

**UNIVERSITÉ LAURENTIENNE**

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL**

**PAR  
STEVE FILLION**

**ANALYSE QUALITATIVE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS  
DANS LE SECTEUR FORESTIER DU NORD DE L'ONTARIO**

**LE 7 SEPTEMBRE 2015**

© Steve Fillion, 2015

## REMERCIEMENTS

Au terme du programme de maîtrise en service social, je tiens à remercier plusieurs des personnes qui ont contribué de près à ce projet de recherche. Premièrement, j'aimerais remercier ma directrice de mémoire, Marie-Luce Garceau, et le deuxième lecteur de ce mémoire, Marc Charron, qui ont su me guider et m'encourager tout au long du processus. J'ai beaucoup apprécié les nombreuses discussions et le temps que vous avez consacré à répondre à mes questions.

Merci aux participantes et participants, c'est-à-dire aux neuf travailleuses et travailleurs licenciés du secteur forestier qui ont accepté de partager leur vécu afin que puisse se faire cette recherche.

Un merci particulier à André Marcil, directeur général des Services de Counselling Hearst-Kapusksasing-Smooth Rock Falls. Pendant toutes ces années, ton support, ton encouragement et ta flexibilité ont été grandement appréciés.

Un merci tout spécial à ma famille qui a toujours témoigné de l'intérêt pour mon sujet de recherche et pour avoir cru en mes capacités d'accomplir ce défi.

Finalement, je garde le meilleur pour la fin. J'aimerais remercier mon épouse Tammy. Merci pour ton soutien, ta patience et pour m'avoir encouragé dans les moments difficiles, et pendant toutes ces années. Ce mémoire est un rêve depuis longtemps, et j'ai toujours apprécié ton appui et ta confiance en moi. Malgré tes inquiétudes lorsque j'ai décidé de m'inscrire dans ce programme, tu m'as toujours soutenu dans ma décision et cette réussite n'aurait pas pu se réaliser sans toi à mes côtés.

## RÉSUMÉ

Cette étude porte sur le nombre élevé d'entreprises de la région du nord de l'Ontario qui ont été péniblement touchées par la crise du secteur forestier qui a sévi entre 2004 et 2009 et dont la conséquence a été le licenciement de milliers de travailleuses et travailleurs. Ce mémoire visait à mieux comprendre l'impact réel et les stratégies utilisées par les travailleuses et travailleurs licenciés afin de faire face à la perte de leur emploi en explorant les vécus subjectifs des travailleuses et travailleurs licenciés.

Le mémoire a utilisé la méthode qualitative et a été mené à l'aide d'entrevues semi-dirigées auprès de neuf travailleuses et travailleurs ayant vécu un licenciement suite à une fermeture d'usine du secteur forestier. Les entrevues semi-dirigées ont été menées en fonction des objectifs et des questions de recherche. Ainsi, nous avons voulu connaître comment les travailleuses et travailleurs du secteur forestier du nord de l'Ontario ont réagi à la fermeture de l'usine et à leur licenciement, les stratégies prises pour faire face à la perte de leur emploi et à leur avenir, et les types d'aide psychosociale dont elles et ils auraient eu besoin.

Les résultats de cette étude ont permis de répondre aux objectifs et questions de recherche. Dans un premier temps, selon les entretiens obtenus avec les participantes et participants, le licenciement entraîne une forme d'invalidation personnelle et une dépersonnalisation chez l'individu. Toutes et tous ont partagé des sentiments de perte d'identité, de perte de sécurité et d'impuissance face à la situation. Ces types d'invalidation engendrent de la souffrance chez l'individu qui se manifeste sous la forme de tristesse, de frustration, de stress et de dépression. Les résultats expliquent également les différentes stratégies individuelles mises en place par les travailleuses et travailleurs licenciés et les types d'aide dont elles et ils auraient du besoin afin de faire face aux nombreuses épreuves.

Mots clés : nord de l'Ontario, secteur forestier, fermeture d'usine, perte d'emploi, travailleurs licenciés, stratégies, aide psychosociale.

## **ABSTRACT**

This study focuses on the high number of companies in northern Ontario that were affected by the forestry crisis between 2004 and 2009 which continues to prevail and whose consequence is the dismissal of thousands of workers. In this perspective, the research was intended to better understand the impact and the strategies used to cope with the loss of employment not only by quantifiable facts but mostly by exploring the experiences of laid off workers.

The author conducted a qualitative research through semi-structured interviews with 9 workers who have experienced a permanent layoff following a mill closure in the forestry sector. The semi-structured interviews were conducted according to the objectives and research questions. Therefore, we wanted to have a better understanding of how the workers from the Northern Ontario forestry sector reacted to their job loss and the mill closure, the strategies taken by the laid off workers to cope with the job loss and their future, and the types of psychosocial help that was needed.

The results of this study support the objectives and research questions. Initially, according to the interviews with the participants, the job loss causes a form of personal invalidation and a depersonalization in the individuals. The participants of this study have shared feelings of identity loss, security loss and feeling powerless over the situation. These types of invalidations cause the individual to suffer, which is manifested in form of sadness, frustration, stress and depression. The results also explain the different strategies used by the individual affected by the job loss and the types of assistance chosen to cope with the many challenges.

**Keywords:** Northern Ontario, forest sector, mill closure, job loss, laid-off workers, coping strategies, psychosocial support.

## TABLE DE MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	i
RÉSUMÉ .....	ii
ABSTRACT .....	iii
LISTE DU TABLEAU .....	8
LISTE DE LA FIGURE .....	8
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I .....	4
PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE .....	4
1.1 Mise en contexte de la problématique de recherche.....	4
1.2 Crise dans le secteur forestier : une baisse de la demande de produits .....	6
1.3 Facteurs ayant contribué à la diminution de la demande de produits.....	7
1.3.1 Utilisation de l'Internet .....	7
1.3.2 Concurrence accrue des pays en développement.....	8
1.3.4 Crise immobilière aux États-Unis.....	8
1.3.5 Autres facteurs ayant aggravé la crise.....	9
1.4 Défis des travailleurs licenciés du secteur forestier au Canada.....	10
1.5 Conséquences de la crise forestière sur les travailleurs licenciés.....	13
1.5.1 Impact financier .....	13
1.5.2 Stress et crainte de l'inconnu .....	15
1.5.3 Perte d'identité et du sentiment d'appartenance .....	15
1.5.4 Perte de la sécurité d'emploi.....	16
1.5.5 Perte d'estime de soi .....	17
1.5.6 Problèmes de santé mentale .....	18
1.5.7 Conséquences sur la famille.....	18
1.5.8 Changements dans les conditions d'emploi .....	20
1.5.9 Conséquences sur la communauté .....	20

1.6 Situation dans le nord de l'Ontario.....	21
1.6.1 Municipalités du nord de l'Ontario touchées par le secteur forestier .....	22
1.6.2 Municipalité de Smooth Rock Falls.....	24
1.6.3 Municipalité de Hearst .....	26
1.7 Transfert des compétences.....	32
1.8 Objectifs et questions de recherche .....	32
CHAPITRE II.....	34
CADRE THÉORIQUE.....	34
2.1 Modèle écologique du développement humain .....	34
2.2 Sociologie clinique : désinsertion sociale.....	39
2.2.1 Définition et facteurs de causalité.....	39
2.2.2 Stratégies de réponse et typologie.....	41
CHAPITRE III.....	45
RECENSION DES ÉCRITS .....	45
3.1 Recension des écrits sur l'impact d'un licenciement.....	45
3.1.1 Perte de la sécurité d'emploi.....	45
3.1.2 Perte d'un sentiment d'appartenance .....	47
3.1.3 Disqualification de leur passé .....	47
3.1.4 Sentiment de perte d'identité .....	47
3.1.5 Problèmes de santé mentale .....	48
3.1.6 Différentes réactions des travailleurs licenciés.....	50
3.1.7 Réaction des travailleurs plus âgés .....	50
3.1.8 La dépression et les différents types de licenciement.....	52
3.1.9 Communauté francophone et mono-industrielle du nord de l'Ontario .....	53
3.1.10 Impact financier .....	54
3.2 Recension des écrits sur l'impact d'un licenciement sur la famille .....	55
CHAPITRE IV .....	58
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE .....	58
4.1 Type de recherche et instrument de mesure .....	58
4.2 Population cible et recrutement .....	59

4.3 Méthode d'analyse des données .....	61
4.4 Description de l'échantillon.....	60
4.5 Éthique et confidentialité.....	63
CHAPITRE V.....	65
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS .....	65
5.1 Réactions des travailleurs suite à la fermeture de l'usine.....	65
5.1.1 Choc, espérance et tristesse.....	66
5.1.2 Incompréhension, colère et frustration.....	68
5.1.3 Sentiment d'impuissance .....	69
5.1.4 Dépression et stress .....	71
5.1.5 Perte d'identité .....	70
5.1.6 Perte de sécurité d'emploi.....	73
5.2 Conséquences sur la relation conjugale et familiale.....	74
5.2.1 Conflits dans la relation conjugale.....	75
5.2.2 Changements dans la distribution des tâches .....	76
5.2.3 Diminution de la présence du père avec la famille .....	78
5.3 Impact financier sur les travailleurs licenciés.....	79
5.3.1 Faillite personnelle.....	80
5.3.2 Perte de salaire et incapacité à rencontrer les obligations financières .....	81
5.3.3 Utilisation des épargnes et du crédit .....	80
5.3.4 Plan de retraite bousillé et perte de bénéfices .....	84
5.4 Conséquences sur les relations sociales.....	87
5.5 Stratégies utilisées pour se trouver un nouvel emploi .....	88
5.5.1 Déménagement à l'extérieur de la communauté.....	89
5.5.2 Décision de ne pas déménager .....	90
5.5.3 Déplacement pour le travail .....	91
5.5.4 Formation des travailleurs licenciés.....	93
5.6 Aide psychosociale souhaitable pour les travailleurs .....	95

CHAPITRE VI .....	101
DISCUSSION.....	101
6.1 Modèle écologique du développement humain .....	101
6.1.1 Ontosystème.....	102
6.1.2 Microsystème et mésosystème.....	111
6.1.3 Exosystème et macrosystème.....	121
6.1.4 Chronosystème.....	131
6.2 Désinsertion sociale.....	133
6.3 Implication pour la pratique d'intervention en service social .....	148
CONCLUSION .....	154
BIBLIOGRAPHIE.....	157
APPENDICE A FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....	162
APPENDICE B CONSIGNES POUR LE RECRUTEMENT PAR UNE TIERCE PERSONNE QUI CONNAÎT UN TRAVAILLEUR LICENCIÉ.....	164
APPENDICE C GRILLE D'ENTREVUE .....	166



## **LISTE DU TABLEAU**

Tableau 1 Données sociodémographique des personnes ayant participé à la recherche..	60
---	----

## **LISTE DE LA FIGURE**

Figure 1 Niveaux systémiques .....	35
------------------------------------	----

## INTRODUCTION

Comme dans plusieurs régions canadiennes, l'industrie forestière, dans le nord de l'Ontario, est un secteur d'emploi à industrie unique dans plusieurs localités. Il devient alors évident de constater l'importance de ce secteur d'emploi qui joue un rôle essentiel pour assurer la viabilité économique et le bien-être de ses résidents.

Depuis quelques années, un nombre élevé d'entreprises forestières de la région du nord de l'Ontario a été péniblement touché par la crise forestière qui sévit et dont la conséquence est le licenciement de milliers de travailleurs. Voici comment un journaliste de Radio Canada relatait l'ampleur de cette crise :

L'industrie forestière a permis à des milliers de francophones des communautés du nord de l'Ontario de gagner leur vie pendant des années. Aujourd'hui, le secteur est en crise, près de 40 usines ont fermé leurs portes et 9 000 travailleurs se retrouvent sans emploi. Que réserve l'avenir au nord de la province ? (Radio Canada, 18 mai 2010).

Dans le présent mémoire, on explore la crise forestière qui affecte particulièrement les communautés du nord de l'Ontario. Dans cette perspective, la recherche vise à mieux comprendre l'impact réel et les stratégies utilisées pour faire face à la perte d'emploi non seulement par des faits mais surtout par l'exploration des vécus subjectifs des travailleurs licenciés.

L'auteur de ce mémoire a choisi d'analyser le vécu des travailleurs licenciés du secteur forestier du nord de l'Ontario pour deux raisons particulières. Premièrement, un membre de ma famille a été affecté par un licenciement du secteur forestier et j'ai constaté de proche l'ampleur de cette crise forestière sur les travailleurs touchés et les familles. En observant les conséquences et la façon dont un membre de ma famille a

été confronté à de nombreux défis, je me suis intéressé à mieux comprendre cette réalité qui est venu toucher des centaines de personnes de notre région. Deuxièmement, en étant gestionnaire d'une agence communautaire qui fournit des services de soutien aux personnes aux prises avec un problème de santé mentale, il est important de pouvoir bien comprendre les besoins d'une clientèle qui pourrait faire face à une perte d'emploi. De cette façon, nous serions plus en mesure d'aider cette population à mieux gérer les difficultés sur le plan individuel, familial et social.

Dans le premier chapitre, nous présentons la problématique de recherche et une mise en contexte de ce phénomène social qu'est le licenciement massif dans le secteur forestier. Afin de bien camper le sujet, ce chapitre aborde plusieurs thèmes incluant les causes et facteurs secondaires de la crise forestière, les défis et les conséquences de la crise forestière sur les travailleurs, et une présentation de la situation particulière au nord de l'Ontario. Il se termine avec une présentation des objectifs et questions de recherche de cette étude.

Dans le second chapitre, nous présentons le cadre théorique de la recherche. Celui-ci s'inspire de deux approches, le modèle écologique du développement humain d'Urie Bronfenbrenner (1979), et l'approche de sociologie clinique centrée sur le concept de la désinsertion sociale, telle que développée par Vincent de Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti (1994).

Le troisième chapitre est consacré à la recension des écrits sur le l'impact du licenciement chez les travailleurs forestiers comme dans d'autres domaines du travail. Plus particulièrement, il explore, la perte de la sécurité d'emploi, celle du sentiment d'appartenance, la disqualification professionnelle, la santé, les réactions de travailleurs licenciés, l'impact financier du licenciement sur la famille.

Dans le quatrième chapitre, nous présentons les éléments de la méthodologie de recherche qualitative qui ont servi à baliser le projet de recherche. Ce chapitre est dédié à la présentation du type de recherche et de l'instrument de mesure, la population cible et le recrutement, la méthode d'analyse des données, la description de l'échantillon et, finalement, à une section sur l'éthique et la confidentialité.

Le cinquième chapitre est consacré à la présentation des résultats de cette étude. Ceux-ci sont présentés en fonction des divers thèmes de la recherche. D'abord, on voit les résultats concernant les réactions et les conséquences sur les travailleuses et travailleurs licenciés suite à la fermeture de l'usine, les conséquences du licenciement sur la relation conjugale et familiale, l'impact financier vécu par les travailleurs licenciés, les conséquences du licenciement sur les relations sociales, les stratégies utilisées pour se trouver un nouvel emploi et, finalement, l'aide psychosociale qui aurait été souhaitable pour leur venir en aide. Les deux dernières sections de ce chapitre présentent respectivement une discussion sur les résultats et l'implication de cette recherche pour la pratique de l'intervention en service social.

Le sixième chapitre est consacré à une discussion concernant les principales découvertes réalisées en cours de ce mémoire. Plus particulièrement, les liens entre les résultats de la recherche et le cadre théorique sont abordés, soit le modèle écologique de développement humain de Bronfenbrenner (1979) et l'approche de sociologie clinique centrée sur le concept désinsertion sociale de Gaulejac et Léonetti (1994).

