

Recherches sociographiques



Renouvellement professionnel et mode de gestion du travail dans le secteur forestier

Simon N. Roy

Volume 40, numéro 2, 1999

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/057278ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/057278ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Roy, S. N. (1999). Renouvellement professionnel et mode de gestion du travail dans le secteur forestier. *Recherches sociographiques*, 40(2), 243–261. <https://doi.org/10.7202/057278ar>

Résumé de l'article

Alors qu'elle a connu un certain regain d'activité au cours de la première moitié de cette décennie, l'industrie forestière québécoise éprouve des difficultés à remplacer sa main-d'oeuvre vieillissante. À partir des résultats d'une enquête, l'auteur indique certains facteurs qui expliquent ce problème de relève. Parmi eux se trouvent le mode de rémunération basé sur le rendement et l'obligation pour les travailleurs de fournir leurs outils, deux aspects de la gestion de la main-d'oeuvre qui gênent le recrutement et la formation des jeunes travailleurs dans cette industrie. L'auteur propose une analyse sociohistorique de ces dysfonctionnements de l'appareil productif.

RENOUVELLEMENT PROFESSIONNEL ET MODE DE GESTION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR FORESTIER*

Simon N. ROY

Alors qu'elle a connu un certain regain d'activité au cours de la première moitié de cette décennie, l'industrie forestière québécoise éprouve des difficultés à remplacer sa main-d'œuvre vieillissante. À partir des résultats d'une enquête, l'auteur indique certains facteurs qui expliquent ce problème de relève. Parmi eux se trouvent le mode de rémunération basé sur le rendement et l'obligation pour les travailleurs de fournir leurs outils, deux aspects de la gestion de la main-d'œuvre qui gênent le recrutement et la formation des jeunes travailleurs dans cette industrie. L'auteur propose une analyse sociohistorique de ces dysfonctionnements de l'appareil productif.

Il n'est pas exagéré de dire que le chômage figure parmi les problèmes sociaux les plus sérieux de cette fin de siècle. Phénomène pour ainsi dire négligeable durant les années 1960, l'inactivité professionnelle involontaire frappe aujourd'hui tous les groupes d'âges et toutes les régions du Québec. Jusqu'à maintenant, les travaux sociologiques sur le chômage ont surtout porté sur les trajectoires des chômeurs, leurs conditions de vie, leurs représentations et les différences entre ce groupe et les autres membres de la société (par exemple, GAUTHIER, 1988 ; MARUANI et REYNAUD, 1993). Sinon, ce sont surtout les économistes qui s'intéressent au chômage, à son ampleur et à ses causes. La sociologie du travail et de l'économie dispose pourtant de tout l'outillage méthodologique pour analyser les dysfonctionnements de

* L'auteur a bénéficié des commentaires de Daniel Mercure et Élizabeth Ouellet qui ont lu une première version de ce texte. Qu'ils en soient remerciés.

l'appareil productif qui peuvent contribuer à la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Nous présentons ici une contribution à ce champ de recherche.

Dans le cadre d'une étude commanditée sur le travail et la production dans le domaine forestier, nous nous sommes intéressé aux difficultés de cette industrie à remplacer sa main-d'œuvre vieillissante, alors que le secteur connaît un certain regain d'activité. Bien que nos travaux confirment l'effet des niveaux de salaire sur l'intention des travailleurs¹ de rester ou non dans le secteur, ils mettent également en évidence l'influence du mode de calcul de la rémunération, ainsi que de la gestion des outils sur le processus de renouvellement professionnel: la rémunération au rendement et l'obligation pour les travailleurs d'acheter leurs propres outils découragent, d'une part, les jeunes à intégrer ce secteur et, d'autre part, les plus anciens à contribuer activement à la formation professionnelle de la relève. Nous présentons ici une analyse sociohistorique du problème de renouvellement professionnel dans l'industrie forestière.

1. *Problème de recherche et modèle d'analyse*

La recherche sur le chômage et la mobilité des travailleurs sur le marché du travail demeure largement le fait des économistes, et s'appuie encore surtout sur la théorie de l'offre et de la demande. Plusieurs travaux sociologiques ont cependant apporté des nuances à cette vision quelque peu schématique. Les théories de la régulation sociale et l'analyse culturelle, entre autres, ont montré comment les dynamiques de marché s'insèrent dans un système social plus large qui comprend non seulement des acheteurs et des vendeurs individuels de travail, mais également des institutions, des règles, des valeurs et des pratiques héritées du passé.

Comme l'a écrit REYNAUD (1989), les marchés d'échange font l'objet de processus de régulation à plusieurs niveaux qui dépassent les acteurs individuels. Par exemple, des règles à caractère local qui n'obéissent pas aux lois de la concurrence peuvent se former dans des districts industriels tels que ceux étudiés par BILLETTE et CARRIER (1994) au Québec et par RAVEYRE et SAGLIO (1984) en France. Selon les travaux de ces derniers, il existe dans les localités analysées des accords formels et informels entre producteurs qui régulent entre autres les modalités de l'emploi, la formation et la mobilité professionnelle locale.

D'un autre point de vue, les dynamiques du marché du travail peuvent faire l'objet d'analyses culturelles qui mettent en évidence les relations d'interdépendance entre les systèmes de valeurs et les choix professionnels. FORTIN (1971) et ses

1. La très forte majorité des travailleurs forestiers est masculine. D'après les réponses des représentants des entreprises sondés dans cette étude, moins de 5 % de la main-d'œuvre forestière est féminine. Le générique masculin sera donc utilisé ici sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

collaborateurs ont emprunté cette approche pour étudier, entre autres, les transformations professionnelles de certaines communautés rurales québécoises des années 1950 ; ils ont montré comment la pénétration des valeurs urbaines marquées par la consommation de masse a accéléré la mobilité professionnelle du secteur agricole vers l'industrie forestière, ainsi que l'exode rural en général.

De tels travaux viennent élargir la vision schématique du marché du travail propres aux théories économiques néoclassiques. Nous pourrions sans doute aussi examiner les difficultés de l'industrie forestière à renouveler sa main-d'œuvre vieillissante à l'aide de l'une ou l'autre de ces approches sociologiques. Ce qui sera plutôt proposé ici, c'est une analyse des facteurs sociohistoriques associés au problème. Ces facteurs s'incarnent dans les modes dominants de gestion de main-d'œuvre dans cette industrie, dont nous avons retenu deux dimensions. La première fait référence à la pratique fort ancienne de laisser aux travailleurs forestiers le soin de fournir les outils de travail. Le mode dominant de rémunération, soit le salaire au rendement, constitue la deuxième dimension. Nous soutenons que ces deux aspects de la gestion du travail nuisent au renouvellement. D'une part, le fardeau d'acquisition des outils imposé aux nouveaux travailleurs dissuade ceux-ci d'entrer dans le secteur et d'y rester. D'autre part, la rémunération au rendement gêne le processus de formation des jeunes travailleurs en décourageant les plus anciens à prendre le temps de les former. L'implication des travailleurs expérimentés dans la dynamique d'intégration et l'histoire des pratiques de gestion du travail forestier donnent aux problèmes d'intégration et de renouvellement une dimension sociale et historique dont les théories économiques néoclassiques ne rendent pas compte.

