que :

- ◇ l'apprentie ou l'apprenti démarre sa débroussailleuse à plus de 3 mètres de l'endroit où se fait le plein d'essence;
- ◇ la lame tourne librement;
- ◇ la distance sécuritaire de 15 mètres des autres travailleuses et travailleurs est respectée.

### C. Réaliser le parcours

Vous devez transmettre à l'apprentie ou à l'apprenti une méthode de travail structurée pour éviter qu'elle ou il coupe de façon éparpillée et néglige certains secteurs. Par exemple, vous pouvez lui indiquer de réaliser des aller-retour d'une largeur approximative de 2 mètres. Cette technique, en plus d'être efficace, permet une meilleure ventilation des émanations de gaz produites par la débroussailleuse.

Au début, la **sélection des tiges à couper** est un apprentissage qui exige beaucoup de concentration. Vous devez indiquer à l'apprentie ou à l'apprenti les erreurs les plus fréquentes et les façons de les éviter. Par exemple, l'apprentie ou l'apprenti doit :

- ◇ éviter de blesser les tiges qu'elle ou il souhaite conserver;
- ◇ sélectionner les bonnes essences.

L'apprentie ou l'apprenti doit **couper la tige** en utilisant les techniques appropriées. Vous devez vous assurer que :

- ◇ l'angle des souches est conforme aux techniques appropriées;
- ◇ la position du corps par rapport à la tige est ergonomique;
- ◇ la position d'attaque de la tige par rapport à la lame est appropriée au terrain;
- ◇ la partie débroussaillée est assez large. Trop souvent, dans les débuts, l'apprentie ou l'apprenti ne débroussaille pas assez large; la technique du 2 mètres est recommandée pour lui éviter de se fatiguer inutilement;
- ◇ l'apprentie ou l'apprenti respecte une distance sécuritaire par rapport aux autres travailleuses ou travailleurs.

Lorsque l'apprentie ou l'apprenti effectue le **dégagement de la coupe** sélectionnée, vous devez lui indiquer de dégager la tige selon la prescription ou sur 1 mètre de rayon.

## PRÉCISIONS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE (suite)

### D. Contrôler la qualité du travail et ranger l'équipement

Vous devez veiller à ce qu'elle ou il contrôle la qualité du travail effectué, notamment s'assurer :

- ◇ que la **densité** mesurée sur une ou quelques parcelles est conforme à la prescription;
- ◇ que les **souches** n'ont pas plus de 6 pouces (15 centimètres) de hauteur.

Enfin, vous devez enseigner les façons de faire quant au **rangement de la débroussailleuse**. Si le matériel est laissé en forêt, vous devez veiller à ce que l'apprentie ou l'apprenti :

- ◇ retire le filtre à air afin d'en faire l'entretien quotidien;
- ◇ effectue le plein d'essence pour éviter la condensation durant la nuit;
- ◇ positionne la débroussailleuse de manière à éviter que, durant la nuit, l'eau s'infilte dans le carburateur;
- ◇ vérifie la quantité d'essence disponible afin de ne pas en manquer pour le lendemain.