En guise de conclusion, un retour sur l'ensemble de la démarche scientifique entreprise au cours de ce mémoire est présenté afin de rendre compte du travail effectué.

## **CHAPITRE I**

### **PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE**

Ce chapitre est réservé à la problématique de recherche. Il présente une mise en contexte de la crise du secteur forestier dans le nord de l'Ontario et les facteurs qui ont contribué à la diminution de la demande de produits ici au Canada. Par la suite, on voit les défis et les conséquences de cette crise du secteur forestier sur les travailleuses et travailleurs licenciés. La dernière section de ce chapitre touche la situation plus spécifique à la région du nord de l'Ontario. Il se termine avec la présentation des objectifs et les questions de recherche

#### **1.1 Mise en contexte de la problématique de recherche**

Au Canada, le secteur des produits forestier est considéré comme une ressource essentielle qui assure la viabilité économique et le bien-être d'un grand nombre d'individus et de communautés. Malheureusement, la situation économique actuelle de ce secteur d'emploi connaît une période difficile dans l'ensemble du pays, et plus particulièrement dans les endroits qui dépendent de cette ressource primaire. Depuis quelques années, le secteur des produits forestiers est confronté à une multitude de difficultés et défis afin de survivre à la crise économique qui sévit dans le secteur. Ces problèmes ont obligé plusieurs entreprises forestières à procéder à des licenciements collectifs ou des fermetures d'usines. Les nombreuses pertes d'emploi ont eu des conséquences dévastatrices sur les travailleuses et travailleurs et leur famille ainsi que sur les communautés.

Une enquête intéressante permet de connaître le nombre de travailleurs licenciés depuis quelques années au Canada. En effet, Malatest & Associates Ltd ont présenté un rapport au Conseil sectoriel des produits forestiers, en 2009. Cette étude, intitulée *Défis et répercussions : la transition professionnelle des travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers du Canada*, montre que le secteur des produits forestiers a connu plus de 100 000 pertes d'emplois entre les années 2004 et 2009. De ce nombre, environ 40 000 individus étaient toujours sans emploi au moment où l'enquête a été menée. Plus particulièrement, la baisse de main-d'œuvre qu'a connue le secteur forestier s'est principalement produite entre les années 2007 et 2009. En 2007, on estimait que ce secteur comptait 201 500 travailleurs alors que ce nombre n'était plus que 151 900 en 2009. Ces pertes d'emploi d'environ 50 000 travailleurs représentent une amputation de près de 25 % de la main-d'œuvre employé dans ce secteur.

Au niveau du gouvernement fédéral, Ressources naturelles du Canada présente des données sur le déclin de l'emploi dans l'industrie forestière à partir de l'*Enquête sur la population active* menée par Statistique Canada (2010). Entre 2003 et 2008, le taux annuel moyen d'emploi dans le secteur des produits forestiers a diminué à 5,9 %, ce qui représente le taux le plus bas de l'histoire de l'industrie forestière canadienne. Durant la même période et selon la même source, la crise forestière a mené à de nombreuses pertes d'emploi, passant de 941 400 travailleurs en 2003 à 695 700 en 2008, soit un total de 245 700 mises à pied. Ces nombreuses pertes d'emploi incluent les emplois directs, indirects et générés par le secteur forestier canadien. Seulement, pour l'année 2009, cette même étude démontre que l'industrie a connu une baisse de 13 % du nombre d'emplois, soit 35 500 pertes d'emplois directs comparativement à l'année précédente. Cette diminution correspond au niveau d'emploi le plus faible dans le secteur forestier depuis 1989.

Ces données permettent de constater la gravité du problème de la perte d'emploi dans le secteur des produits forestiers au Canada. Ces statistiques montrent que durant la crise forestière, un nombre élevé d'environ 245 700 travailleurs (directs, indirects et générés) ont été licenciés de ce secteur d'emploi depuis 2004. Connaissant l'ampleur du phénomène affectant le secteur forestier, nous pouvons maintenant tenter d'identifier les causes d'un tel phénomène et les facteurs secondaires qui y ont contribué.

## **1.2 Crise dans le secteur forestier : une baisse de la demande de produits**

La crise forestière au Canada a été provoquée par plusieurs facteurs. La question que plusieurs personnes se posent souvent est la suivante : « Comment est-ce que nous en sommes arrivés là ? ».

Selon le *Rapport provisoire du comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts* (2010) dans son étude complétée en 2009, la diminution de la demande des produits du bois est en grande partie la cause principale de la crise du secteur forestier. Ainsi, la demande du papier journal a diminué de façon significative depuis l'utilisation massive de l'Internet et de l'accès à des documents électroniques qui sont de plus en plus utilisés. La production de papier journal au Canada a diminuée de 8 180 000 tonnes à 4 378 000 tonnes entre 2004 et 2009 (Ressources Naturelles Canada, 2010). Cette même source d'information montre également une baisse constante dans les produits du bois suivants :

- la production de papier d'impression et d'écriture (7 020 000 tonnes en 2004 à 3 602 000 tonnes en 2009);
- la production de pâtes (26 238 000 tonnes en 2004 à 17 095 000 tonnes en 2009);

- la production de bois de sciage résineux (82 774 000 mètres cubes en 2004 à 44 436 000 mètres cubes en 2009);
- la production de bois de feuillus; (1 816 000 mètres cubes en 2004 à 813 000 mètres cubes en 2009);
- la production de contreplaqués et de panneaux à lamelles orientées; (12 168 000 mètres cubes en 2004 à 6 008 000 mètres cubes en 2009).

### **1.3 Facteurs ayant contribué à la diminution de la demande de produits**

#### **1.3.1 Utilisation de l'Internet**

Il est important de retenir, des données que nous venons de présenter, que les causes qui expliquent la diminution de la demande sont différentes d'un produit à l'autre. Premièrement, la baisse de demande en papier journal est causée en grande majorité par l'utilisation de l'Internet et les documents électroniques. M. Yves Lachapelle, directeur de la foresterie et conseiller spécial pour le Conseil de l'industrie forestière du Québec mentionne ce qui suit:

Prenons le secteur du papier journal, un marché traditionnel. Malgré la grande qualité de nos papiers au Québec qui est lié à la qualité de la fibre de l'épinette noire, ce marché est à la baisse. On parle d'une réduction de 8 pour cent par année (Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts, 2009, p. 10).

Dans nos sociétés d'aujourd'hui, l'utilisation de l'Internet est devenue un outil de travail utile et efficace au niveau personnel, professionnel et social. Cet outil est utilisé à diverses fins tels que la rédaction, la lecture de livres ou de journaux, maintenir les contacts avec ses amis et membres de la famille, et plus encore. Ces multiples tâches permettent de faire beaucoup de choses sans devoir utiliser le papier, ce qui contribue énormément à la diminution du papier journal ou de papiers fins en Amérique du Nord comme ailleurs.



### **1.3.2 Concurrence accrue des pays en développement**

L'augmentation de la concurrence provenant des pays en développement a également contribué à la baisse de la demande pour nos produits de pâte de bois. Il existe plusieurs facteurs tels : la croissance rapide des plantations d'arbres, le peu de distance entre les plantations et les usines, et les nouvelles technologies qui permettent aux entreprises de l'Amérique centrale et de l'Amérique du sud, par exemple, de réduire le coût de production de la pâte de bois. Ces facteurs donnent l'opportunité à des pays comme le Brésil, par exemple, de pouvoir développer et étendre son marché de production de pâtes et devenir de sérieux concurrents aux producteurs nord-américains. Selon Jim Farrel, sous-ministre adjoint des Ressources naturelles Canada :

Nos principaux concurrents pour les pâtes de feuillus sont l'Amérique centrale et l'Amérique du Sud. Leurs coûts de production sont tels qu'ils peuvent exporter du papier d'impression au Canada à un prix nettement inférieur à notre coût de production (Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts, 2009, p. 12).

### **1.3.4 Crise immobilière aux États-Unis**

En ce qui a trait à la production de bois de sciage de résineux et de feuillus et la production de contreplaqués et de panneaux à lamelles orientées, ces produits de bois ont connu une diminution énorme en raison de la crise immobilière et de la chute du secteur de la construction résidentielle aux États-Unis entre autres. Les scieries canadiennes ont été énormément affectées car le Canada est un grand producteur et vendeur de bois de construction aux États-Unis. Voici ce que Bill Love, président du conseil d'administration du Conseil canadien du bois dit à ce sujet:

Nous sommes passés d'un sommet de 2,2 millions de mises en chantiers à 600 000 mises en chantier. Cela représente une baisse de la demande de 75 pour cent [ . . .]. Nos prix [ . . .] sont passés de plus de 400 \$ l'unité à 190 \$, ce qui représente une baisse de 50 p. 100. De simples calculs permettent de conclure qu'une baisse de 50 pour cent du volume et une baisse de 50 pour cent du prix signifient qu'il reste seulement 25 pour cent des affaires. Il n'y a pas beaucoup d'entreprises qui peuvent survivre dans ces conditions; c'est pourquoi il y a des licenciements d'employés à la fois permanents et temporaires ainsi que des fermetures (Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts, 2009, p. 14).

### **1.3.5 Autres facteurs ayant aggravé la crise**

En plus de cette grande diminution dans la demande des produits forestiers entre 2004 et 2009, les membres du Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts (2010) présentent d'autres facteurs qui ont aggravé la situation, tels :

- l'accroissement du taux de change et le coût de l'énergie;
- la difficulté d'avoir accès au crédit pour les entreprises canadiennes;
- l'approvisionnement en bois et le manque d'accès aux forêts matures;
- la structure de l'industrie et le manque de vision à long terme.

Cette section montre que la diminution de la demande de produits de bois au Canada est reliée à plusieurs facteurs. La crise du secteur des produits forestiers est une situation très complexe qui ne peut se résoudre rapidement. Cependant, il est important de s'y pencher immédiatement afin de développer des stratégies et des solutions pour augmenter la demande de produits de bois dans les différents types de production et contrecarrer les effets de la crise du secteur forestier canadien compte tenu de ses nombreuses fermetures d'usine et des conséquences des licenciements massifs.

#### **1.4 Défis des travailleurs licenciés du secteur forestier au Canada**

Afin d'amorcer cette section, il est important de mentionner que les défis présentés dans les prochains paragraphes découlent du rapport intitulé *Défis et répercussions: La transition professionnelle des travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers du Canada*, complété par le Conseil sectoriel des produits forestiers du Canada en 2009.

Le premier défi soulevé dans ce rapport est que ce secteur d'emploi possède une main-d'œuvre âgée dont 46 % est âgées de 45 ans ou plus comparativement à 39 % pour la moyenne de la main-d'œuvre canadienne (Statistique Canada, cité par le Conseil sectoriel des produits forestiers, 2009, p. 6). La crise forestière montre que les travailleurs licenciés n'obtiendront pas une pleine pension, ce qui cause des difficultés financières. Trop jeunes pour prendre leur retraite, plusieurs travailleuses et travailleurs ont la perception qu'ils vont avoir de la difficulté à se faire embaucher par une autre entreprise en raison de leur âge. De plus, la formation professionnelle qui s'offre comme solution pour ces personnes est vue comme un dernier recours en raison à la fois de la durée pour la compléter, et de la perception de ne pas pouvoir se dénicher un autre emploi dans un autre domaine.

Le second défi soulevé est lié à l'attachement des travailleurs au secteur forestier comme milieu de travail. Plusieurs travaillent dans ce domaine depuis de nombreuses années et ont beaucoup de difficultés à s'imaginer occuper un emploi dans un autre domaine. La perception des travailleurs vis-à-vis des licenciements est qu'il est plus avantageux d'attendre que la crise se résorbe d'elle-même au lieu d'aller se trouver un emploi dans un autre domaine. La majorité des travailleurs vont attendre d'écouler leurs prestations d'assurance-emploi avant de commencer la recherche d'emploi.

Un troisième défi pour les travailleurs est au niveau du type de licenciement. Depuis plusieurs années, ces travailleurs s'étaient habitués à des licenciements temporaires. C'était souvent normal d'obtenir un licenciement temporaire d'une année à l'autre. À la différence des crises antérieures du secteur forestier, plusieurs travailleurs qui envisageaient un licenciement temporaire de quelques mois seulement étaient toujours sans emploi deux ans plus tard. D'ailleurs, même lorsque les gens songent que le licenciement est maintenant permanent, ils hésitent à quitter l'entreprise afin de pouvoir avoir accès à l'indemnité de départ, ce qui peut souvent prendre du temps.

Un quatrième défi qui est, selon le Conseil sectoriel des produits forestiers du Canada (2009), plus difficile à surmonter est celui du reclassement du travailleur. Les options de reclassement sont souvent limitées lorsqu'un travailleur fait face à un licenciement dans le secteur forestier. Les entreprises sont souvent établies dans de petites communautés où la viabilité économique de la communauté dépend en grande majorité des retombées économiques du secteur des produits forestiers et qui permettent aux travailleurs d'obtenir un salaire convenable pour répondre aux besoins de leur famille. Dans les situations de licenciements, le travailleur et sa famille est souvent confronté à la décision de vendre la maison et de quitter la communauté, ou encore d'accepter un autre emploi dans la communauté mais dont le revenu et les avantages sociaux sont bien inférieurs à ce qu'il avait avant le licenciement. Selon la même source, les travailleurs âgés préfèrent rester dans la communauté tandis que les jeunes sont plus portés à quitter la région pour se procurer un emploi avec un salaire et des avantages sociaux plus élevés.

Un cinquième défi pour la main-d'œuvre du secteur forestier a trait à la possibilité pour le travailleur de transférer d'un secteur d'emploi à un autre et la reconnaissance des compétences acquises dans le secteur forestier. La réalité est que plusieurs travailleurs licenciés du secteur forestier ne possèdent pas de diplôme ou de certification attestant de leurs compétences. Même après avoir travaillé pour une

entreprise forestière pendant plusieurs années, les employeurs d'un autre secteur d'emploi sont réticents à reconnaître les compétences acquises, ce qui aggrave la situation des travailleurs espérant obtenir un emploi ailleurs. Plusieurs travailleurs licenciés, ne possédant aucun certificat pouvant faciliter leur reclassement, vont donc opter pour une formation professionnelle spécialisée dans un secteur particulier, et enfin, obtenir un certificat et les compétences requises. Toutefois, certains travailleurs possèdent un faible niveau d'instruction ce qui rend le programme de formation plus difficile à compléter.

Le sixième et dernier défi mentionné par le Conseil sectoriel des produits forestiers (2009), est le manque d'expérience en recherche d'emploi pour les travailleurs licenciés. La plupart ont travaillé pour la même entreprise forestière pendant plusieurs années et n'ont jamais songé quitter la compagnie. Maintenant, ils sont dans une situation où ils doivent faire de la recherche d'emploi sans posséder les connaissances et les ressources nécessaires à ce chapitre.

Pour terminer cette section, il est malheureux de constater que les travailleurs licenciés doivent surmonter de tels défis pendant leur période de transition professionnelle. Ces défis seront vécus différemment d'un travailleur à l'autre mais cette transition peut causer toute une gamme de conséquences individuelles, familiales, professionnelles et sociales. La prochaine section abordera les conséquences de la crise forestière pour les travailleurs du secteur des produits forestiers. S'il est possible d'aborder conjointement les défis et les conséquences des travailleurs licenciés, ceux-ci seront discutés séparément afin de permettre une explication plus éclairée.