Nos hypothèses et notre approche découlent des résultats d'une recherche commanditée par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, à laquelle ont contribué des représentants de l'industrie forestière, deux ingénieurs et deux chercheurs d'une firme de recherche sociale appliquée. Notre mission consistait à dégager un diagnostic général des activités productives et professionnelles du secteur de l'aménagement forestier qui comprend la sylviculture et la coupe de la matière ligneuse. La collecte des données s'est déroulée entre décembre 1995 et mars 1996 ; après les prétests d'usage, une enquête téléphonique a été menée auprès de 233 ouvriers et de 56 entreprises forestières, dont 15 coopératives forestières et 26 organismes de gestion en commun².

2. Cette méthode a l'avantage d'obtenir des échantillons de plus grande taille sans utiliser de questionnaire écrit - un atout important compte tenu des caractéristiques de cette population dont le taux de scolarité est relativement bas. En ne tenant pas compte des faux numéros et des personnes absentes, les taux de réponse ont été de 92 % pour les travailleurs et de 67 % pour les représentants d'entreprise.

Par la suite, six groupes de discussion ont été réunis dans quatre régions forestières du Québec³. Lors de ces rencontres, une quarantaine de travailleurs et une trentaine d'employeurs ont été invités à commenter les principaux résultats des enquêtes téléphoniques. Aucune hypothèse formelle n'avait été élaborée au départ. Cette approche heuristique a été très utile pour comprendre les problèmes diagnostiqués par l'enquête téléphonique, notamment ceux reliés au vieillissement et au recrutement de la main-d'œuvre dans ce secteur. Les hypothèses défendues ici seront donc soutenues à partir des analyses de contenu des discussions avec les travailleurs et les employeurs, mais également à l'aide des résultats quantifiés des enquêtes téléphoniques. La présentation de ces résultats de recherche sera précédée d'un aperçu du secteur et de ses problèmes de main-d'œuvre. Une discussion sur les dimensions sociales et historiques de ces facteurs suivra la présentation des résultats.

2. *Le contexte industriel*

Selon la base nationale de données sur les forêts (Canada), quelque 22 000 personnes travaillaient dans le secteur « exploitation forestière et services forestiers » au Québec en 1997. C'est 6 000 de plus qu'en 1990-1991. D'après le registre forestier du ministère québécois des Ressources naturelles (1996), la production a également progressé : entre 1991 et 1994, la consommation de résineux récoltés en forêt publique québécoise par les industries forestières a crû de 15 %, passant de 19,4 à 22,5 millions de mètres cubes. Quant aux feuillus, la consommation est passée de 2,2 à 3,2 millions de mètres cubes au cours de la même période. Autrement dit, la première moitié de cette décennie fut marquée par une certaine reprise des activités en forêt.

La croissance des années 1990 avait été précédée d'une série de crises qui se sont succédé depuis le début des années 1970. Comme l'a très bien décrit MERCURE (1996), l'industrie forestière a connu de nombreux bouleversements au cours des trente dernières années. Avant 1950, les moyens de production étaient peu mécanisés et les producteurs – des agriculteurs pour la plupart – n'y travaillaient qu'une partie de l'année. En réponse à une demande croissante de matière ligneuse à partir des années 1960, l'industrie a ouvert la voie à une véritable professionnalisation du travail forestier et à une industrialisation des opérations, notamment par l'introduction des abatteuses mécanisées, des ébrancheuses et des débardeurs.

3. Ces discussions ont eu lieu en Estrie, au Lac-Saint-Jean, en Outaouais et dans les Bas-Saint-Laurent. Trois sous-groupes ont été animés par l'auteur. Les discussions ont été enregistrées sur bande magnétique et entièrement transcrites par la suite à des fins d'analyse et de preuve.

Or, après la période « euphorique » des années 1960, l'industrie forestière a connu trois crises importantes (1975, 1982 et 1991) qui remirent plusieurs pratiques en question. Dans un contexte de ralentissement de la demande, l'industrie des pâtes et papiers – qui consomme les trois quarts de la matière ligneuse récoltée au Québec – a réagi en diversifiant ses sources d'approvisionnement de matière première, notamment en récupérant les copeaux, sciures et planures des scieries. Par ailleurs, afin de s'adapter plus rapidement aux aléas de la demande et de réduire les coûts associés à la coupe, plusieurs compagnies de pâtes et papiers se sont départi de leur division forestière pour revenir à d'anciennes pratiques de marchandage artisanal, c'est-à-dire à sous-traiter à des *jobbers*⁴ les travaux de coupe de bois (MERCURE, 1996).

Plus récemment, avec l'adoption de la Loi sur les forêts en 1986, l'industrie a connu des transformations en profondeur. Par cette législation, l'État veut s'assurer une régénération continue des ressources forestières sur les forêts publiques, qui représentent 90 % des surfaces boisées au Québec. Depuis 1987, l'industrie doit contribuer à la régénération forestière en défrayant une partie des coûts de reboisement. Les anciennes concessions sont remplacées par des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestiers (CAAF). On fait également davantage de coupes de « jardinage » ou d'éclaircie commerciale, afin d'épargner les arbres producteurs ou ceux ayant un potentiel d'avenir (DUBOIS, 1992).