## **1.5 Conséquences de la crise forestière sur les travailleurs licenciés**

Dans cette section, l'objectif est de présenter de façon générale les conséquences liées aux nombreuses pertes d'emplois dans le secteur des produits forestiers au Canada. Lorsque des pertes d'emplois si élevées se produisent à travers tout le pays, les conséquences sont inévitables pour les travailleurs. Les prochains paragraphes aborderont les conséquences vécues par le travailleur licencié, les conséquences pour la famille ainsi que pour la communauté.

### **1.5.1 Impact financier**

Premièrement, l'impact financier devient le souci majeur pour les travailleuses et travailleurs licenciés. Dans chaque famille, un revenu familial est nécessaire pour assurer les besoins essentiels et les autres nécessités de la vie. La plupart des individus tentent de se procurer un emploi avec un revenu familial raisonnable et suffisant pour combler ces besoins. Le secteur forestier a permis aux travailleurs, pour une longue période de temps, de jouir d'un revenu qui répondait aux besoins de la vie. Cependant, suite aux nombreuses pertes d'emplois dans le secteur forestier du nord de l'Ontario, le revenu familial des travailleurs touchés a été réduit considérablement.

La perte de revenu familial découlant de cette situation fait que certaines personnes sont obligées de retirer de l'argent de leur compte épargne, de s'endetter en empruntant sur une marge de crédit ou de contracter d'autres genres de prêts personnels, etc. Pour les personnes plus âgées, qui sont près de leur retraite, on constate que certains doivent retirer de l'argent de leur épargne-retraite (REER) afin de joindre les deux bouts. Par ailleurs, d'autres personnes touchées par ces licenciements doivent vendre leurs biens personnels (p.ex. : motoneige, véhicule tout

terrain, roulotte, etc.) pour une somme beaucoup moins élevée que leur valeur actuelle et ce afin de pouvoir subvenir aux besoins essentiels de la famille.

Une autre conséquence financière de cette crise du secteur forestier est l'effondrement du marché immobilier local. Il y a quelques années, il était rare de voir une maison à vendre à Hearst ou dans une autre petite communauté située dans le nord de l'Ontario, alors qu'aujourd'hui, on en trouve plusieurs. Depuis quelques années, les maisons à vendre ont une valeur de beaucoup dépréciée car elles ne trouvent pas preneur. D'ailleurs, il y a des maisons qui se vendent à des prix ridiculement bas, soit entre 5 000 \$ et 10 000 \$, tout simplement parce que les gens veulent s'en débarrasser afin de quitter la communauté.

Le dernier point à soulever au niveau des conséquences financières est relié aux travailleurs des opérations forestières. Ces travailleurs incluent les conducteurs de camions lourds, d'abatteuses-empileuses ou d'ébrancheuses, etc. Une large proportion des travailleurs possédant leur propre machinerie a été obligée de déclarer faillite. Ces travailleurs autonomes ou ces sous contractants, en l'absence de contrat pour une longue période de temps, ont vu fondre la valeur de leur équipement tout en devant poursuivre à acquitter les paiements servant à amortir leur achat. Dans ces circonstances, la faillite est souvent la seule avenue possible.

Pour résumer cette section, la situation vécue par les travailleurs licenciés dans ce secteur d'emploi entraîne plusieurs difficultés financières. Cette réalité mène à un appauvrissement de la famille et à une instabilité financière qui se vit à grande échelle. Pour faire suite à l'impact financier d'une perte d'emploi, on constate que plusieurs réactions, émotions et difficultés personnelles sont présentes lors d'un licenciement chez les travailleurs du secteur forestier.

### **1.5.2 Stress et crainte de l'inconnu**

Lors de discussions informelles avec des individus qui ont perdu leur emploi (p. ex. : des amis ou des membres de la famille), un thème revient constamment : le stress de l'individu lié à la crainte de l'inconnu. Pour les individus licenciés temporairement, il y a toujours la crainte que la compagnie ferme définitivement ses portes avec les conséquences que cela signifie sur les finances ou le fait de devoir se chercher un autre emploi, etc. Les travailleurs se questionnent beaucoup à ce sujet, mais ils gardent tous un espoir à l'effet que l'usine ré-ouvrira ses portes et que le marché du secteur forestier va reprendre un jour.

Pour les travailleurs ayant vécu une perte d'emploi permanente, le stress est relié également à l'obligation de retourner sur le marché du travail dans un domaine d'emploi qui est complètement différent. On pense aux travailleurs des opérations forestières qui ont toujours opéré de la machinerie lourde et qui se trouve aujourd'hui dans l'obligation de postuler pour de nouveaux emplois. Plusieurs questions leur viennent à l'esprit : Est-ce qu'ils vont m'embaucher ? Est-ce que je vais être assez compétent pour faire la *job* ? Est-ce que la compagnie va embaucher un gars de mon âge ? Est-ce que je devrai retourner compléter une formation ? Est-ce que je devrai vendre ma maison et me relocaliser dans une autre communauté ? Comme nous pouvons le constater, cette peur de l'inconnu face à l'avenir est source d'inquiétudes et de préoccupations pour l'individu.

### **1.5.3 Perte d'identité et du sentiment d'appartenance**

Linhart (1999) dans une recherche intitulée *Perte d'emploi, Perte de soi*, a analysé un licenciement massif et une fermeture d'usine dans le secteur automobile et montré comment cette situation peut créer une perte d'identité chez les travailleuses et travailleurs. Ce sentiment de perte a également été vécu par de nombreux travailleurs



licenciés dans le domaine du secteur forestier. Avant la crise forestière, la plupart des travailleurs qui obtenaient un emploi dans une entreprise forestière avaient une forme d'assurance que cet emploi les mèneraient jusqu'à la retraite. Et pour plusieurs, l'industrie forestière est tout ce qu'ils ont connu, créant ainsi un fort lien d'attachement à ce secteur industriel. De plus, l'industrie forestière a donné l'opportunité aux individus de développer des relations sociales et un sentiment d'appartenance avec des collègues de travail, des superviseurs et pour l'entreprise. Les individus passent beaucoup de temps ensemble : à travailler, à manger, à partager leurs intérêts, à discuter de leur famille, à s'amuser ensemble dans des activités de loisir. Une forme de sécurité affective et matérielle s'ensuivait. Maintenant, les travailleurs licenciés qui avaient développé toutes sortes de relations au sein de l'entreprise et qui ont toujours œuvré dans le secteur forestier doivent se reclasser dans un autre domaine d'emploi, ce qui est très difficile particulièrement pour ceux qui n'ont jamais connu autre chose.

#### **1.5.4 Perte de la sécurité d'emploi**

Toujours selon Linhart (1999), un licenciement entraîne évidemment une perte de la sécurité d'emploi. Et en écoutant les discours des individus licenciés et les membres de la famille de la communauté, on constate aisément que cette perte s'applique aux travailleuses et travailleurs du secteur forestier. Pour ces personnes, la sécurité d'emploi signifiaient non seulement un emploi permanent convenable et plusieurs bénéfiques, mais également la possibilité d'assurer les besoins essentiels de la famille ainsi que de permettre aux travailleurs de profiter des loisirs de la vie. D'ailleurs, dans plusieurs des cas, les enfants des travailleurs de l'entreprise qui optaient pour ce type d'emploi avaient souvent l'opportunité d'y travailler rendu à l'âge adulte. Maintenant, non seulement la sécurité d'emploi n'existe plus pour ces travailleurs licenciés, mais il n'y a plus de possibilités de transmettre l'héritage et la fierté d'y avoir œuvré à sa descendance.

### **1.5.5 Perte d'estime de soi**

Pour certaines personnes, l'obligation de surmonter une perte d'emploi peut causer plusieurs difficultés au niveau de leur estime de soi. Si une personne peut voir un licenciement comme un échec total, pour une autre, le licenciement pourrait être l'occasion d'échapper à une sécurité devenue lourde et ouvrir à la possibilité de changer de carrière. Le paradoxe de la lourdeur et de l'insoutenable légèreté de l'être, mis en lumière par le romancier Kundera (1990), prend ici tout son sens. Ainsi, il est difficile de prévoir la réaction d'un travailleur face au licenciement, bien qu'on sache que celui-ci sera fonction du degré d'attachement, de dépendance à l'entreprise et à un sentiment d'autonomie. Nous explorerons plus à fond les réponses individuelles au licenciement lors de notre discussion sur la désinsertion inspirée par de Gaulejac et Léonetti (2007).

Le concept de perte d'estime de soi s'applique de la même façon pour ce qui est des travailleurs licenciés du secteur forestier. La réaction d'un travailleur face au licenciement sera différente d'une personne à l'autre. Cependant, nous savons que certains connaissent une baisse d'estime de soi suite au licenciement. Selon quelques commentaires obtenus de travailleurs, la baisse de leur estime de soi n'est pas nécessairement reliée au fait d'avoir été licencié parce que la plupart des individus comprennent que les licenciements sont reliés à différents facteurs qui sont en dehors de leur contrôle. La baisse de leur estime de soi est davantage reliée au retour sur le marché du travail dans un domaine différent.

Par exemple, un homme licencié d'une usine de bois d'œuvre qui est incapable de dénicher un poste dans un autre domaine d'emploi pourrait avoir le sentiment d'être incompetent et de se sentir incapable de faire un autre type d'emploi. D'ailleurs, les nombreuses tentatives sans succès de l'individu ainsi que le sentiment d'incompétence contribuent à une perte de l'estime de soi.

### **1.5.6 Problèmes de santé mentale**

Une autre conséquence qu'il importe d'aborder est celle de la relation qui existe entre certains travailleurs licenciés et les problèmes de santé mentale. Tel que mentionné ci-haut, il est difficile de prévoir comment une personne va réagir suite au licenciement, et c'est la même chose pour les gens qui vont développer des problèmes de santé mentale. Nous savons qu'il existe plusieurs facteurs contribuant aux problèmes de santé mentale, incluant la génétique, le stress, les traumatismes subis antérieurement, le déséquilibre chimique au niveau du cerveau, etc. En discutant avec des professionnels des soins de santé et des services sociaux, il existe des travailleurs licenciés du secteur forestier qui présentent des problèmes de santé mentale, plus particulièrement des symptômes de dépression et d'anxiété. Une étude de Roy, et collab. (1987) confirme l'existence d'un tel rapprochement. Les auteurs de cette étude concluent que les chômeurs sont plus à risque d'avoir des problèmes de santé mentale comparativement aux individus avec un emploi. Ce constat est d'autant plus compréhensible que le travail est un élément structurant de l'identité individuelle et un moyen reconnu d'intégration à la vie sociale.

### **1.5.7 Conséquences sur la famille**

Lors d'un licenciement, il est évident de constater que les conséquences vont se faire sentir également chez les membres de sa famille, particulièrement sur la conjointe ou le conjoint et les enfants. Un licenciement a un impact sur le revenu familial et ce, peu importe le modèle économique familial adopté, celui à un seul soutien (modèle homme pourvoyeur- femme ménagère) ou à deux soutiens (contribution de l'homme et la femme au revenu) de famille. Le licenciement peut engendrer des modifications de rôles et de comportements au sein de la famille. Dans plusieurs cas, la conjointe, si elle n'est pas déjà sur le marché du travail, va devoir le faire afin de pouvoir récupérer une partie du revenu perdu et occasionné par la perte d'emploi de son

conjoint. Si elle est déjà sur le marché du travail, celle-ci peut chercher à augmenter ses heures de travail afin de suppléer au manque. Dans d'autres cas, la famille est confrontée à plusieurs difficultés que viennent exacerber le licenciement. C'est le cas des conflits familiaux tels que des disputes, de la violence, des divorces et séparations, etc.

Une autre conséquence qui peut se produire lorsqu'il y a une perte d'emploi dans la famille est le changement dans les rôles familiaux. Par exemple, puisque le conjoint a perdu son emploi, il consacre parfois plus de temps à la maison, ce qui peut être perçu comme un élément positif ou négatif selon les autres membres du groupe familial. Cette réalité cause parfois un changement d'habitude ou de routine pour la conjointe ou les enfants, et il peut être difficile pour les membres de la famille de s'y adapter. Si la conjointe a l'habitude d'avoir sa routine et si les enfants sont habitués d'arriver de l'école sans avoir la présence d'un parent, ce changement peut parfois causer des conflits. L'inverse peut également se produire, c'est-à-dire que les membres de la famille sont heureux de voir leur père à la maison et passer plus du temps ensemble à faire des activités, ce qui ne se passait pas avant le licenciement.

Poursuivons au niveau des activités familiales. Une famille touchée par une perte d'emploi devra revoir ses priorités au niveau des loisirs et des activités familiales. Si la famille a l'habitude, par exemple, d'aller en vacances chaque année ou si les enfants participent à plusieurs activités sportives dispendieuses, un changement aura probablement lieu et la famille devra abandonner certaines activités ou loisirs afin de se procurer les nécessités de la vie.

### **1.5.8 Changements dans les conditions d'emploi**

Un autre changement provoqué par la crise du secteur forestier qui sévit depuis quelques années est celui de la migration des travailleurs et de leur famille vers d'autres régions de la province ou du pays pour se trouver un emploi. Il y a des familles qui décident de vendre leur maison et de quitter parenté et amis pour aller trouver de l'emploi dans une autre communauté et espérer mener une vie agréable. Pour d'autres, la décision est différente. La famille demeure dans la communauté mais le travailleur s'est procuré un emploi à l'extérieur de la communauté et doit parcourir une longue distance pour se rendre au travail.

Un scénario dont nous avons beaucoup entendu parler dans des discussions informelles, est que le travailleur s'est procuré un autre emploi à l'extérieur de la communauté dans une région éloignée et devait être séparé de sa famille pour une longue période de temps. Par exemple, certains travailleurs licenciés de la région ont dû partir de la communauté pour travailler dans l'Ouest du pays, au nord du Québec ou dans d'autres endroits. Le père pouvait être des semaines ou des mois sans voir son épouse, ses enfants et ses amis. Il est facile d'imaginer les conséquences que ce genre de conditions de travail peut avoir sur un travailleur, sa relation de couple et sa famille.

### **1.5.9 Conséquences sur la communauté**

En plus d'avoir des conséquences dévastatrices sur des milliers de travailleurs et membres de la famille, le licenciement collectif fait sentir son impact sur la communauté, surtout s'il s'agit de communautés à industrie unique, mono-industrielle. Celles-ci connaissent un effondrement du marché immobilier, forçant les résidents à vendre leur propriété à un prix inférieur ou à remettre les clés de leur propriété à l'institution financière et déclarer faillite puisqu'ils ne sont plus dans une

position de pouvoir assumer les paiements de maison. De plus, nous savons également que, durant une période d'incertitude et de d'instabilité financière dans une communauté, les résidents chercheront à limiter leurs dépenses et à gérer prudemment leur budget. On constate alors que la crise du secteur forestier dépasse largement les seuls travailleurs licenciés, mais affecte aussi le secteur des services de la communauté.

Lorsqu'une communauté est confrontée à un déclin, particulièrement dans les communautés centrées sur le secteur forestier, il y a de forte chance que l'impact se fera sentir aussi sur l'ensemble de la communauté. Par exemple, la communauté verra s'accroître l'utilisation des services de soins de santé, vivra la restructuration de son secteur de l'éducation en raison de la baisse des effectifs scolaires, verra des augmentations de l'impôt municipal engendrées par la migration des résidents vers une autre région, etc.

Pour conclure cette section, il est important de comprendre que les nombreux licenciements dans le secteur des produits forestiers causent plusieurs conséquences qui vont au-delà du travailleur et qui affecte également son environnement, sa famille et la communauté.

## **1.6 Situation dans le nord de l'Ontario**

Les commentaires présentés jusqu'à maintenant ont montré l'impact des nombreux licenciements de travailleurs de l'industrie forestière canadienne. Ces licenciements ont également été vécus massivement par les travailleurs de l'industrie forestière du nord de l'Ontario.

Cette section présente un tableau général et objectif de la situation qui a prévalu dans le secteur forestier du nord de l'Ontario, en s'appuyant sur des faits, des données

et des articles de journaux comme source de documentation. Il est également important de mentionner que cette section fait référence non seulement à la réalité actuelle mais évoque également la lente érosion du secteur des produits forestiers au cours des dernières années.

### **1.6.1 Municipalités du nord de l'Ontario touchées par le secteur forestier**

Selon le *Ontario Forestry Coalition* (2007), l'Ontario a le taux le plus élevé de licenciements de travailleurs et de fermetures d'usine au Canada, pour un total de 10,000 emplois directs perdus et environ 40,000 emplois indirects et secondaires combinés. Cette même source présente, ci-dessous, une liste de plusieurs fermetures d'usine (temporaire et permanente) entre 2002 et 2007 spécifique au nord de la province de l'Ontario.

- Abitibi Bowater à Thunder Bay (260-280 pertes d'emploi et 90 pertes d'emploi pour les travailleurs dans le bois *Woodlands*).
- Abitibi Consolidated à Kenora (360 pertes d'emploi).
- Abitibi Fort Mill à Fort Frances (environ 350 pertes d'emploi).
- Buchanan à Terrace Bay (environ 200 pertes d'emploi pour les travailleurs dans le bois *Woodlands*).
- Buchanan Northern Hardwoods à Thunder Bay (225 pertes d'emploi).
- Cascades à Thunder Bay (150 pertes d'emploi).
- Cascades Inc. à Thunder Bay (525 pertes d'emploi).
- Columbia Forest Products à Hearst (75 pertes d'emploi).
- Columbia Forest Products à Rutherglen (63 pertes d'emploi).
- Devlin Timber à Kenora (30 pertes d'emploi).
- Domtar à White River (236 pertes d'emploi).
- Dubreuil Forest Products à Dubreuilville (185 pertes d'emploi).
- Grant Forest Products à Timmins (140 à 160 pertes d'emploi).

- Kruger Inc. à Longlac (350 pertes d'emploi).
- Neenah Papers Inc. à Terrace Bay (130 pertes d'emploi).
- Norampac à Red Rock (350 pertes d'emploi).
- Northern Sawmills à Thunder Bay (200 pertes d'emploi).
- Temagami Forest Products, à Temagami (85 pertes d'emploi).
- Tembec - Excel Forest Products à Opasatika (78 pertes d'emploi).
- Tembec à- Kirkland Lake (43 pertes d'emploi).
- Tembec Industries Inc. à Timmins (environ 1500 pertes d'emploi incluant les dernières fermetures en Ontario et au Québec)
- Tembec Smooth Rock Falls (230 pertes d'emploi).
- Thunder Bay Sawmill, à Thunder Bay (55 pertes d'emploi).
- Weyerhaeuser à Dryden (35 pertes d'emplois).

Ces nombreuses fermetures d'usines localisées dans le nord de l'Ontario ont affecté un nombre élevé de travailleurs dans le secteur forestier. Ce qui est encore plus inquiétant, selon le *Ontario Forestry Coalition* (2007), c'est que les pertes d'emploi ont continué d'augmenter sans que des mesures politiques appropriées n'aient été mises en place rapidement. Malheureusement, rien dans nos recherches n'a permis d'identifier des stratégies ou des politiques visant à résoudre cette crise du secteur forestier et d'intervenir efficacement.

S'il est important de bien comprendre la crise forestière dans le nord de l'Ontario, il l'est d'autant plus lorsqu'il s'agit de petites communautés mono-industrielles, comme celles de Smooth Rock Falls et de Hearst. Prenons ces villes à titre d'exemple.



### 1.6.2 Municipalité de Smooth Rock Falls

La municipalité de Smooth Rock Falls, en 2006, a vécu des conséquences dévastatrices de la crise forestière qui continuent encore aujourd'hui à se faire sentir. Cette petite communauté du Nord a une population de 1 476 résidents (Statistique Canada, 2006). Elle a toujours été reconnue comme procurant à ses habitants la stabilité économique, notamment à cause de son usine de pâtes et papiers. Cette usine a une longue histoire de plus 80 ans, malgré les changements successifs de propriétaires comme Mallette Inc., Abitibi Power and Paper Company Ltd., et Tembec Industries Inc. Cependant, à Smooth Rock Falls, tout a basculé le 24 avril 2006. Voici un extrait de l'annonce publiée par la compagnie :

TEMISCAMING, Canada, April 24 / PRNewswire/ -- Tembec (TSX:TBC) a indiqué aujourd'hui que son usine de pâte commerciale de Smooth Rock Falls, en Ontario, cessera ses activités indéfiniment le 31 juillet 2006. L'usine de Smooth Rock Falls produit 200 000 tonnes métriques de pâte kraft blanchie de résineux de l'hémisphère nord (NBSK) par année. Quelques 230 employés seront touchés (PRNewswire Europe Ltd., 2006).

À ce moment, l'usine de pâtes et papiers Tembec localisée à Smooth Rock Falls a été fermée pendant environ quatre mois. À l'époque, les travailleurs avec l'assistance du syndicat, ont montré leurs frustrations en ce qui concerne la fermeture et surtout en ce qui a trait au refus de la compagnie de remettre aux travailleurs leur indemnité de licenciement (*severance pay*). En plus de recevoir un montant de l'assurance-emploi, le syndicat et les travailleurs en arrêt de travail exigeaient de recevoir une semaine et demie de salaire pour chaque année de contribution à la compagnie. Malheureusement, Tembec a refusé cette demande en donnant comme explication que les opérations de l'usine étaient suspendues pour une durée indéterminée et non de façon permanente, ce qui n'obligeait pas la compagnie à verser l'indemnité de fermeture aux travailleurs de l'usine.

Par la suite, la municipalité de Smooth Rock Falls a été frappée par une autre mauvaise nouvelle qui changea à jamais la communauté. Le 5 décembre 2006, la compagnie Tembec Industries Inc. a pris la décision de suspendre définitivement les opérations de l'usine et de fermer ses portes, ce qui laissait 229 travailleurs de la communauté sans emploi.

TEMISCAMING (Québec), le 5 décembre 2006, Tembec a fait part aujourd'hui de la fermeture permanente de son usine de pâtes commerciales à Smooth Rock Falls, Ontario. L'usine avait cessé ses activités de façon indéfinie à la fin de juillet 2006. À la suite d'une analyse exhaustive de la situation actuelle, la compagnie a conclu que la viabilité à long terme de cette usine n'était pas possible. Un total de 185 employés syndiqués et de 44 employés administratifs et cadres seront touchés (GoforWood info, 2006).

Suite à la fermeture permanente, la communauté de Smooth Rock Falls a dû composer avec de multiples difficultés économiques en l'absence d'une industrie primaire qui permettait la subsistance d'une grande partie de cette communauté. Dans le but de relancer l'économie, la municipalité annonce, le 13 juillet 2007, un investissement de 7,2 millions dans une usine de cèdre de la compagnie Hardy Cedar Lumber Inc., à l'endroit même où était l'ancienne usine Tembec. Ce nouveau projet approuvé par le ministère des Ressources naturelles, fournirait 44 emplois pour la population de Smooth Rock Falls. Un autre projet, mis de l'avant par l'office de développement économique de la Municipalité de Smooth Rock Falls et qui donnait espoir aux résidents, concernait le domaine de l'exploitation de la biomasse. Ce projet consistait à développer une entreprise industrielle, encore ici, sur le site abandonné de la compagnie Tembec qui inclurait un plan d'électricité en cogénération ainsi qu'une entreprise de copeaux de bois et de biomasse. Cette nouvelle vint encourager les résidentes et résidents de la communauté et surtout certains des employés licenciés par la compagnie Tembec qui espéraient pouvoir obtenir un emploi dans ces nouvelles entreprises.

Ces trois entreprises auraient été localisées sur l'ancien site Tembec, et elles pourraient créer environ 100 emplois directs et 200 emplois indirects. Malheureusement, ces trois initiatives ont tristement été abandonnées, en octobre 2009, suite au refus du ministère des Ressources naturelles d'octroyer un montant de 700 000 mètres cubes de copeaux de bois et de biomasse, nécessaire au fonctionnement des nouvelles usines. Cette dernière nouvelle vient enlever tout espoir aux résidents de la communauté, ce qui a causé beaucoup d'inquiétudes quant à l'avenir des travailleurs licenciés ainsi que pour la communauté de la municipalité de Smooth Rock Falls. En 2011, plusieurs travailleurs ont été obligés de quitter la communauté pour aller travailler ailleurs. Certains ont décidé de rester dans la municipalité de Smooth Rock Falls et de se trouver un emploi dans une municipalité voisine (Timmins, Cochrane, Kapuskasing, ou Hearst, etc.), et de parcourir chaque jour cette distance. Enfin, il y a encore plusieurs travailleurs de l'usine de pâtes et papiers, anciennement Tembec, qui demeurent toujours à Smooth Rock Falls et qui subsistent tant bien que mal.

### **1.6.3 Municipalité de Hearst**

La municipalité de Smooth Rock Falls n'est pas la seule à avoir été touchée par des fermetures d'usine dans le secteur forestier. En effet, d'autres municipalités ont été affectées dont : Thunder Bay, Kenora, Fort Frances, Terrace Bay, Hearst, Rutherglen, White River, Dubreuilville, Timmins, Longlac, Red Rock, Temagami, Opatatika, Kirkland Lake, ou Dryden. Le vent des pertes massives d'emploi a frappé toutes ces municipalités entraînant des conséquences graves pour les travailleuses et travailleurs licenciés du secteur forestier. Tous les travailleurs licenciés de ces municipalités du nord de l'Ontario ont eu à faire face à des difficultés financières suite à la perte de leur emploi, du stress ou de la détresse, des pertes personnelles ou familiales, des problèmes de santé mentale, sans compter les conséquences sur chacune de ces communautés.

Mais prenons un autre exemple pour montrer que la situation de Smooth Rock Falls n'est guère plus positive que celle d'une municipalité comme Hearst, localisée à 158 kilomètres l'une de l'autre.

Hearst est une communauté d'environ 5 630 résidents (Statistique Canada, 2006). Elle a également été touchée de façon significative par la crise du secteur des produits forestiers. La municipalité de Hearst était autrefois reconnue pour sa viabilité économique dans ce secteur d'emploi mais cette réalité a changé de façon drastique depuis l'année 2006. Depuis plusieurs années, plusieurs entreprises assuraient une stabilité économique dans cette communauté (Columbia Forest Products, Tembec Industries Inc., Lecours Lumber Inc., et Tri-Cept)<sup>1</sup>.

### ***Columbia Forest Products***

En ce qui touche les entreprises toujours en opération, il y a premièrement la compagnie Columbia Forest Products. Cette entreprise anciennement connu sous le nom de Lévesque Plywood Inc. jusqu'en 1995, produisait des panneaux contreplaqués qui étaient surtout utilisés dans la construction de maison au Canada et au États-Unis. Cette entreprise a également été touchée par la crise du secteur forestier. En février 2006, Columbia Forest Products a procédé au licenciement de 27 travailleurs syndiqués et sept employés non syndiqués. Ensuite, la direction a annoncé, au cours du même mois, la fermeture indéfinie de sa division de panneaux de particules de mélamine, mettant à pied 83 autres travailleurs, à partir du 14 avril 2006. Voici un extrait de l'article publié par la compagnie:

Reasons for the closure include energy costs, low product prices, US/Canada exchange rate issues and global competition. « It is our hope that we can reopen

---

<sup>1</sup> Tri-Cept a fermé ses portes en 2006 et environ 40 emplois directs de l'usine ont été perdus.

our particleboard plant in the future » Columbia President of Plywood and Vener Brad Thompson said. « We're going to work with our employees, suppliers and governmental agencies to lower costs to attempt to limit downtime. But as of now, this is an indefinite shutdown » (Foresttalk.com, 13 février, 2006).

Suite à cette annonce, les membres du Conseil municipal de Hearst se sont rassemblés pour mettre sur pied un comité d'action chargé de trouver des solutions et convaincre la compagnie américaine de reporter la date de fermeture. La municipalité a décidé d'embaucher un ingénieur américain, expert dans le secteur forestier, dont l'objectif était d'établir un plan de viabilité et des conseils pour moderniser l'usine et augmenter son efficacité. Malgré cet investissement de 30 000 \$, la compagnie a tout de même procédé à la fermeture de l'usine de sa division de panneaux de particules de mélamine. Cependant, l'arrêt permanent des opérations, initialement prévu, a été reporté de plus d'un an et sept mois, soit au 12 novembre 2007.

Un total de 83 travailleurs ont été licenciés par la fermeture de la division de panneau de particules et un autre 34 travailleurs reliés à l'usine de contreplaqué. On a également appris, en décembre 2009, que l'équipement de mélamine et laminage avait été enlevé de l'usine, ce qui a entraîné la perte de 11 emplois supplémentaires à cette usine. Au total, les pertes d'emploi se chiffrent maintenant à 125 depuis 2006 pour la compagnie Columbia Forest Products. Cela dit, il faut préciser que la compagnie employait environ 453 travailleurs en juillet 2003, et que de ce nombre, il en restait 198 en 2009. Cela représente une diminution de 56 % de la force de travail au cours de cette période de six ans (Développement économique de Hearst, 2009).

### ***Tembec Industries Inc.***

La compagnie Tembec Industries Inc., est un employeur important dans la communauté de Hearst. Cette usine de fabrication de bois d'œuvre produit surtout pour la construction domiciliaire au Canada et aux États-Unis. Malheureusement, même après des fermetures permanentes de l'usine des pâtes et papiers Tembec de Smooth Rock Falls, et dans d'autres communautés de l'Ontario et du Québec, la compagnie connaît encore des difficultés financières. L'instabilité du secteur forestier incite la direction de l'entreprise à réduire ses coûts d'opérations, ce qui cause plusieurs licenciements temporaires pour les travailleurs de l'usine de bois d'œuvre de Hearst. Voici quelques exemples de ces licenciements temporaires.

Le 20 juillet 2006, la compagnie Tembec annonce un arrêt temporaire de quatre semaines suivi d'un autre licenciement temporaire de quatre semaines en août 2007. Pendant cette période, l'usine ne fonctionne seulement qu'à deux quarts de travail au lieu de trois quarts. La même situation se produit également en 2008, et d'autres licenciements temporaires touchent environ 125 travailleurs de l'usine. En plus de ces mises à pied temporaires affectant les travailleurs en usine, il faut également compter près de 100 travailleurs en forêt affectés à la coupe de bois qui sont sans travail, du mois de juin jusqu'en novembre 2008.

L'année 2009 fut également une période difficile pour la compagnie Tembec et surtout pour les travailleurs employés dans l'usine. Les employés étaient supposés être en arrêt de travail à partir du 9 février 2009 pour une période de six semaines. Mais, le 25 février 2009 la direction a annoncé la suspension des opérations pour un autre sept semaines, ce qui fait plus de 13 semaines au total depuis le début de l'année 2009. En juin, après un bref retour au travail de quelques semaines, la compagnie annonce à nouveau un troisième arrêt de travail pour une période de six semaines, avec encore une fois environ 125 travailleurs de retour sur l'assurance-emploi. Les

travailleurs oscillent ainsi entre des périodes en emploi et sans emploi, mais au bout du compte, pour eux, il s'agit d'une perte financière importante.