Bien entendu, ces nouvelles méthodes d'aménagement ont considérablement transformé les activités des entreprises du secteur. À la suite de l'adoption de la loi, les activités de plantation et de débroussaillage des jeunes plants ont connu une forte croissance. Les activités d'éclaircie précommerciale et commerciale⁵, en particulier, ont crû significativement au cours des dernières années et sont appelées à se multiplier davantage dans les années à venir, comme en témoignent les résultats de notre étude. Les représentants des entreprises ont été questionnés sur les performances antérieures de leurs activités. D'après les résultats du questionnaire écrit, 64 % des entreprises de l'échantillon ont affiché une hausse d'activités d'éclaircie précommerciale entre 1990 et 1995, 59 % ont connu une progression d'activités de coupe, de même que 48 % ont vu leurs activités d'éclaircie commerciale augmenter au cours de la même période. Seulement 14 % des entreprises ont subi des baisses d'activités dans ces domaines. Au moment de l'enquête, ces mêmes représentants d'entreprise croyaient généralement que la tendance se poursuivrait jusqu'en 1999 ; d'après leurs réponses, la plupart des

4. Les *jobbers* sont des entrepreneurs qui confient les tâches d'exécution à des travailleurs salariés ou autonomes.

5. L'éclaircie précommerciale consiste à éclaircir, avec une débroussailleuse, des jeunes tiges alors que l'éclaircie commerciale fait référence à une coupe d'éclaircissement dont le bois coupé est revendu.

entreprises forestières projetaient une hausse d'activités d'éclaircie commerciale (82 % d'entre elles), d'éclaircie précommerciale (59 %), et de coupe (55 %) au cours des années à venir. Moins de 10 % des répondants estimaient que ces activités seraient en baisse. Enfin, plus de la moitié (63 %) croyaient également que les activités de reboisement seraient stables ou en hausse pour les années à venir.

Une main-d'œuvre forestière vieillissante

Bien que la plupart des producteurs interrogés projetaient des activités de coupe et d'éclaircie en hausse, plusieurs répondants ont éprouvé en 1995 des problèmes de recrutement de main-d'œuvre. Selon les résultats de l'enquête auprès des entreprises, 50 % d'entre elles n'ont pas réussi, en 1995, à trouver suffisamment d'opérateurs de débroussailleuse – qui exécutent les travaux d'éclaircie précommerciale – et 37 % n'ont pu engager assez d'opérateurs de scie mécanique. Pour un peu moins d'une entreprise sur trois, il fut également difficile de recruter des opérateurs de débardeurs.

Une partie considérable des entreprises aurait donc souhaité embaucher davantage d'opérateurs de scie mécanique, de débroussailleuse ou de débardeur. La plupart des représentants d'entreprise étaient plutôt optimistes quant à l'avenir des opérateurs de débroussailleuse et de scie mécanique : la moitié des répondants ont affirmé que l'emploi dans ces deux domaines continuerait de croître jusqu'en 1999. Pourtant, malgré cette situation plutôt encourageante pour les populations des régions forestières, un nombre significatif d'employeurs notaient un problème de relève de la main-d'œuvre. Quelque 30 % des représentants d'entreprise ont affirmé que le vieillissement des effectifs est une difficulté majeure. Cette situation se reflète d'ailleurs dans les statistiques nationales : selon les données du recensement de 1991, on retrouvait moins de jeunes, c'est-à-dire de travailleurs âgés de moins de 30 ans, parmi la main-d'œuvre du secteur « exploitation forestière » (23 % des travailleurs) que dans l'ensemble des secteurs industriels (31 %). Nos propres données confirment cette différence : 12 % des travailleurs de l'échantillon avaient moins de 30 ans au moment de l'enquête. Comme l'indique le tableau 1, les travailleurs forestiers sont plutôt surreprésentés dans les tranches d'âge supérieures, exception faite de la catégorie des plus de 60 ans.

En somme, les statistiques nationales et les résultats de cette étude indiquent que le secteur forestier éprouve des problèmes de relève en dépit d'un regain d'activités de coupe et d'éclaircie. Compte tenu du taux de chômage actuel dans certaines régions forestières, cette situation économique et sociale mérite l'attention.

3. Les freins au renouvellement

Selon notre enquête, trois groupes de facteurs sont à l'origine du problème de renouvellement professionnel dans le secteur forestier. En premier lieu, on retrouve les niveaux de salaire et les conditions physiques du travail. Les deux autres facteurs, de nature plus sociologique, font référence au mode dominant de rémunération – le salaire au rendement – et à la pratique d'imposer aux travailleurs forestiers le fardeau d'acheter leurs propres outils.

TABLEAU 1

Groupes d'âge des travailleurs canadiens. Industrie forestière et autres secteurs industriels

Groupes d'âge	Ensemble des secteurs ¹ (Canada, 1991) (%)	Industrie forestière ¹ (Canada, 1991) (%)	Industrie forestière (données d'enquête, 1996, N = 233) (%)
15-29 ans	30,5	23,2	12,0
30-39 ans	28,6	31,9	39,9
40-49 ans	22,8	24,9	28,8
50-59 ans	12,8	14,8	17,2
60 ans et plus	5,3	5,1	2,1
	100,0	100,0	100,0

1. SOURCE : LECKIE et BETCHERMAN, 1996 (données tirées du recensement général de la population).

Les salaires et conditions pénibles de travail

Les théories économiques accordent une grande importance aux salaires dans l'analyse du chômage. À cet égard, nos résultats ne contredisent pas la théorie économique pour ce qui concerne l'effet des niveaux de salaire sur l'emploi dans le secteur. Une analyse multivariée attribue au salaire et aux conditions intrinsèques du travail un certain rôle dans la dynamique du renouvellement professionnel. L'analyse a porté sur les relations entre la volonté chez les jeunes de travailler dans le secteur jusqu'à leur retraite (variable dépendante) et un certain nombre de variables indépendantes, soit : les niveaux de salaire, la perception des travailleurs de la reconnaissance des supérieurs de la valeur de leur travail, la perception du caractère routinier du travail, la qualité de la formation reçue, le caractère harmonieux des rapports avec les supérieurs, le degré de polyvalence des travailleurs et le type d'emploi. D'après des tests statistiques effectués sur les données recueillies auprès des travailleurs plus jeunes (moins de 35 ans), il appert que leur volonté de rester dans le secteur soit directement reliée au niveau de salaire

et à leur perception du caractère routinier du travail, alors que les autres variables n'apparaissent pas significativement déterminants⁶.

De l'avis des travailleurs que nous avons rencontrés, les salaires des opérateurs de scie mécanique et de débroussailleuse sont effectivement modestes et leur effet dissuasif ne devrait surprendre personne. Les revenus issus du travail forestier ne dépasseraient pas 20 000 dollars par année pour 80 % de la main-d'œuvre forestière, selon l'enquête téléphonique. Le caractère routinier du travail a également été pointé par les répondants, mais ceux-ci ont surtout mis l'accent sur l'importance des exigences physiques du travail dans la dynamique de dissuasion. Le travail forestier est pénible et c'est pourquoi plusieurs préfèrent ne pas travailler dans cette industrie. Selon les observations d'une hygiéniste du travail, les bûcherons peuvent maintenir une position courbée jusqu'aux trois quarts du temps et soulever des charges entre 15 et 35 kg, 80 fois dans une heure (DAOUST, 1989). La pénibilité du travail et les salaires modestes pèsent beaucoup sur les travailleurs forestiers :