Lorsque les travailleurs de l'usine retournent au travail, au début du mois d'août 2009, ils le font avec beaucoup d'incertitude quant à la survie de l'usine à long terme. En feuilletant le journal du 4 novembre 2009, un article sur la première page du journal frappe: « *Fermeture de quatre mois chez Tembec* » (Le Nord, 2009). Encore une fois, des travailleurs sont forcés de retourner sur l'assurance-emploi pour une autre période de 16 semaines. Suite à ces nombreux licenciements temporaires dans cette usine, plusieurs craignent une fermeture permanente, rendue nécessaire à cause de l'instabilité du secteur des produits forestiers du Canada. Malgré cela, la compagnie Tembec continue toujours en 2011, ses opérations et est un employeur de premier plan dans la communauté de Hearst.

### ***Lecours Lumber Inc.***

La compagnie Lecours Lumber Inc., est une scierie de bois d'œuvre résineux et fabrique de la planche et autres produits, principalement utilisés dans le marché des matières premières et de la construction. Lecours Lumber Inc. est la dernière des trois entreprises locales à subir les répercussions de la crise du secteur forestier. La direction de la compagnie a annoncé, le 11 février 2009, la fermeture indéfinie de l'usine et cela, à partir du 20 février 2009. Cette fermeture n'est pas limitée aux travailleurs sur les quarts de travail mais également à ceux de l'administration et des opérations forestière. C'est donc un total d'environ deux cents employés qui ont été mis à pied. Voici l'annonce du directeur général de l'usine :

C'est jusqu'au temps où les conditions du marché s'améliorent. Ça peut être des mois ou des semaines. C'est la première fois depuis que je suis directeur général, soit depuis 20 ans, que la scierie cesse ses activités en raison des conditions du marché du bois d'œuvre (Forestalk.com, 11 février, 2009).

Environ 14 semaines après cette annonce, le 1er juin 2009, certains travailleurs sont appelés à retourner à l'usine afin d'assurer le fonctionnement d'un quart de travail mais cela pour une courte période de temps. En effet, en octobre 2009, ils sont de nouveau bénéficiaires de l'assurance-emploi.

Pour ce qui est de l'année 2010, les employés de l'usine ont travaillé de façon inconsistante pendant les mois d'été et d'automne. Par contre, durant cette même période, on apprend que les travailleurs forestiers ne sont seulement retournés au travail que pour quelques semaines, soit entre le 8 décembre 2010 et le 7 janvier 2011. En mars 2011, les travailleurs forestiers chez Lecours Lumber Inc., sont toujours en arrêt de travail, tandis que les travailleurs de l'usine de bois d'œuvre sont licenciés depuis novembre 2010.

La situation économique de la communauté de Hearst est très inquiétante pour les travailleurs, leur famille ainsi que pour la communauté mono-industrielle qui dépend du secteur forestier. Le bureau du Développement économique de Hearst indique qu'environ 765 travailleurs et un autre 171 dans le secteur secondaire et reliés aux services étaient directement employés par une des trois grandes entreprises en 2006 (Développement économique de Hearst, 2009). Cette même source mentionne que les difficultés liées au marché du bois d'œuvre ont eu un impact négatif sur la communauté, car près de la moitié des emplois directs et indirects, soit environ 451, ont été affectés d'une manière ou de l'autre entre 2007 et 2009. Ces pertes d'emploi et ces mises à pied plus ou moins longues, engendrent une grande incertitude et nourrissent beaucoup d'angoisse pour les individus dont certains sont sans emplois depuis une longue période de temps. Dans le nord de l'Ontario, ces pertes sont dans toutes les municipalités ayant des usines associées au secteur forestier.



## **1.7 Transfert des compétences**

Pour terminer cette section sur les impacts de la crise forestière dans le nord de l'Ontario, il convient d'aborder une question centrale qui touche les régions ressources, à savoir la complémentarité entre le secteur des produits forestiers et le secteur minier. En effet, on a remarqué dans les dernières années que plusieurs travailleurs licenciés du secteur forestier ont pu obtenir un emploi dans le secteur minier qui connaissait une forte croissance alors que l'industrie du bois déclinait. Plus surprenant encore, certains travailleurs du secteur forestier ont volontairement quitté leur emploi pour aller travailler dans le secteur minier, réputé plus stable et prometteur. Par exemple, plusieurs travailleurs ont quitté l'entreprise forestière Tembec Industries à Kapuskasing pour rejoindre la minière de phosphate Agrium dans la même localité. Ce transfert n'aura été qu'un miroir aux alouettes, car la mine de phosphate Agrium a ensuite annoncé sa fermeture permanente au mois de mars 2013. Elle a touché environ 150 emplois directs et un nombre indéterminé d'emplois indirects. Avec un secteur forestier vulnérable et une industrie minière soumise elle aussi aux aléas de la demande mondiale de métaux ou de produits d'extraction, il apparaît urgent de se questionner sur l'impact vécu par les travailleuses et travailleurs lors de tels licenciements collectifs ou de mises à pied de longue durée.

## **1.8 Objectifs et questions de recherche**

La revue de quelques faits spécifiques à la fermeture d'usines et les données concernant les travailleuses et les travailleurs licenciés nous amène à nous questionner sur l'impact réel de ces situations, car au-delà des faits, il y a les vécus subjectifs des travailleuses et travailleurs licenciés. Une meilleure compréhension de ce phénomène social dans le nord de l'Ontario permettra de développer des nouvelles connaissances sur la situation et sur le vécu des travailleuses et travailleurs licenciés du secteur forestier. De plus, les renseignements recueillis auprès des participantes et

participants de cette étude seront partagés auprès des intervenants du domaine de la santé et des services sociaux afin qu'ils puissent développer des plans d'intervention spécifiques aux besoins de leur clientèle. Le présent mémoire nous amène à formuler les questions de recherche suivantes :

- Comment les travailleurs du secteur forestier du nord de l'Ontario réagissent-ils aux fermetures d'usine et aux nombreux licenciements ?
- Quelles sont les stratégies prises par les travailleurs licenciés pour faire face à la perte de leur emploi et à leur avenir ?
- Quels types d'aide psychosociale auraient pu être souhaitables pour les travailleurs licenciés ?

## CHAPITRE II

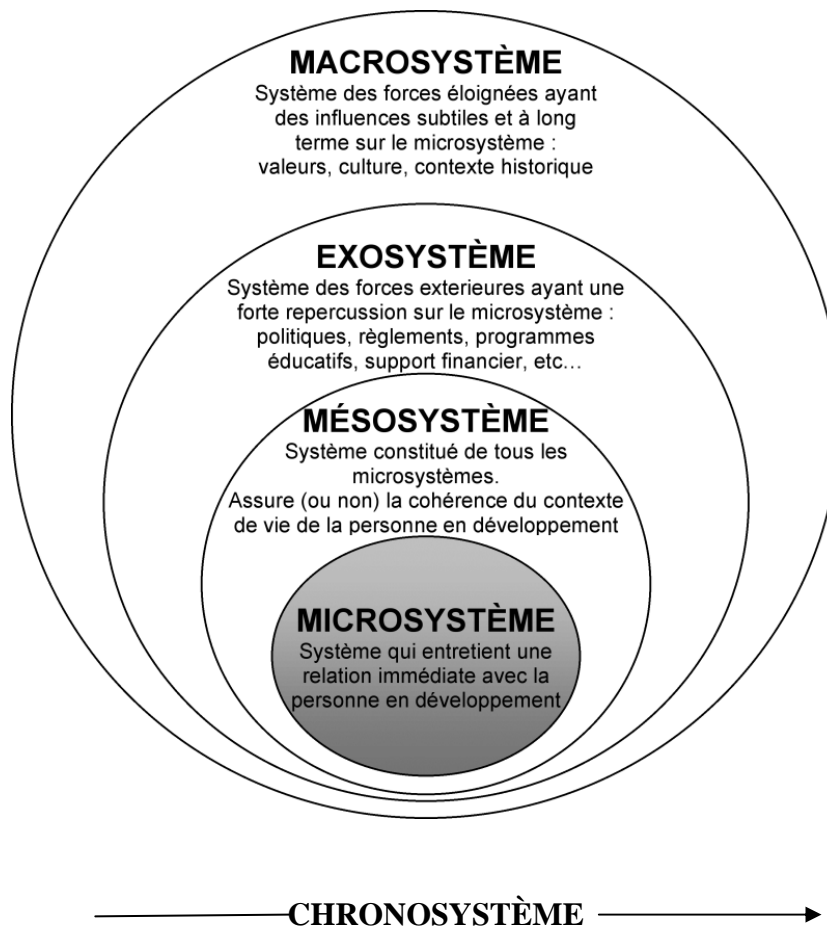
### CADRE THÉORIQUE

Le cadre théorique de cette recherche s'inspire de deux approches qui se veulent à nos yeux complémentaires, à savoir le modèle écologique du développement humain de Bronfenbrenner (1979) et l'approche de sociologie clinique centrée sur le concept de désinsertion sociale, telle que développée par Vincent de Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti dans leur livre intitulé *La lutte des places* (1994).

#### **2.1 Modèle écologique du développement humain**

Selon Bronfenbrenner, chaque individu est en interaction constante, et il est influencé directement et indirectement par les différents systèmes de son environnement que sont : l'ontosystème, le microsystème, l'exosystème, le mésosystème et le macrosystème. Par la suite, a été développé le chronosystème (Figure 1).

Le premier système, selon Bronfenbrenner (1979), est l'ontosystème, soit l'individu lui-même avec ses caractéristiques innées et acquises, tels que son langage, ses comportements, ses émotions, sa santé physique et mentale, etc. Dans le cadre de cette recherche, l'ontosystème représente la travailleuse ou le travailleur du secteur forestier du nord de l'Ontario, victime d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'usine. Par exemple, des caractéristiques spécifiques au travailleur de ce milieu de travail incluent l'âge moyen du travailleur qui est d'environ 40 ans, de religion catholique, de langue française, d'un faible niveau d'éducation, ayant un salaire et une qualité de vie convenable avant le licenciement.



**Figure 1 Niveaux systémiques selon Bronfenbrenner (1979)**

En réfléchissant aux caractéristiques des travailleurs du secteur forestier du nord de l'Ontario, il est possible de prédire que certains types de travailleuses ou de travailleurs sont plus à risque d'éprouver des difficultés suite à la perte d'emploi. Par exemple, un travailleur que nous pouvons imaginer dans ce milieu de travail est celui de l'homme près de la cinquantaine ayant plusieurs années de services au sein de l'entreprise forestière. Cet homme ne possède aucun diplôme secondaire ou collégial, ce qui limite beaucoup ses possibilités de se reclasser avec un emploi aussi

rémunérateur qu'il avait auparavant. De plus, l'homme est francophone et demeure dans cette communauté depuis qu'il a été embauché par la compagnie, il y a 15 ans. Dans ses tentatives d'obtenir un autre emploi convenable, l'individu est confronté à plusieurs difficultés personnelles, familiales et professionnelles.

Le deuxième et le troisième des systèmes du modèle écologique de Bronfenbrenner est le microsystème et le mésosystème. Le microsystème est ce qui entoure l'individu et Bronfenbrenner le définit comme étant :

un lieu ou contexte immédiat dans lequel l'individu a une participation active et directe (famille de proximité et élargie, amis, club de sport, etc.). On réfère aussi aux lieux physiques, mais aussi aux personnes et objets qu'ils contiennent, aux activités et rôles qui en déroulent (Bronfenbrenner, cité dans Malo, 2000, p. 11).

Dans le contexte du travailleur licencié du secteur forestier, le microsystème peut comprendre les membres de sa famille de proximité et élargie, ses amis, ses collègues de travail, ses voisins, etc. Nous abordons également le mésosystème puisqu'il est directement en rapport avec le microsystème. Ce système fait référence à la relation et l'interaction qui existe entre les différents membres du microsystème. Par exemple, pour revenir au travailleur licencié, la perte d'emploi du père pourrait obliger un déménagement de la famille dans une autre communauté et causer des difficultés chez les enfants qui doivent reconstruire leur cercle d'amis. Il serait alors acceptable de dire que le mésosystème est l'interaction entre l'ontosystème (le travailleur) et le microsystème (enfants, épouse, etc.). Cette recherche tentera d'identifier et mieux comprendre l'existence et la relation qui existe entre le travailleur et les membres de son microsystème depuis son licenciement.

Le prochain niveau est l'exosystème. Il est défini comme étant le rapport entre l'individu et les institutions, les milieux sociaux tels que le système de la santé, les institutions éducationnelles, les politiques de travail, etc. Bronfenbrenner décrit ce système de l'environnement d'un individu comme « un lieu ou contexte dans lequel l'individu n'est pas directement impliqué mais qui influence néanmoins sa vie » (Bronfenbrenner, cité dans Malo, 2000, p. 11). Pour ce qui est du travailleur licencié, un exemple de son exosystème pourrait être l'impuissance du travailleur face aux politiques managériales de l'entreprise forestière. La direction de l'usine qui décide de fermer ses portes ou de licencier plusieurs employés a évidemment un effet dévastateur sur le travailleur et sa famille mais il n'a aucun recours, toute tentative de vouloir faire quelque chose de différent, est sans écoute. Toutefois, c'est maintenant la situation de plusieurs entreprises forestières canadiennes, qui pour une raison ou une autre, ont été dans l'obligation de procéder avec ce genre de décisions puisque leur situation financière en dépendait.

Dans le système du modèle écologique on aborde aussi le macrosystème. Ce système représente l'environnement de l'individu au sens le plus large du terme. Des éléments qui font partie du macrosystème sont les systèmes économique et politique, le bien-être des individus, les valeurs et croyances de la société. D'une part, il est important de comprendre que les éléments du macrosystème influencent énormément l'individu dans plusieurs domaines de sa vie. D'autre part, l'individu et souvent même plusieurs individus, jouent également un rôle essentiel dans les différents éléments du macrosystème de l'individu. Tel que mentionné ci-haut, des pertes d'emploi à grande échelle, comme ce qui s'est produit dans les dernières années, ont des effets dévastateurs sur non seulement l'individu et sa famille mais également sur les différents éléments du macrosystème, tels que :

- le système économique canadien qui dépend de l'industrie des ressources naturelles pour assurer une viabilité économique ;
- le système politique canadien qui tente de trouver des solutions puisque cette crise du secteur financier affecte les nombreux paliers politiques municipaux, provinciaux et fédéraux ;
- l'opinion et les croyances du public sur la stabilité de ce secteur d'emploi avec l'influence des médias, etc.

Finalement, dans la :

nouvelle taxonomie bronfenbrennienne, le temps s'appelle chronosystème. Les chronosystèmes sont constitués des temporalités de la vie d'une personne qu'il s'agisse du temps biologique, du temps de la famille, du temps de l'histoire ou du temps perçu et reconstruit par la personne. Chaque système a une temporalité spécifique qui est en interaction avec les temporalités des autres systèmes (Absil, et collab., 2012, p. 7).

Ainsi, pour notre propos, le licenciement des travailleurs de Smooth Rock Falls n'est pas vécu de façon isolée mais il s'inscrit dans le temps, dans une période allant de 2004 à 2009, dont les conséquences se sont aussi produites dans d'autres municipalités du nord de l'Ontario. Cette temporalité a des effets globaux sur le secteur forestier.

Avec une bonne compréhension du modèle écologique de Bronfenbrenner et la relation avec la crise du secteur forestier, il est évident qu'un licenciement collectif a un effet destructeur sur le travailleur et les différents niveaux de son environnement, tel que présenté dans la section précédente.