Les gars, pour gagner leur vie convenablement, pour faire un salaire convenable, il faut qu'ils travaillent comme trois hommes. Il faut travailler comme un taureau. C'est pas croyable. On s' imagine pas ce que c'est. Moi j'ai planté 50 000, 60 000 arbres par année pendant 13 ans. Je bûchais 700, 800 cordes par année. La condition pour vivre convenablement, il faut que tu travailles comme un cheval. C'est un travail d'athlète. C'est un travail de six mois par année. Ça fait que... le salaire qui sort au bout de ça... les gars qui font 30 000 par année avec ça, ils font de l'argent. Donc ça, ça attire pas la clientèle. Au départ, c'est ça. (Opérateur de scie mécanique)

Pour leur part, les opérateurs de débroussailleuse doivent soutenir sur leurs épaules un appareil relativement lourd, selon ceux que nous avons rencontrés, ce qui fait du débroussaillage une activité fatigante. On peut comprendre ainsi pourquoi les conditions physiques de travail peuvent décourager plusieurs jeunes à devenir débroussaillieurs ou opérateurs de scie mécanique, occupations qui représentent environ la moitié des emplois productifs des entreprises forestières⁷. Un opérateur de scie mécanique résume en ces termes l'effet dissuasif du caractère pénible du travail forestier et des salaires modestes offerts dans l'industrie :

6. Selon une analyse de régression logistique du progiciel SPSS (par étapes successives). Les deux variables indépendantes sont significatives à 0,01 ($n = 68$). L'équation résultante finale est significative à 0,001 ($\chi^2 = 22,103$).

7. Le profil dressé des entreprises qui ont complété le questionnaire écrit ($n = 35$) indique que les opérateurs de scies mécaniques et de débroussailleuses occupent en moyenne 54 % des emplois de production des entreprises de récolte (activité principale) et 60 % des emplois des entreprises sylvicoles. Les opérateurs de machinerie lourde (débusqueuses, abatteuses, scarificateurs, etc.) représentent en moyenne 12 % (entreprises sylvicoles) et 38 % (entreprises de récolte) des emplois productifs, les autres étant occupés par les planteurs.

Je sais que dans le bûchage, les bûcheux ont en moyenne 40 ans. Les jeunes bûcheux, il n'y en a plus, parce qu'ils trouvent ça trop dur premièrement, puis ils trouvent pas ça assez payant... Il n'y a plus de relève pour ça. (Opérateur de scie mécanique)

Bref, nul ne saurait ignorer l'importance de ces facteurs de dissuasion. Or, pour bien comprendre le problème de relève, nous ne saurions nous limiter à ces deux explications immédiates. L'analyse des propos entendus et des études sur le sujet suggère que la transmission de la profession est également gênée de façon considérable par des pratiques de gestion du travail qui responsabilisent le travailleur individuel, notamment les opérateurs de scie mécanique et de débroussailleuse.

Le fardeau d'acquisition des outils imposé aux travailleurs

Les niveaux de salaire dans l'industrie, le caractère routinier des tâches et la rudesse du travail tendent à décourager les jeunes à devenir travailleurs forestiers. Les discussions ont également révélé l'influence de deux autres facteurs difficilement prévisibles pour ceux à qui le domaine est peu familier et qui se seraient contentés d'une enquête quantitative. Le premier de ces facteurs fait référence à la pratique d'imposer aux travailleurs de fournir leurs propres outils.

De nombreux opérateurs de machine sont propriétaires de leur débardeur ou de leur abatteuse (MERCURE, 1996). Selon les participants à nos groupes de discussion, c'est également le cas de la majorité des opérateurs de scie mécanique et de débroussailleuse, du moins dans les entreprises de petite ou de moyenne taille. Qu'ils soient travailleurs autonomes ou salariés-artisans, ces gens doivent déboursier des sommes considérables pour l'achat de leur scie mécanique ou leur débroussailleuse, sans compter leur véhicule pour se rendre au chantier. Interrogés sur les causes du problème de renouvellement, certains ont affirmé que les jeunes hésitent à faire de tels investissements :

Ils demandent que le travailleur soit de plus en plus indépendant, qu'il soit capable de fournir son équipement. Un quatre roues, ça coûte 7 000 \$. Mes deux débroussailleuses me coûtent 1 000 \$ chacune. Je fais des paiements là, je travaille pas puis je fais des paiements sur mon quatre roues puis mes débroussailleuses. L'employeur ne veut plus fournir. Et en plus de ça, ça me prend une roulotte (pour les chantiers éloignés). Mais là, ça prend un quatre par quatre pour traîner ça. Parce que t'es pas logé à l'hôtel, t'es dans le bois. Ça je peux le comprendre que tu sois à 80 kilomètres dans le bois, mais il faudrait qu'il donne un petit peu plus de services. (C'est pour ça que) les gars, ils restent chez eux. (Opérateur de débroussailleuse et de scie mécanique)

Nous, la seule chose qu'on a de fournie, c'est une petite étable, un chez vous pour les chevaux puis c'est tout⁸. Faut que j'achète ma scie mécanique moi-même. Une, des fois deux par année. (Opérateur de scie mécanique)

8. Les chevaux sont effectivement toujours utilisés dans les chantiers de plus petite taille.

Pour la plupart des jeunes qui veulent intégrer le secteur, un investissement de quelques centaines de dollars est requis pour leur outillage. Et, à ces dépenses initiales s'ajoutent des frais d'entretien et, plus tard, de remplacement :

Nous autres, il faut finir vers huit heures et demie le soir pour faire notre 150 \$, puis là on a toutes nos dépenses. Mais là, tu casses un outil... juste le pied de la débroussailleuse, tu paies 265 \$. Moi, j'en passe deux par année. Tout de suite en partant, c'est 500 \$. Là, il faut que tu mettes une semaine juste pour le pied avant, je te parle pas de mon moteur, mon *set* de poignées puis tout ça. Là, t'as assez de dépenses que quand tu regardes ça... Comment peux-tu faire pour vivre avec ça ? (Reboiseur et opérateur de débroussailleuse)

De ce côté-là, que ce soit les marteleurs, les débroussailleurs, on travaille toujours avec un outil dans les mains, on parle d'une scie mécanique, on parle d'une débroussailleuse, c'est un outil qui est quand même assez dispendieux à faire rouler. En moyenne, si tu parles de 650 à 700 \$ par semaine, quand tu fournis l'outil, c'est vraiment pas gros. [...] Le salaire peut paraître élevé quand tu vois la paie. Mais quand tu vois les dépenses reliées à ça, il t'en reste pas gros. Il est là le problème. (Propriétaire d'abatteuse)

Comme en témoignent ces travailleurs, l'insatisfaction à l'endroit des salaires est intimement liée au fardeau d'acquisition et d'entretien des outils imposé aux travailleurs forestiers, surtout en ce qui concerne les opérateurs de débroussailleuse et de scie mécanique dont les salaires sont particulièrement bas. Du salaire, ces salariés-artisans doivent soustraire une foule de coûts liés à l'outillage et aux véhicules, qui comprennent les frais d'acquisition, d'opération, d'entretien et de renouvellement. Ces charges peuvent dissuader les jeunes à entrer dans le secteur ou encore les motiver à trouver une autre occupation lorsque leurs outils deviennent défectueux. Certains employeurs peuvent contribuer à l'achat de l'outillage mais d'après les témoignages, ils sont en minorité (un seul des témoins bénéficiait d'un tel « avantage »).

La rémunération au rendement

La rémunération au rendement contribue aussi au problème de renouvellement. Deuxième dimension importante de la gestion du travail dans le secteur, ce procédé dissuade non seulement les jeunes à s'engager, mais également les plus anciens à montrer le métier.

Selon le *Dictionnaire canadien des relations du travail* (DION, 1986), dans la rémunération au rendement, les gains des travailleurs sont fonction du résultat quantitatif ou qualitatif du travail. Au cours des années 1950, plusieurs sociologues avaient prévu la fin de ce système à plus ou moins long terme (MOTTEZ, 1971). Avec la mécanisation et la division du travail industriel, la production devient effectivement une œuvre collective dont la contribution individuelle n'est pas toujours facile à isoler (BOLLE DE BAL, 1964). Néanmoins, si elle est moins populaire aujourd'hui que jadis, la rémunération au rendement est toujours pratiquée dans de

nombreux secteurs malgré les travaux qui établissent des liens entre ce mode de rémunération et certains problèmes de santé, en forêt comme ailleurs (TREMBLAY, 1960 ; VINET et coll., 1986).

D'après les résultats de l'enquête, la majorité des travailleurs forestiers d'aujourd'hui reçoivent une rémunération en fonction du rendement. Seulement 15 % des travailleurs interrogés (n = 233) étaient rémunérés à un taux horaire au moment de l'enquête, les autres étant payés au rendement ou à forfait. VINET et ses collaborateurs (1986) distinguent la rémunération à la pièce des autres formes de rémunération au rendement par son caractère proprement individuel et son taux fixe à la pièce. C'est le cas en industrie forestière pour les travaux de coupe, d'éclaircie commerciale et de reboisement où l'on est payé à la pousse plantée, à l'arbre abattu ou à la corde. Les travaux d'éclaircie précommerciale sont plutôt rémunérés à forfait, ce qui signifie que la somme accordée pour les travaux effectués sur une surface donnée est fixée à l'avance. Dans les deux cas, la rémunération est calculée non pas à partir de la durée du travail mais plutôt selon son produit. Pour maximiser leurs revenus annuels, les travailleurs forestiers payés à la pièce ou à forfait ont donc tendance à intensifier leur travail pour passer d'un chantier à un autre le plus rapidement possible.

Ce type de traitement offre certes de nombreux avantages pour les employeurs : en général, la rémunération au rendement tend à maximiser la productivité, elle diminue les besoins de supervision, et elle facilite la projection et le contrôle des coûts de production. Dans le cas de l'industrie forestière, ce mode de salaire permet notamment aux employeurs de limiter les coûts supplémentaires dus aux facteurs environnementaux, c'est-à-dire le climat, la topographie et la densité des boisés, qui ont un effet direct sur la productivité des travailleurs. Selon LEGENDRE (1979) – nous y reviendrons –, l'industrie s'est peu à peu tournée vers cette politique à partir des années 1930. Après une certaine résistance, les travailleurs ont fini par adopter ce mode de rémunération, dont les modalités ont plus tard été intégrées dans les conventions collectives. Certaines des premières conventions des années 1960 assuraient tout de même un salaire quotidien minimum aux travailleurs syndiqués (MERCURE, 1996). Au cours des deux décennies suivantes, les grilles de rémunération inscrites dans les conventions collectives se complexifieront et compenseront les pertes de productivité des travailleurs pour cause de conditions environnementales.

Malgré l'opposition manifestée il y a quelques années par la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN) à l'égard de la rémunération au rendement (1984), une bonne part des travailleurs forestiers préfèrent toujours aujourd'hui cette façon d'être payés. C'était le cas de plusieurs participants à nos groupes de discussion, notamment les plus expérimentés. Or, leurs témoignages montrent également que cette individualisation de la rémunération pose un obstacle réel à la transmission du métier, tant du côté des opérateurs de machine que des

opérateurs de scie mécanique et de débroussailleuse. Comme la rémunération des travailleurs dépend directement de leur production, beaucoup refusent d'accompagner un jeune pour l'initier au métier. La formation d'un travailleur implique en effet une certaine perte de temps pour celui qui forme et, selon nos interlocuteurs, on n'est pas trop intéressé à réduire sa propre production aux côtés d'un apprenti.

Moi il y en a eu un qui est venu, qui m'a demandé de travailler une semaine avec moi. J'ai dit : « si je suis encore ici, ça me fait rien ». Mais ça a pas adonné. Un jeune pour apprendre, il faut qu'il soit deux, trois mois dans le bois. [...] Mais c'est qu'on perd du temps. On perd de l'argent. (Opérateur de scie mécanique)

Les opérateurs de machine sont également assez réticents à former des jeunes :

Il y a le problème aussi du gars d'expérience avec une machine. Lui, il veut pas perdre de temps. Il peut pas perdre une journée par semaine, en fait de temps je parle. On a essayé cette année (de lui proposer des jeunes) parce qu'on a eu du monde justement en formation. [...] On lui disait : « paie le pas, il est en stage chez vous ». Il payait pas, mais il nous disait : « ça nuit à ma production ». (Entrepreneur)

Cette observation vaut également pour les bûcherons autonomes, peu enclins à prendre le risque d'investir indirectement dans la formation d'un futur compagnon pour le voir disparaître la saison d'après :

En 94, j'en ai pris un petit gars avec moi. Il avait 22 ans de différence avec moi. Je l'ai formé à bûcher puis à scier. C'est certain que j'ai travaillé un peu plus dur, parce que je faisais un peu son ouvrage. Mais je suis venu à bout de faire quelque chose. En 95, au printemps, je suis allé le voir pour le reprendre. La première année, j'ai perdu de l'argent avec, mais là, il voulait plus remonter avec moi. (Opérateur de scie mécanique)