## **2.2 Sociologie clinique : désinsertion sociale**

Si le modèle écologique de Bronfenbrenner (1979) permet de saisir les interactions découlant d'un licenciement, le concept de la désinsertion sociale de de Gaulejac et Léonetti (1994) permet de saisir le vécu éprouvé dans de telles situations. Dans le cadre de ce projet de recherche, deux aspects reliés à la désinsertion sociale semblent importants. Premièrement, nous cherchons à définir le concept de la désinsertion sociale et les causes de ce phénomène dans notre société contemporaine, et les réactions et les stratégies des individus licenciés qui sont présentées sous la forme d'une typologie par de Gaulejac et Léonetti (1994).

### **2.2.1 Définition et facteurs de causalité**

La désinsertion sociale, signifie la perte d'une identité, d'un statut ou d'une reconnaissance chez l'individu dans la société d'aujourd'hui (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p. 19). Ces individus sont perçus comme des exclus ou des marginaux parce qu'ils ne correspondent pas aux normes établis par la société. Toutefois, les auteurs tiennent à préciser que le conflit se déplace et prend une nouvelle allure dans les sociétés contemporaines. D'un conflit classique de classes exigeant une redistribution plus égalitaire et juste de la richesse, on assiste à une lutte des places où les individus réclament le droit de participer, d'avoir leur place dans le système. Ainsi,

Il ne s'agit pas ici d'un conflit entre classes sociales qui se battent pour le pouvoir, le partage des richesses, l'inégalité. [...] Il s'agit de quelque chose de plus profond, d'une déchirure du tissu social, d'une rupture des liens qui fondent le sentiment pour chaque individu d'appartenir à une communauté d'hommes et de femmes dont il partage l'identité (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p. 16).



Selon de Gaulejac et Léonetti, il existe trois types de facteurs qui contribuent à la désinsertion sociale. Premièrement, d'un point de vue économique, il est mentionné que notre société n'offre pas suffisamment d'emplois comparativement au nombre de travailleurs disponibles. D'ailleurs, les pertes d'emploi ne cessent d'augmenter, ce qui démontre que la sécurité d'emploi n'existe plus dans de nombreux secteurs d'emploi.

Un deuxième type de facteurs qui déclenche la désinsertion sociale est relié au manque de soutien social, familial et de solidarité collective. Voici ce que de Gaulejac et Léonetti disent à ce sujet :

Dans certaines circonstances, les liens familiaux et les réseaux de proximité semblent être distendus, privant les individus de la protection que constitue l'intégration dans un tissu relationnel. Sans ses garde-fous socio-familiaux, le citoyen ne peut plus compter sur la protection de l'État, et sur les politiques d'aide sociale, dont le rôle est d'assurer la cohésion de la société et de maîtriser les décrochages individuelles (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p. 21).

Un dernier type de facteurs est d'ordre symbolique. D'une part, ce facteur comprend les normes exigées par la société pour obtenir une reconnaissance et une valeur sociale et, d'autre part, l'auto-évaluation que l'individu exerce sur lui-même. Ces deux facteurs vont grandement influencer les stratégies mises en place pour confronter ses difficultés liés aux licenciements collectifs. Selon de Gaulejac et Léonetti,

Ce sont les exigences normatives de la société en matière de réussite professionnelle, de standards de consommation, d'épanouissement sexuel et personnel qui entraînent les individus défailants dans la dévalorisation et dans la honte de soi qui paralyse (de Gaulejac et Léonetti, 1994 : 22).

Pour terminer cette section, il est à notre avis, important de faire le lien entre le concept de la désinsertion sociale et les travailleurs licenciés du secteur forestier du nord de l'Ontario. Tel que mentionné précédemment, le secteur forestier de la région du nord de l'Ontario est touché par un nombre de pertes d'emploi dramatique et des conséquences dévastatrices chez les travailleurs licenciés, les membres de la famille et l'ensemble des communautés. Par conséquent, les facteurs dont on vient de discuter ont un impact sur la désinsertion sociale des travailleurs forestiers.

### **2.2.2 Stratégies de réponse et typologie**

Nous venons de présenter les trois types de facteurs qui déclenchent la désinsertion sociale. La présente section aborde les réactions et les stratégies individuelles utilisées par les personnes aux prises avec des problèmes, comme une perte d'emploi. De Gaulejac et Léonetti (1994) affirment que les personnes aux prises avec des problèmes réagissent différemment à une situation difficile même dans des conditions semblables. Par exemple, chez un groupe de travailleurs licenciés, certains peuvent ressentir des sentiments de tristesse tandis que d'autres peuvent évoquer de la frustration envers l'employeur. La même situation déclenche des réactions et des stratégies d'adaptation différentes chez les individus qui tentent de gérer la situation difficile. Cela dit, un licenciement collectif ou individuel dans une société qui valorise l'intégration par le travail est toujours synonyme d'invalidation, génératrice de souffrance. « Trois moyens de supprimer ou de réduire la souffrance s'offrent au sujet : modifier le sens accordé à la situation, modifier la situation sociale à l'origine de la souffrance ou agir sur son éprouvé de la souffrance » (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p.186).

Après avoir analysé les réactions et moyens utilisés par les individus, de Gaulejac et Léonetti (1994) mentionnent que, malgré les distinctions individuelles des personnes aux prises avec des problèmes, il est possible de classer les éléments communs

pour en faire une typologie. Les stratégies de réponse ont été classées en trois types. En d'autres termes, de Gaulejac et Léonetti démontrent que les individus aux prises avec des difficultés personnelles utilisent un des trois types de stratégies dans le but de pouvoir arrêter ou réduire la souffrance qu'ils éprouvent.

La première stratégie utilisée, selon de Gaulejac et Léonetti, est celle du contournement qui consiste « à refuser l'image négative assignée, à se défendre contre l'intériorisation d'une telle image et la honte qu'elle produit (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p. 197). Lorsqu'une personne utilise cette stratégie, elle a tendance à se distancer de l'image qu'elle a d'elle-même pour produire une image plus positive. L'individu se distancie alors du système de valeurs dominant pour en adopter un autre propre à conserver une image de soi valorisante. Les trois comportements de sortie face à cette assignation, imposition externe d'image négative peuvent emprunter la voie de la dérision, de l'inversion de sens et de la désimplification, comme formes de contournement. Par exemple, on peut revendiquer la marginalité comme espace de liberté, comme dans le cas des sans-abris.

D'un point de vue psychologique, de Gaulejac et Léonetti (1994) soulignent que le sentiment d'humiliation vécu par l'individu au niveau d'une image négative de soi, éprouvée sous forme de honte ou de résignation, peut se transformer en agressivité et/ou en désir de revanche. C'est le cas lorsqu'il adopte des stratégies de dégageant. Ce deuxième type de stratégie consiste à considérer la situation comme injuste, et à mettre en cause le système social en tant que producteur de situations humiliantes, infériorisantes.

La honte est annulée par la projection de la responsabilité de la situation sur l'autre ou sur la société, elle est alors remplacée par des sentiments agressifs, la révolte, la haine ou le désir de revanche dirigés, non plus vers soi mais l'extérieur » (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p.199).

Ces stratégies de dégagement permettent à l'individu certes de chercher à mobiliser toutes les ressources pour sortir de la situation défavorisée, mais aussi de se défouler et laisser sortir les sentiments négatifs éprouvés. Si l'agressivité ressentie est un premier palier de réponse, plus individuel, qui permet de déplacer une situation vers l'extérieur, le passage à la révolte et la colère, dans la mesure où il s'appuie sur une prise de conscience et de connaissance des rapports sociaux de domination, en forme le second niveau.

Une telle stratégie peut également prendre une forme collective. La situation défavorable qui s'applique possiblement à un groupe de gens défavorisés, exclus, désaffiliés de la société, par la perte d'emploi par exemple, va inciter les individus à transformer leur réponse individuelle en action collective. Selon de Gaulejac et Léonetti (1994), c'est souvent dans un mouvement collectif que l'individu retrouve une identité et un désir d'appartenance qui contribue à une image positive et des stratégies pour résoudre la situation et réduire la souffrance éprouvée. Un autre aspect important de l'action collective est son degré d'implication qui permet de mesurer la gravité et l'ampleur de la situation. Par exemple, les travailleuses et travailleurs licenciés qui se regroupent pour former une action collective pourront non seulement remettre en cause leur situation mais aussi dénoncer toute la question de l'injustice des rapports sociaux d'exploitation, de classe et de domination et formuler une contestation de ceux-ci dans notre société.

Une telle action illustre bien les stratégies de dégagement adoptées dans le cas d'une fermeture d'usine dans le secteur forestier. Les nombreux travailleurs qui éprouvent des sentiments négatifs peuvent partager leur souffrance de façon individuelle ou dans une action collective. Les syndicats sont souvent utilisés pour mettre en place des actions collectives et sociales afin de démontrer l'injustice subie par les travailleurs et leur mécontentement face à la fermeture et à leur licenciement. En

d'autres termes, l'action collective devient pour le travailleur, une ressource pour l'aider à gérer et surmonter les effets négatifs de la situation défavorable.

Selon de Gaulejac et Léonetti (1994), les stratégies de défense constituent le troisième et dernier type de réponse utilisé pour gérer une situation difficile et réduire leur souffrance. Dans les stratégies de défense, l'individu, incapable de contourner ou de se dégager de l'identité humiliante et de l'image de soi négative imposée par les autres, en vient qu'à l'accepter et intérioriser l'image négative. Après avoir tenté à plusieurs reprises de gérer la situation défavorable et réduire la souffrance éprouvée, l'individu ne possède plus en lui les ressources nécessaires pour continuer à se défendre contre ses sentiments négatifs. Peu importe le moyen utilisé pour éviter d'intérioriser cette image négative de lui-même, il arrive un moment où l'individu s'y résigne et sombre dans le désespoir, l'isolement ou les comportements autodestructeurs.

Comment se sortir de cette « spirale du malheur » que peut entraîner un licenciement collectif et le chômage qui en découle ? Peu importe le parcours et les réponses individuelles apportées à la souffrance vécue en pareille situation, il y aura inmanquablement un événement sonnante le réveil, une rencontre qui sera à l'origine d'une reprise en main permettant d'enclencher un processus de revalorisation de soi et sa réappropriation comme sujet. Pour plusieurs,

ce sera une rencontre avec un individu ou une institution mais celles-ci sont incarnées dans des individus – qui redonne confiance en soi, qui sera demandeur des compétences sociales oubliées et donnera à nouveau un sens et une valeur sociale à l'existence (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p. 217).

Les institutions du service social, le recours à des services professionnels de soutien peuvent s'avérer un moyen pour aider les individus à surmonter et à gérer leur situation et les difficultés personnelles.

## **CHAPITRE III**

### **RECENSION DES ÉCRITS**

Dans la recension des écrits, le thème de la perte d'emploi est étudié par plusieurs chercheuses et chercheurs du Canada comme d'ailleurs dans le monde. La plupart des études identifiées abordent toutes, d'une façon ou d'une autre, les conséquences associées à la perte d'emploi, qu'il s'agisse de licenciements, de mises à pied ou de congédiements. Il est aussi intéressant de noter que la majorité des recherches recensées ont été complétées en utilisant une démarche longitudinale et quantitative, tandis que quelques-unes utilisent une approche qualitative. Afin de bien comprendre les études contribuant à la compréhension des conséquences liées à un licenciement, la recension des écrits les présentent selon deux grands thèmes principaux soient : la recension des écrits sur l'impact d'un licenciement chez les travailleuses et les travailleurs, et la recension des écrits sur l'impact d'un licenciement pour leur famille. Il est important de préciser que les deux grands thèmes ont été sélectionnés et regroupés afin de faire le lien avec le cadre théorique, les questions et objectifs de recherche.

#### **3.1 Recension des écrits sur l'impact d'un licenciement**

##### **3.1.1 Perte de la sécurité d'emploi**

Danièle Linhart (1999), a procédé à une étude qualitative auprès des travailleurs licenciés suite à la fermeture de l'usine Chausson de Creil en France. Le but de cette étude consistait à explorer le vécu subjectif d'une centaine de travailleurs licenciés en 1995, plus de trois ans après la fermeture.

Linhart identifie des éléments consistants dans les propos des travailleurs licenciés. Les travailleurs partagent ce qu'ils réalisent avoir maintenant perdu depuis leur licenciement. Premièrement, la perte de sécurité d'emploi est un élément central souligné par Linhart. Lorsqu'un individu obtenait un emploi dans cette usine, il était pratiquement assuré d'y travailler jusqu'à sa retraite, ce qui s'appliquait également pour les enfants des travailleurs qui optaient pour ce type d'emploi rendu à l'âge adulte.

Chausson [l'entreprise], c'était mon grand-père qui y avait travaillé, c'était mon père qui y avait fait toute sa carrière. Il avait travaillé 48 ans là-bas. C'était ça. C'était la boîte familiale. C'est vrai, on connaissait tout le monde. Ma mère, ma grand-mère, ils ont tous travaillé là-bas. On a laissé des traces partout. Toute la famille y travaillait (Linhart, 2005, p. 42).

Plus qu'une simple histoire de famille, la sécurité d'emploi pour les travailleuses et travailleurs de cette usine signifiait une relation positive entre sa vie privée, son idéal de soi et sa vie au travail. Il y a là comme une histoire d'amour entre les membres d'une même famille et l'usine. Par exemple, en plus d'être en mesure d'assurer les besoins essentiels ainsi que des loisirs pour eux et la famille, les travailleurs de l'usine disposaient d'une vie au travail plus que convenable. Voici ce qu'un des travailleurs licenciés mentionne à ce sujet :

On était tellement bien ! Je vais vous donner des exemples : les bleus de travail, on nous les donnait, tout ce qui était matériel, il n'y avait aucun problème. Au niveau des congés, on avait l'article 63, c'était interne à l'usine, c'était une journée qu'on pouvait prendre du 1er janvier au 31 décembre, ça c'était Chausson ! On avait notre cinquième semaine, notre mois de congé, on avait les anciennetés, alors moi qui avait 25 ans d'ancienneté vous comptez un peu tous les avantages qu'on avait. Le transport gratuit, une très bonne cantine, un très bon comité d'établissement, des bons voyages, c'était un peu le club Med ! (Linhart, 2005, p. 47).

### **3.1.2 Perte d'un sentiment d'appartenance**

Linhart mentionne que, malgré la dépendance envers l'emploi et l'entreprise, un sentiment d'appartenance existait chez les travailleuses et travailleurs.

Chez Chausson, les gens travaillaient ensemble, ils bouffaient ensemble le midi, retournaient ensemble le soir, [...], il y avait une symbiose qui était créée, qui est d'une entreprise d'un autre siècle à la limite et on sait qu'on ne retrouvera pas ça (Linhart, 2005, p. 45).

De plus, les propos recueillis démontrent que les travailleurs ont développé des relations de solidarité au cours des années à l'intérieur de l'entreprise, ce qui représentait une force collective qui est maintenant perdue depuis le licenciement. Cette force collective, aussi reconnue comme le syndicalisme, représentait pour les travailleurs un pouvoir d'influence sur la direction de l'entreprise pour apporter des changements et améliorer les conditions de travail. Maintenant licenciés, ces individus ne possèdent plus cette capacité et ils sont tout simplement impuissants envers la réalité qui se présente.