Le travail forestier exige pourtant un apprentissage qui peut durer jusqu'à deux ans, selon les travailleurs que nous avons rencontrés. Cela veut dire que le travail requiert une certaine qualification, laquelle a une incidence sur le niveau de salaire puisque la rémunération des travailleurs varie en fonction de leur production personnelle. Les résultats quantitatifs le confirment : une analyse multivariée indique que le niveau de salaire fluctue selon la qualification des travailleurs⁹. Or, les nouveaux éprouvent beaucoup de difficultés à acquérir ces qualifications auprès des anciens, lesquels préfèrent produire pour maximiser leurs revenus que de montrer les rudiments aux jeunes. D'après un responsable d'une commission scolaire qui a participé à l'un de nos groupes de discussion, il peut être

9. Selon une analyse de régression multiple du progiciel SPSS (par étapes successives). Nous avons testé la corrélation entre le niveau de salaire (variable dépendante) et quatre variables indépendantes, soit l'âge, le type d'emploi, le type de salaire et le degré de qualification du travailleur (il s'agit d'une variable construite à partir de plusieurs questions différentes qui demandent aux travailleurs d'autoévaluer leur niveau de compétence sur un ensemble de tâches). Le logiciel a retenu le type d'emploi (significatif à 0,01) et le niveau de qualification (significatif à 0,02) dans l'équation résultante, qui est significative à 0,001 (F = 9,85246).

difficile de trouver des opérateurs de machine ou des opérateurs de scie mécanique pour compléter l'apprentissage des jeunes qui passent par l'école :

Tu peux, entre parenthèses, aller chercher du monde pour un cours, mais quand tu arrives à les confronter vraiment au métier, bien, ça te prend des endroits pour le faire. Les endroits pour le faire... ça c'est difficile à expliquer, les endroits pour le faire... je leur (employeurs ou travailleurs autonomes) dis : « Je t'envoie quelqu'un, tu le paies pas, il est sur ma CSST, tout », puis tu te fais donner comme réponse : « Écoute, j'en veux pas. – Pourquoi t'en veux pas, t'as pas besoin de quelqu'un ? – Quand j'en aurai de besoin, quand je serai vraiment mal pris, je vais aller te le chercher. Mais pour le moment, il nuit, je perds de l'argent si tu me l'envoies chez nous ». Je lui envoie un employé, je lui fais perdre de l'argent. Nous autres on est mal placé parce qu'on est coincé... mais je comprends, de leur côté, surtout aujourd'hui avec ce (qu'ils gagnent). Entre parenthèses, on leur nuit. Faudrait les payer pour qu'ils prennent nos stagiaires. (Représentant d'une commission scolaire)

Certains pères refusent même de former leur propre fils :

Nous autres, on a un bûcheron d'expérience, plus haut que la moyenne d'âge. Son garçon est allé prendre un cours de formation de bûcheron. Il a même dit à son garçon : « Ma machine va revenir à toi, mais viens pas travailler avec moi les deux premières années, va prendre de l'expérience avec un autre après ça je vais te prendre. » On a même demandé au monsieur pourquoi il prenait pas son garçon. « Il va aller prendre de l'expérience avec un autre. Il a pris son cours, quand il sera bon, là il viendra avec moi. » (Employeur)

Les travaux de TREMBLAY (1960) ainsi que d'autres études menées en France dans d'autres secteurs comme la boulangerie (BERTAUX-WIAME, 1982) et la couverture artisanale (ROY, 1995a) montrent que les parents peuvent déconseiller à leurs enfants de prendre le métier paternel lorsque ce travail est pénible. La pénétration des valeurs urbaines peut également expliquer la dissuasion du père et de la mère (FORTIN, 1971). D'après nos résultats, cette résistance n'est pas toujours désintéressée et peut résulter du système de rémunération du secteur en question. Afin de ne pas sacrifier une partie de son propre revenu, le travailleur forestier peut décourager son fils à prendre son métier en lui refusant un apprentissage adéquat.

En somme, en liant la rémunération à la production individuelle des travailleurs, on décourage, d'une part, les jeunes à rester dans le secteur en les récompensant mal pour leurs efforts et, d'autre part, les plus anciens à prendre le temps de montrer les trucs du métier aux recrues. Ces observations apportent des nuances importantes aux résultats quantitatifs sur les salaires cités plus tôt. Tout comme ceux liés aux coûts d'acquisition des outils, ces résultats impliquent une dimension sociohistorique sur laquelle il est pertinent de s'attarder davantage.

4. *Une explication sociohistorique au problème de renouvellement professionnel*

Le niveau et le mode de calcul du salaire, ainsi que la propriété des outils sont des dimensions importantes de la gestion du travail dans le secteur forestier. Les

bas salaires, le salaire au rendement et l'obligation pour les travailleurs de fournir leurs outils servent bien les intérêts de l'industrie pour ce qui concerne la productivité de la main-d'œuvre, et dans une certaine mesure, ceux des travailleurs plus expérimentés. Toutefois, les modalités actuelles de cette gestion du travail entravent considérablement le renouvellement professionnel. Un examen plus approfondi révèle que ces facteurs de gestion du travail renferment une histoire et une dynamique sociale complexe qu'une analyse quantitative des échanges sur le marché aurait difficilement perçue.

Des pratiques anciennes mal adaptées à l'outillage d'aujourd'hui

Selon les écrits, l'industrie demande depuis fort longtemps à ses travailleurs de se présenter avec leurs propres outils. Avant la professionnalisation du travail forestier au cours des années 1950 et 1960, la main-d'œuvre forestière était majoritairement composée d'agriculteurs qui fournissaient les instruments nécessaires (FORTIN et GOSSELIN, 1960). Le travail forestier procurait alors au fermier un salaire d'appoint au revenu principal qu'il tirait de l'agriculture. Cette complémentarité était facilitée par le fait que les deux secteurs employaient les mêmes outils, c'est-à-dire la hache et le *bucksaw*.

Au cours des années 1950, ces outils cèdent leur place à la scie mécanique ; or son acquisition et celle de la débroussailleuse imposent un double fardeau au travailleur. D'une part, celui-ci se voit dans l'obligation de dépenser pour l'achat, l'entretien et le remplacement d'outils relativement dispendieux : il n'est pas rare de déboursier jusqu'à 1 500 \$ pour l'achat d'une scie à chaîne et d'une débroussailleuse. D'autre part, contrairement aux scies polyvalentes des agriculteurs, la débroussailleuse est un outil spécialisé que l'on ne peut employer pour d'autres usages. Bref, si cette dimension de la gestion de la main-d'œuvre forestière n'a pas changé, les dépenses associées ont considérablement augmenté pour les travailleurs, ce qui contribue aux problèmes de main-d'œuvre que l'on connaît. Apparemment, l'industrie a modernisé ses procédés techniques sans remettre en question les pratiques de gestion qui les accompagnent, au détriment du renouvellement normal de la profession.