### **3.1.3 Disqualification de leur passé**

Linhart (2005) relève certains propos de travailleurs licenciés tendant à indiquer une disqualification de leur passé. Les travailleurs licenciés de l'entreprise, qui sont maintenant sans emploi ou ayant obtenu un travail pour un autre employeur, passe devant l'endroit autrefois occupé par l'usine Chausson. Certains partagent que la disparition de l'usine est comme s'il n'y avait jamais travaillé. Voici ce qu'un individu licencié dit à ce sujet :

Je passe tous les jours devant, il n'y a rien plus rien. Quand on part à la retraite, je discutais avec les gens, et on disait ensemble : « c'est vrai qu'on sait que ça continue ». On a participé à la fabrication de ces véhicules et ça continue. Mais



là, avec la fermeture, il n'y a plus rien, tout est démonté. À mon avis, c'est pas pareil que de partir à la retraite. Vous savez qu'elle existe toujours l'usine. Là, on sait qu'il n'y a plus rien derrière. C'est presque comme si on n'avait rien fait (Linhart, 2005 p. 125).

### **3.1.4 Sentiment de perte d'identité**

Toujours dans cette même étude, Linhart aborde le sentiment de perte d'identité chez le travailleur licencié. Tel qu'il est indiqué dans le titre de son livre *Perte d'emploi, perte de soi*, l'auteure présente les sentiments et les difficultés pour le travailleur à se reclasser sur le marché du travail, entre autres le besoin de premièrement se refaire une identité étant donné qu'il a toujours occupé ce travail au sein de l'entreprise. Voici ce que Linhart mentionne à ce sujet :

Ils ont vécu des années difficiles où les sentiments d'injustice, de haine, d'incompréhension et de violence se sont mélangés à ceux de l'humiliation, de l'impuissance, de la dévalorisation de soi. Ils ont été rejetés et se trouvent hors de leur entreprise, frappés du sceau de l'obsolescence, de l'inutilité. Ils n'ont pas encore commencé leur travail de deuil et de reconstruction personnelle qu'on les somme d'être efficaces et de trouver les termes valorisants d'une présentation de soi, les termes d'une présentation convaincante, pour l'extérieur, de leurs qualités. Il leur faut découvrir des ressources à mettre en scène afin que des employeurs les trouvent dignes d'intérêt. Ils ont à recomposer sur le champ une valeur, une dignité professionnelle, mais ils se trouvent démunis pour le faire (Linhart, 2005, p. 146).

### **3.1.5 Problèmes de santé mentale**

Une seconde étude pertinente pour ce travail est la recherche longitudinale menée entre 1984 et 1987 par Roy, et collab. (1987) intitulée *La relation chômage-santé : une étude prospective. Présentation sommaire et premiers résultats d'une recherche*. Cette étude cherchait à examiner les difficultés chez les chômeurs versus les travailleurs, à identifier les facteurs qui aident à gérer les conséquences du chômage

et, possiblement, suggérer des recommandations pour la communauté et au niveau politique.

Cette étude a permis de suivre 350 chômeurs et chômeuses ainsi que 330 individus occupant un emploi, choisis au hasard par le Centre de Sondage de l'Université de Montréal. L'échantillon de ce sondage provenait de la région du centre-ville est de Montréal. Il était divisé en deux sous-échantillons : le groupe âgé de 20 à 29 ans et celui de 30 à 49 ans. Les individus impliqués devaient tous être rencontrés pour un bilan de santé et remplir un questionnaire à chaque trois mois durant un an environ.

Roy, et collab. (1987) dégagent des conclusions intéressantes et pertinentes pour la présente recherche. Premièrement, les résultats confirment que les chômeurs sont plus à risque de développer des problèmes de santé mentale comparativement aux individus avec un emploi. Même si le chômage est de courte durée, l'individu est confronté à plusieurs difficultés qui peuvent affecter son état de santé mentale. Ensuite, les individus ayant des antécédents de problèmes de santé mentale combinés avec un facteur de stress significatif comme le chômage, voient leur niveau de santé mentale s'aggraver. Toutefois, Roy, et collab. (1987) mentionnent que les chômeurs ayant un réseau de soutien élevé seront mieux en mesure de gérer les conséquences fâcheuses du chômage.

Il est également démontré que l'incidence des problèmes de santé mentale varie selon le sexe. Les résultats illustrent que les femmes en chômage sont plus susceptibles de développer des problèmes de santé mentale que les hommes en chômage. Par contre, il est entendu que les femmes ont également plus tendance à dévoiler leurs problèmes de santé mentale et utiliser les services d'aide formelle.

### **3.1.6 Différentes réactions des travailleurs licenciés**

L'étude de Cascino et Leblanc (1993), intitulée *Diversité des modes de réaction au chômage et l'impact psychologique de la perte d'emploi*, aborde aussi la question de l'impact d'un licenciement sur le travailleur. À l'aide d'entrevues semi-directives individuelles et de questionnaire auprès de 43 hommes au chômage, Cascino et Leblanc ont déterminé que les individus au chômage réagissaient de façon différente à la perte d'emploi. Suite à l'analyse des informations recueillies, Cascino et Leblanc ont construit une catégorisation des réactions possibles en de tels cas. On s'entend pour dire que les réactions des chômeurs et l'impact psychologique varient selon les différentes sphères de la vie de l'individu (personnelle, familiale, professionnelle et sociale). Les propos recueillis auprès des individus interviewés ont été divisés en trois modes de réaction.

Le premier mode de réaction est caractérisé par un niveau élevé de valorisation professionnelle, mais un niveau faible, voire une dévalorisation de la sphère familiale/personnelle et sociale. Ces individus ayant investi énormément au niveau de leur carrière ou leur métier, ont une image positive d'eux-mêmes et de leur accomplissement. On peut parler dans ce cas d'individus ayant un niveau élevé de valorisation professionnelle. Pourtant, la perte d'emploi vient rompre cette image positive de soi qu'on avait tant cherché à construire. Il n'est pas étonnant dès lors que la perte d'emploi entraîne une baisse d'estime de soi et que ce soient les individus les plus affectés par cette situation. C'est à coup d'efforts, souvent au détriment d'investissement dans d'autres sphères de la vie, que ces nouveaux chômeurs cherchent à maintenir, malgré tout, une attitude optimiste. Pourtant, une telle valorisation professionnelle ne va pas sans s'accompagner de sentiment de frustration et de culpabilité à l'égard d'autres sphères de la vie qu'on aura négligé tout au long de ce parcours.

Le deuxième mode de réaction incarne une forme d'équilibre entre les trois sphères de la vie des chômeurs. Il n'existe aucune sphère qui a plus d'importance que les autres. Pour ces individus, leur estime de soi est moins affectée par la perte d'emploi en raison des investissements dans les autres sphères de la vie. Ces chômeurs maintiennent une attitude optimiste et certains entrevoient même des avantages à leur situation (ex. création d'entreprise, formation, emploi, etc.).

Le dernier type de réaction chez l'individu est lié à un désinvestissement de la sphère professionnelle. Les individus dans ce mode de réaction n'ont pas intérêt à s'engager activement dans la recherche d'emploi. Ils disent n'avoir aucune inquiétude face à retourner sur le marché du travail. Ces personnes adoptent une attitude passive, attentiste, voire de négation du problème, ce qui engendre une perte d'estime de soi. Cette phase de déni de la vie professionnelle peut avoir d'énormes conséquences dans les autres sphères de la vie.

### **3.1.7 Réaction des travailleurs plus âgés**

Dans une autre étude menée par Mazerolle et Singh (1999) et intitulée *Older Worker's Adjustments to Plant Closures*, on explore comment réagissent les travailleurs âgés aux fermetures d'usines. Dans une analyse quantitative auprès de 242 travailleurs licenciés dans le groupe d'âge de 45 à 54 ans et celui de 55 ans et plus, il était intéressant de constater des conclusions contraires à ce qui était anticipé au préalable. Après avoir classé les réactions des travailleurs en trois sous-groupes, les auteurs ont procédé avec l'analyse des résultats.

Mazerolle et Singh (1999) ont identifié dans cette étude que « l'effet de découragement », attitude caractérisant les individus qui ont cessé de chercher pour un emploi en pensant qu'il n'y en aura aucun de disponible, n'est pas plus important chez les chômeurs de 55 ans et plus que chez l'autre groupe d'âge. Ensuite, « l'effet

poison » représente une attitude manifestée par le travailleur embauché par un nouvel employeur, mais qui maintient une attitude négative. Mazerolle et Singh (1999) ont démontré que les travailleurs licenciés de 55 ans et plus sont moins sujets à adopter une telle attitude comparativement à ceux du groupe d'âge de 45 à 54 ans.

Pour terminer, le troisième type de réaction était « l'effet de croissance de la carrière », soit l'attitude de travailleurs ayant trouvé un emploi encore plus intéressant et satisfaisant que celui qu'il détenait avant le licenciement. Il était intéressant de remarquer que les travailleurs plus âgés avaient plus tendance à démontrer des attitudes positives face au licenciement que le groupe d'âge des 45 à 54 ans.

### **3.1.8 La dépression et les différents types de licenciement**

Toujours au sujet des travailleurs licenciés plus âgés, Brand, Levy et Gallo (2008) ont complété une étude longitudinale intitulée *Effects of Layoffs and Plant Closings on Subsequent Depression Among Older Workers*. L'objet de cette recherche était d'explorer la relation entre la dépression et les différents types de licenciement chez les hommes et les femmes proches de la retraite. L'échantillon final comprenait 4,471 individus sur les 12 081 personnes interrogées, âgés entre 51 et 61 ans et provenant d'une représentation nationale aux États-Unis.

Tel qu'anticipé par Brand, Levy et Gallo, les résultats ont démontré que les hommes présentent des symptômes de dépression plus élevés lors d'une mise à pied que les hommes licenciés suite à une fermeture d'usine. Brand, Levy et Gallo mentionnent également que ce résultat confirme les résultats obtenus précédemment par Miller et Hoppe (1994). Cependant, il est intéressant de voir un résultat différent pour les femmes. En effet, Brand, Levy et Gallo étude notent que les femmes victimes d'une fermeture d'usine présentent des symptômes de dépression plus élevés que chez les

femmes mises à pied. Toutefois, notre étude compte peu de femmes, et l'on se concentrera sur la dépression masculine.

Au niveau de la santé mentale, dans leur étude longitudinale intitulée *Toward a Better Estimation of the Effect of Job Loss on Health*, Burgard, Brand et House (2007) ont mené une recherche dans le but d'explorer la différence entre les individus licenciés et ceux qui sont licenciés pour des raisons de santé. En utilisant les données issues de deux échantillons nationaux, soit le *American's Changing Lives Study (ACL)* et le *Wisconsin Longitudinal Study (WLS)*, les auteurs arrivent à des résultats intéressants.

Selon Burgard, Brand et House (2007), si les individus licenciés partagent des symptômes de dépression plus élevés que les gens occupant un emploi, ils ont observé que les individus perdant leur emploi pour des raisons de santé présentent des symptômes de dépression à des niveaux encore plus élevés et plus sévères. De plus, ce même groupe est le plus touché sur le plan économique et social, et il a le plus de difficulté à retourner sur le marché de l'emploi.

### **3.1.9 Communauté francophone et mono-industrielle du nord de l'Ontario**

Une autre étude intéressante est celle qui a été menée par Mawhiney et Kauppi (1997), intitulée *Report on the Social Consequences of Mass Layoffs: Miners and Their Families Seeking Help in Elliot Lake*. Dans une perspective longitudinale, les auteures ont analysé les données secondaires recueillies dans le cadre du *Elliot Lake Spousal Project - ELSP* (Porter, Neitzert, et Mawhiney 1995, 1996), du *Elliot Lake Tracking Study - ELTS* (Wilkinson, Leadbeater, et Robinson 1996) et du *Economic Activity Sub-Project* (Neitzert et Leadbeater 1996).

Dans leur rapport soumis au ministère Développement des ressources humaines du Canada (HRDC), Mawhiney et Kauppi (1997) ont présenté des résultats intéressants qui illustrent l'impact d'un licenciement sur les travailleurs du secteur minier provenant d'une communauté francophone et mono-industrielle du nord de l'Ontario. Plus particulièrement lié à notre recherche, les auteures comparent les problèmes éprouvés par les individus licenciés et ceux qui ont consulté des services d'aide formelle pour diverses raisons après 1990. Mawhiney et Kauppi mentionnent que le niveau d'anxiété des individus licenciés était deux fois plus élevé que les autres clients. De plus, toujours chez les licenciés, près de 40 % de la clientèle générale des services a été identifiée avec des difficultés reliées à un niveau de stress élevé et des problèmes familiaux.

### **3.1.10 Impact financier**

Dans une étude canadienne touchant l'impact d'un licenciement, Morissette, Zhang et Frenette (2007) aborde l'impact financier à court et long terme subi par les travailleurs canadiens licenciés. L'étude était intitulée : *Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs*. Ces données longitudinales provenaient d'un échantillon à l'échelle nationale représenté par des travailleurs licenciés à la fin des années 1980 et dans les années 1990 après une fermeture d'entreprise ou un licenciement collectif.

Dans leurs conclusions, Morissette, Zhang et Frenette (2007) notent l'impact financier significatif à long terme chez les travailleurs licenciés, notamment ceux ayant beaucoup d'ancienneté connaissent des pertes salariales encore plus élevées. La perte salariale pour les hommes avec beaucoup d'ancienneté représentait entre 18 % et 35 % de leur revenu avant licenciement. Cette perte était plus prononcée pour les femmes qui subissaient une baisse de revenu se situant entre 24 % et 35 %. Ainsi, les

auteurs confirment les résultats d'études antérieures provenant des États-Unis. De plus, ils concluent que cette baisse de revenu à long terme risque de se maintenir et devenir permanente chez les travailleurs licenciés avec beaucoup d'ancienneté.

### **3.2 Recension des écrits sur l'impact d'un licenciement sur la famille**

Jusqu'à présent, les études abordées ci-dessus ont montré que la perte d'emploi peut mener à plusieurs difficultés chez les travailleuses et travailleurs licenciés ou mis à pied. Il devient alors évident de constater que certaines difficultés vécues par le travailleur vont également affecter négativement les membres de la famille immédiate.

Dans une recherche intitulée *Comment les familles et les personnes seules réagissent-elles aux licenciements ?*, Morissette et Yuri (2008) ont analysé des données longitudinales canadiennes de 1987 à 2001, afin de déterminer si le revenu des femmes et des adolescents avait augmenté après le licenciement du mari. En guise de conclusion, on mentionne que, suite au licenciement du mari, l'épouse avait tendance à augmenter ses gains salariaux lorsque la famille n'avait pas d'enfants en âge de travailler. Morissette et Yuri notent également que l'augmentation du revenu de la femme compense pour environ 22 % de la perte de revenu, et cela, même après cinq ans le licenciement du conjoint.

Toujours au niveau familial, l'étude de Lara et Kindvatter (2010) intitulée *A structural Approach to Assisting Families Recovering from Job Loss*, aborde comment les difficultés associées à la perte d'emploi affectent non seulement l'individu mais également son entourage, incluant les membres de la famille immédiate. Selon Lara et Kindvatter (2010), malgré les changements provoqués par la perte d'emploi, la famille a généralement tendance à s'adapter aux nouvelles exigences de la situation. Cependant, Lara et Kindvatter (2010) soulignent qu'une



détresse familiale suite à une perte d'emploi peut être associée à une réponse inadaptée. En effet, il est reconnu que dans certaines structures familiales, suite à des situations difficiles, le principe d'homéostasie prend le dessus et les membres de la famille conservent les rôles et habitudes qu'ils possédaient avant la perte d'emploi. Par exemple, le conjoint avec l'habitude de travailler de longues heures par jour pourrait continuer de garder ses distances de la famille pour d'autres raisons. Cette réponse homéostatique pourrait contribuer à accroître les conflits familiaux après la perte d'emploi.