Le fait de lier la rémunération au rendement n'est pas nouveau non plus. Cette forme de rémunération apparaît toutefois un peu tardivement dans l'industrie forestière québécoise. Contrairement à d'autres secteurs¹⁰, le salaire au rendement ne s'est imposé dans l'industrie qu'à partir des années 1930. Avant cette date, la plupart des travailleurs forestiers québécois étaient plutôt payés à la journée ou au mois

10. Marx nous apprend que le salaire au rendement apparaît officiellement dans les lois françaises et anglaises au XIV^e siècle, à côté du salaire horaire. Selon lui, ce n'est toutefois qu'à la fin du XVIII^e siècle qu'il prend une assez grande extension.

(LEGENDRE, 1979 ; LEBEL, 1985). Sans nier les avantages de ce mode de rémunération en matière de productivité, LEGENDRE (1979) soutient toutefois que le salaire au rendement a été introduit dans le secteur forestier pour faciliter la gestion de main-d'œuvre ; il décrit comment les compagnies ont connu, à partir de la fin des années 1920, de sérieuses difficultés à recruter et à conserver une main-d'œuvre qualifiée. D'après les documents qu'il a recensés, le roulement des effectifs était considéré à l'époque comme le problème central de l'industrie. On introduisit alors, petit à petit, le salaire au rendement pour stabiliser la main-d'œuvre expérimentée : bien que résistante au début, cette main-d'œuvre finit par apprécier ce mode de rémunération qui rendait enfin « justice » à sa plus grande productivité. Aujourd'hui encore, les travailleurs expérimentés préfèrent associer leur rémunération à leur production individuelle. Or, la rémunération au rendement pénalise les nouveaux venus. Pour cette raison, si ce mode de rémunération a stabilisé un noyau d'anciens à partir des années 1930, il complique aujourd'hui le recrutement et la formation des jeunes.

Un mode de rémunération qui met production et formation en conflit

Toutes les minutes comptent pour ceux qui travaillent au rendement, et peu d'anciens prennent vraiment le temps de montrer le métier aux jeunes. Normalement, les membres d'un corps professionnel doivent veiller au renouvellement des effectifs pour assurer la transmission du métier. Les techniques associées aux métiers sylvicoles ne se sont pas simplifiées au cours des dernières années. Les nouvelles exigences imposées par la loi de 1986 ont contribué à revaloriser le travail des opérateurs de scie mécanique et de débroussailluse. Le développement et l'extension du « jardinage » et la fin des coupes à blanc en forêts publiques a complexifié le travail de ces opérateurs. Les méthodes d'abattage directionnel et d'éclaircie commerciale, en particulier, exigent une maîtrise que beaucoup de travailleurs n'ont pas : selon les résultats de l'enquête, plus de 30 % des représentants d'entreprise jugent qu'il existe un grand besoin de formation dans ces domaines. Retenons que les nouvelles approches de gestion des forêts ont rendu la production plus délicate et que les travailleurs sont de plus en plus appelés à faire à la fois des travaux de coupe et d'éclaircie. La formation des nouveaux travailleurs est donc plus longue.

Malheureusement, le temps alloué à la formation des apprentis se retrouve d'une certaine manière en conflit avec le temps de production, si précieux pour la majorité des travailleurs du secteur. D'après certains informateurs, de nombreux jeunes qui s'intéressent au travail en forêt ne reçoivent qu'un minimum de formation. Ils sont alors peu productifs et rémunérés en conséquence. Plusieurs préférèrent alors abandonner le métier que de poursuivre leur formation sur le tas.

Cette concurrence entre les différentes tâches normales d'un travailleur s'inscrit dans une structure industrielle considérablement décentralisée. Comme le suggèrent les travaux de Mercure, une bonne part des activités forestières a été confiée au cours des 15 dernières années à la sous-traitance. Cela a entraîné la décentralisation des fonctions de gestion de main-d'œuvre. Les témoignages recueillis l'ont bien montré, l'embauche de jeunes travailleurs forestiers se fait au compte-gouttes dans les cascades de sous-traitance. Les *jobbers* et les opérateurs de machines confient même souvent cette tâche à des travailleurs autonomes à qui ils donnent des contrats ou avec lesquels ils travaillent en collaboration. Ainsi, non seulement les opérateurs de machines, les travailleurs autonomes et même certains salariés-artisans se voient-ils responsables des aléas de la production, mais aussi sont-ils chargés de recruter une part significative des travailleurs, notamment les bûcherons, les opérateurs de débroussailleuse et les travailleurs sylvicoles. Dans le secteur du bâtiment, l'éclatement en petites unités sous-traitantes a impliqué une redivision du travail ainsi qu'une décentralisation des processus de régulation professionnelle (ROY, 1995b). Il en serait de même en forêt : les sous-traitants jouent un rôle clé dans le processus de dotation et de formation, notamment à l'endroit des travailleurs sans expérience. De plus, comme les petites unités sous-traitantes du bâtiment, celles de l'industrie forestière disposent de peu de marge de manœuvre, ce qui peut être problématique lorsque le salarié-artisan est à la fois responsable de sa production et de la formation des jeunes travailleurs. Cette double responsabilité peut mener à un conflit et à des dysfonctionnements. Cela ne se voit pas dans les entreprises de plus grande taille des autres secteurs où le salaire horaire et la division du travail libèrent les formateurs des impératifs de la production.

Il faut enfin préciser que cette dynamique est amplifiée par l'effet saisonnier. Les travailleurs d'expérience s'efforcent généralement de maximiser leurs revenus en période de pointe, c'est-à-dire durant l'été et l'automne. Il est bien possible de faire chantier l'hiver mais selon les répondants, le rendement est si faible que la plupart des ouvriers ne travaillent pas – ou peu – lorsque la neige devient abondante. Comme les travailleurs assument entièrement les frais de la baisse de productivité l'hiver, beaucoup préfèrent cesser les activités durant la saison froide. À l'inverse, ils profitent de l'été pour produire à plein régime et s'intéressent peu à la formation de la génération montante. Les effets négatifs du salaire au rendement sur les activités de formation sont donc amplifiés par le caractère saisonnier du travail en forêt.

*

* *

Deux dimensions fondamentales de la gestion du travail forestier entraînent donc des conséquences néfastes dans le processus de renouvellement du corps professionnel. Selon les témoignages, le salaire au rendement et l'obligation pour la plupart des travailleurs de fournir leurs propres outils s'avèrent des obstacles

majeurs. En soi, cette constatation apparaît significative compte tenu du regain des activités forestières, des difficultés de recrutement exprimées par l'industrie et du haut taux de chômage qui sévit dans la plupart des régions forestières du Québec.

De plus, notre recherche montre la complexité des facteurs qui peuvent freiner le renouvellement d'un corps professionnel donné. Aux niveaux de salaire, on doit ajouter le mode de calcul de la rémunération et la gestion des outils parmi les causes qui peuvent gêner le processus normal de renouvellement professionnel dans le secteur forestier. Ces facteurs ne sont pas simplement des enjeux de négociation entre offreurs et demandeurs de travail : ils ont une histoire et ils agissent directement sur le processus de formation des nouveaux travailleurs, passage obligé dans le renouvellement des employés. L'étude montre notamment comment la rémunération agit sur les rapports professionnels non seulement par la valeur d'échange qu'elle véhicule, mais aussi par son mode de calcul. Dans le cas du secteur forestier, le salaire au rendement est le levier principal des mécanismes de contrôle du travail et son rayon d'action dépasse largement l'exécution des tâches individuelles. Il conditionne les rapports entre les jeunes et les travailleurs plus expérimentés : trop occupés à produire pour maximiser leurs gains, les anciens s'intéressent peu, on l'a vu, à la formation des nouveaux, qui en ont pourtant grandement besoin puisque leur revenu dépend de leurs qualifications. Il y a conflit de rôles entre le salarié-artisan producteur et le salarié-artisan formateur et cela représente une embûche pour ceux qui veulent apprendre le métier.

Cette étude illustre également que les interactions sur le marché du travail peuvent renfermer une histoire et des dynamiques particulières liées à un secteur industriel. Les théories générales sur le salaire et l'emploi qui considèrent uniquement le niveau de rémunération ne s'appliquent que partiellement au secteur forestier et occultent les répercussions des autres dimensions de la gestion de main-d'œuvre sur le renouvellement professionnel. Si nous nous étions contenté ici d'une analyse quantitative qui lie les niveaux de salaire aux problèmes de renouvellement, nous aurions conclu, fort probablement à tort, que ces difficultés s'apparentent à celles des autres secteurs où les revenus sont bas.

Enfin, si nos résultats ne s'appliquent pas intégralement aux autres secteurs industriels, ils confirment l'influence du mode de rémunération sur les rapports sociaux et justifient la poursuite d'études semblables dans d'autres domaines. Comme le montrent les travaux de BETCHERMAN et de ses collaborateurs (1994), plusieurs entreprises manufacturières canadiennes ont modifié leurs modes de rémunération entre 1991 et 1993 en adoptant, entre autres, diverses formes de primes d'intéressement. Seules des études sectorielles nous permettront de mieux connaître les implications sociales de ces transformations.

Simon N. ROY

BIBLIOGRAPHIE

BERTAUX-WIAME, Isabelle

1982 « L'installation dans la boulangerie artisanale », *Sociologie du travail*, 1 : 8-23.

BETCHERMAN, Gordon et coll.

1994 *The Canadian Workplace in Transition*, Kingston, IRC Press.

BILLETTE, André et Mario CARRIER

1994 « Régulations sociales et PME industrielles : le cas de la région de Saint-Georges de Beauce », dans : Paul R. BÉLANGER, Michel GRANT et Benoît LÉVESQUE (dirs), *La modernisation sociale des entreprises*, Les Presses de l'Université de Montréal, 241-256.

BOLLE DE BAL, Marcel

1964 « Crise, mutation et dépassement de la rémunération au rendement », *Sociologie du travail*, 2 : 113-134.

DAOUST, Catherine

1989 « Les travailleurs forestiers sous la tente », *Vie ouvrière*, 16.

DION, Gérard

1986 *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval.

DUBOIS, Pierre

1992 « Politique forestière : misère humaine et 2 X 4 », *Vie ouvrière*, 237 : 22-26.

Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN)

1984 *Les travailleurs forestiers du Québec paient pour travailler : mémoire*, mémoire présenté à la Commission consultative sur la réforme du Code du travail.

FORTIN, Gérald et Émile GOSSELIN

1960 « La professionnalisation du travail en forêt », *Recherches sociographiques*, 1, 1 : 33-60.

FORTIN, Gérald

1971 *La fin d'un règne*, Montréal, Hurtubise HMH.

GAUTHIER, Madeleine

1988 *Les jeunes chômeurs ; une enquête*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture. (Documents de recherche).

LEBEL, A.

1985 « La culture matérielle des travailleurs forestiers », *Asticou*, 33 : 15-25.

LECKIE, Norman et Gordon BETCHERMAN

1996 *Age Structure of Employment in Industries and Occupations*, Développement des ressources humaines Canada.

LEGENDRE, Camille

1976 « L'environnement et les limites à la bureaucratisation : la grande industrie forestière au Québec », *Recherches sociographiques*, XVII, 2 : 221-245.

1979 « Les débuts de la rémunération à la pièce dans l'industrie forestière », *Recherches sociographiques*, XX, 3 : 301-335.

MARUANI, M. et É. REYNAUD

1993 *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte. (Repères.)

MARX, Karl

1995 *Le capital*, livre I, Paris, Flammarion, (tome 2).

MERCURE, Daniel

1996 *Le travail déraciné ; l'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Montréal, Boréal.

Ministère des Ressources naturelles

1996 *Ressources et industries forestières ; portrait statistique*, Ministère des Ressources naturelles.

MOTTEZ, Bernard

1960 « Du marchandage au salaire au rendement », *Sociologie du travail*, 3 : 206-215.

1971 *La sociologie industrielle*, Paris, Les Presses universitaires de France. (Que sais-je ?)

RAVEYRE, Marie-Françoise et Jean SAGLIO

1984 « Les systèmes industriels localisés : éléments pour une analyse sociologique des ensembles de PME industriels », *Sociologie du travail*, 4 : 157-176.

REYNAUD, Jean-Daniel

1989 *Les règles du jeu*, Paris, Armand Colin.

ROY, Simon N.

1995a *Artisanat du bâtiment et réseaux locaux ; le cas de l'artisan couvreur parisien*, Paris, Université Paris X. (Thèse de doctorat en sociologie.)

1995b « Accords de collaboration et réseaux locaux ; le cas des artisans couvreurs », *Sociétés contemporaines*, 22 / 23 : 169-184.

TREMBLAY, Marc-Adélar

1960 « Les tensions psychologiques chez le bûcheron : quelques éléments d'explication », *Recherches sociographiques*, 1, 1 : 61-91.

VINET, Alain, Chantal BRISSON et Michel VÉZINA

1984 « Rémunération à la pièce, travail parcellaire et santé mentale dans l'industrie du vêtement », *Sociologie et sociétés*, 18, 2 : 25-36.