Une dernière étude qui touche l'impact d'un licenciement sur la famille est la recherche menée par Renahy, Détang-Dessendre et Gojard (2005) ayant pour titre *Un licenciement collectif et ses contrecoups*. Avec des données quantitatives et une enquête ethnographique, les auteures et auteurs présentent les conséquences d'un licenciement collectif qui a eu lieu, en 1981, à Foulange, en France. Cette fermeture d'usine ne touche pas seulement les 300 travailleuses et travailleurs licenciés mais affecte également l'accès des enfants de cette communauté à une sécurité d'emploi lorsqu'ils sont en âge de travailler. Voici ce que les auteurs mentionnent à ce sujet :

L'ouvrier immigrant méritant, tout comme les paysans et journaliers des environs convertis au salariat industriel, trouvait à Foulange un logement décent en cité, une sécurité de l'emploi et, ainsi, l'assurance de constituer un foyer dont la progéniture pourrait entrer à son tour à l'usine dès quatorze ans (Renahy, Détang-Dessendre et Gojard, 2005, p. 97).

Les résultats de cette étude ont montré que les jeunes des travailleurs licenciés avaient plus tendance à s'inscrire au chômage lorsque le père ou un membre de son entourage recevait de l'assistance d'une institution qui vient en aide aux licenciés. Avec la fermeture de l'usine, le jeune est privé d'un échange de connaissance dont il pouvait bénéficier auparavant. De plus, cette perte d'accès à un premier emploi pour les jeunes cause des difficultés au niveau de leur identité personnelle, sociale et

professionnelle. Selon Renahy, et collab. (2005), certains jeunes ne possèdent pas les ressources nécessaires pour faire face aux nouvelles demandes du marché de l'emploi et connaissent plusieurs difficultés à s'y adapter.

Le prochain chapitre présente la méthodologie de recherche.

## **CHAPITRE IV**

### **MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE**

Ce chapitre présente le cadre méthodologique de cette recherche, il aborde le type de recherche, l'instrument de mesure, la population cible et l'échantillonnage, le recrutement, les procédures de collecte de données, la méthode d'analyse des données et l'éthique et la confidentialité.

#### **4.1 Type de recherche et instrument de mesure**

Brièvement, rappelons les questions de recherche.

- Comment les travailleurs du secteur forestier du nord de l'Ontario réagissent-ils aux fermetures d'usine et aux nombreux licenciements ?
- Quelles sont les stratégies prises par les travailleurs licenciés pour faire face à la perte de leur emploi et à leur avenir ?
- Quels types d'aide psychosociale auraient pu être souhaitables pour les travailleurs licenciés ?

Pour répondre à ces questions, il était approprié d'utiliser une approche qualitative de recherche. Nous avons donc mené des entrevues semi-dirigées auprès de travailleuses et de travailleurs ayant vécu un licenciement temporaire ou permanent suite à une fermeture d'une usine du secteur forestier. Par ailleurs, notre étude cherche à connaître les réalités subjectives vécues par les travailleuses et travailleurs licenciés en réaction à la fermeture d'usine, l'entrevue semi-dirigée était le moyen de collecte de données qui semblait le plus adéquat pour saisir en profondeur à la fois ces réalités subjectives et le phénomène social en question.

Les propos recueillis auprès des travailleuses et travailleurs licenciés ont été à une analyse de contenu thématique. Rappelons brièvement que « l'analyse de contenu est une méthode scientifique et rigoureuse qui permet de connaître avec précision un domaine donné » (Mayer, Ouellet, Saint-Jacques et Turcotte, 2000, p. 162). Quant à l'entrevue semi-dirigée, elle donne une forme de liberté au chercheur, ce qui lui permet de lancer une question sur un thème général et ensuite, de donner à l'interlocutrice ou l'interlocuteur la possibilité de se l'approprier et au chercheur de l'explorer, aux moyens de questions de relance, afin de faire ressortir davantage le vécu de la participante et du participant.

Les neuf entrevues semi-dirigées avec les participantes et les participants se sont déroulées à l'aide d'une grille d'entrevue qui a été développée en fonction des objectifs et questions de recherche (Appendice C). La grille d'entrevue contenait trois thèmes. Le premier thème, soit celui sur les réactions et l'impact du licenciement, a été divisé en cinq sous-catégories afin de pouvoir être en mesure d'explorer les réalités subjectives des participants et participantes qui ont dû faire face au licenciement. Les cinq sous-catégories du premier thème sont : la réaction des travailleurs lors du licenciement, l'impact au niveau émotionnel et psychologique, l'impact sur la relation conjugale et la relation familiale, l'impact sur la situation financière et l'impact sur les relations sociales. Le deuxième thème a été consacré aux besoins d'aide psychosociale des travailleurs suite au licenciement et le troisième thème sur les données sociodémographiques de chacune des personnes interrogées.

## **4.2 Population cible et recrutement**

La population cible de cette recherche est celle des personnes licenciées dans le secteur forestier du nord de l'Ontario. Suite au recrutement, la population comprenait neuf personnes ayant perdu leur emploi en raison d'une fermeture d'usine permanente dans le secteur des produits forestiers. Toutes provenaient de la région du nord de

l'Ontario, plus particulièrement de la communauté de Smooth Rock Falls où la crise du secteur forestier a eu des conséquences désastreuses avec la fermeture de l'usine Tembec en 2006.

Toutes les participantes et participants sont âgés de dix-huit ans et plus, et leur participation à l'étude était volontaire. À cet effet, une lettre de consentement énonçant les objectifs de l'étude, la tâche à accomplir et la protection de l'anonymat et la confidentialité, la possibilité de retrait à tout moment, a été préalablement signé par les neuf participants (Appendice A).

Au départ, nous savions que plusieurs des travailleurs licenciés de l'usine de Smooth Rock Falls avaient dû se déplacer d'une communauté à l'autre afin de se trouver un nouvel emploi. Il n'était donc pas aisé de les trouver et de les rejoindre. La stratégie de recrutement utilisée dans cette étude s'est donc déroulée en deux temps. Dans un premier temps, suite à des discussions avec des gens de la communauté, des amis et des membres de la famille, agissant comme intermédiaires, certains travailleurs licenciés furent identifiés et contactés pour présenter les objectifs poursuivis par cette étude et solliciter leur participation.. Cette première identification, grâce à la technique boule de neige, a conduit à recruter d'autres travailleurs licenciés. Dans un second temps, le chercheur a fait parvenir une lettre (voir Appendice B) auprès de quelques professionnels de la région qui venaient en aide aux travailleuses et travailleurs licenciés afin de se retrouver un emploi, préparer un *curriculum vitae*, retourner aux études, etc. Cette lettre précisait les consignes à suivre par la tierce personne lorsqu'elle informait et recrutait des travailleurs licenciés intéressés à participer à la recherche. Cette lettre expliquait également les buts et objectifs de l'étude et aussi les critères d'éligibilité pour y participer. Le chercheur prenait alors le relais et contactait les travailleurs directement afin de solliciter leur participation.

Au total, huit des neuf entrevues se sont déroulées dans un des bureaux du Services de Counselling Hearst-Kapuskasing-Smooth Rock Falls qui a comme mandat d'offrir des services de soutien pour les personnes aux prises avec un problème de santé mentale et les victimes de violence. Les participants avaient la possibilité de faire l'entrevue à leur résidence, mais ils ont décidé de se rendre à un bureau de cette agence. Un seul participant a fait son entrevue par téléphone étant donné qu'il est déménagé à l'extérieur de la communauté. Lors de la rencontre, le formulaire de consentement a été présenté et expliqué à voix haute aux personnes (Appendice A) et leur consentement a été dûment signé. En plus des neuf participants qui ont accepté de participer aux entrevues, trois autres travailleurs licenciés ont été contactés et ils ont refusé de participer à l'étude en raison du manque de temps.

#### **4.3 Méthode d'analyse des données**

Les propos tenus par les personnes participant à la recherche ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone et retranscrites afin d'en faire une analyse de contenu thématique. De plus, l'unité d'analyse utilisée dans cette recherche est la phrase ou un regroupement de celles-ci. Bardin (2007), dans son livre intitulé *L'analyse de contenu*, indique que cette technique d'analyse est « un processus par lequel les données brutes sont transformées systématiquement et agrégées dans des unités qui permettent une description précise des caractéristiques pertinentes du contenu » (Bardin, 2007, p. 134). À notre avis, cette méthode utilisée suite aux entrevues auprès des personnes participant à la recherche a permis de bien illustrer le vécu subjectif des travailleurs licenciés. Les prochains paragraphes élaborent davantage sur le processus utilisé et le déroulement de cette analyse de contenu.

La transcription des neuf entrevues a été un processus ardu et de longue durée, étant donné le nombre de personnes participant à la recherche et la durée des entretiens. Un total de deux cent soixante pages de données a été transcrit afin de refléter le vécu des

travailleurs licenciés. Par la suite, l’auteur s’est concentré sur ce matériel afin de procéder à la première étape de l’analyse intitulée la réduction des données, tel que mentionné par Mongeon (2009). Cette étape consiste à relire les textes et à codifier les données (les propos tenus par les personnes participantes) à l’intérieur d’une catégorie jusqu’à ce qu’il y ait saturation. Il est important de préciser que les catégories ont été déterminées préalablement en s’appuyant sur les thèmes et sous-thèmes retrouvés dans la grille d’entrevue (Appendice C). Tout au long de ce processus, le matériel le plus significatif a été examiné à travers le prisme de notre problématique de recherche. Enfin, chaque catégorie est analysée dans notre chapitre portant sur la présentation des résultats.

#### 4.4 Description de l’échantillon

Cette section présente les caractéristiques des personnes qui ont participé à cette étude. Le tableau ci-dessous comprend certaines données sociodémographiques des personnes que nous avons interrogées afin d’offrir un portrait global de l’échantillon. Dans ce tableau, on constate que l’échantillon comprend sept hommes et deux femmes âgées entre 35 ans et 58 ans; six sont mariés ou conjoints de fait et trois personnes sont séparées. Finalement, huit des neuf personnes ayant participé à la recherche indiquent avoir connu une perte de salaire permanente et une perte des bénéfices après avoir été licencié du secteur forestier.

**Tableau 1 Données sociodémographique des personnes ayant participé à la recherche**

Numéro du participant	Âge	Sexe	Type d’emploi	Statut	Perte de salaire	Perte de bénéfices
1	46 ans	Masculin	Soudeur	Séparé	Oui	Oui
2	58 ans	Masculin	Mécanicien-monteur	Séparé	Oui	Oui

			industriel			
3	57 ans	Masculin	Opérateur	Marié	Oui	Oui
4	52 ans	Masculin	Technicien	Marié	Non	Non
5	49 ans	Féminin	Travailleuse de bureau	Mariée	Oui	Oui
6	35 ans	Masculin	Opérateur	Conjoint de fait	Oui	Oui
7	54 ans	Féminin	Coordonnatrice des matériaux	Mariée	Oui	Oui
8	40 ans	Masculin	Soudeur	Séparée	Oui	Oui
9	41 ans	Masculin	Opérateur	Marié	Oui	Oui

#### 4.5 Éthique et confidentialité

Tel que stipulé dans l'*Énoncé Politique des Trois Conseils (ÉPTC)* adopté par l'Université Laurentienne, le Comité éthique de la recherche de l'Université Laurentienne (CÉRUL) est responsable d'assurer la révision déontologique des recherches effectuées par les corps étudiant et professoral de l'Université lorsque celles-ci sont effectuées auprès de sujets humains. À cet effet, il est donc important de préciser que la dimension éthique de cette recherche a été considérée comme une priorité tout au long du processus.

Premièrement, l'auteur s'est engagé à respecter une série de mesures au niveau de l'enregistrement et de la documentation des sessions, à la destruction de la documentation et à la confidentialité tout au long de cette étude. Comme vous pouvez le constater à l'appendice A, le formulaire de consentement explique à tous les participantes et participants que les données seront enregistrées sur des cassettes qui seront détruites l'année suivant le dépôt du mémoire.



Dans le but de protéger la confidentialité et l'anonymat des personnes, lors de la transcription des données audio, l'auteur s'est assuré de ne jamais dévoiler l'identité des personnes et a attribué un chiffre à chacune des personnes participant à la recherche. Par exemple, au lieu d'utiliser le prénom de la personne, l'auteur a fait référence au numéro de la personne (Participant 1, 2, 3 et ainsi de suite). De cette façon, aucune personne ayant participé ne pouvait être directement ou indirectement identifiée.

Éthiquement parlant, un deuxième aspect a été grandement considéré soit le niveau des risques psychologiques de cette étude. Étant donné le vécu et les difficultés que les travailleuses et travailleurs licenciés ont eu à surmonter, il est acceptable de penser que l'entrevue aurait pu occasionner des difficultés émotionnelles immédiates ou éventuelles. Après avoir complété les entrevues, les participantes et participants n'ont pas partagé un tel besoin. Toutefois, le dépliant de l'organisme du Services de Counselling Hearst-Kapuskasing-Smooth Rock Falls leur a été donné lors de l'entrevue. L'auteur de la recherche a également précisé le nom de la personne contact de chaque bureau afin de faciliter l'aiguillage vers cet organisme si jamais la participante ou le participant éprouvait le besoin de consulter suite à ce que l'entrevue ait pu provoquer chez lui.

## **CHAPITRE V**

### **PRÉSENTATION DES RÉSULTATS**

Le présent chapitre présente l'analyse des entrevues effectuées auprès des travailleuses et travailleurs licenciés du secteur forestier du nord de l'Ontario. Les neuf participantes et participants parlent de leurs diverses réactions suite à la fermeture de l'usine et leur licenciement, les conséquences personnelles et familiales et l'impact financier subi, les stratégies individuelles mises en place afin de faire face aux nombreuses épreuves traversées, et les formes d'aide souhaitées afin de venir en aide aux travailleuses et travailleurs licenciés.

Il semble important, avant d'entreprendre l'analyse de contenu des entretiens, de préciser que même si les entrevues aient été de nature semi-dirigée, toutes les participantes et tous les participants ont eu l'occasion de s'exprimer ouvertement, ce qui a permis de saisir en profondeur les réalités subjectives de chaque individu. Par ailleurs, afin de faciliter la lecture et la compréhension de ce chapitre, la discussion sur les résultats a été catégorisée en suivant l'ordre des questions de la grille d'entrevue (Annexe C).

#### **5.1 Réactions des travailleurs suite à la fermeture de l'usine**

Cette section a comme objectif d'explorer le vécu subjectif des travailleurs licenciés, plus particulièrement les réactions des travailleurs licenciés.

### 5.1.1 Choc, espérance et tristesse

Des neufs entretiens effectués auprès des travailleuses et travailleurs licenciés, six ont mentionné avoir subi un choc ou avoir été surpris lors de l'annonce du licenciement et de la fermeture permanente de l'usine. Le participant quatre décrit son expérience :

« C'était un choc! Je m'en rappelle encore comme si c'était hier. J'étais en train de travailler dans le moulin quand y en a deux qui sont venus m'annoncer que ce n'était plus des rumeurs » (Participant 4).

Les participantes et participants admettent qu'il y avait des rumeurs de fermeture depuis longtemps, mais celles-ci ne rendaient pas pour autant la fermeture prévisible. Le participant quatre décrit bien cette réalité :

« Il y avait tout l'temps des rumeurs mais tu penses jamais que ça va venir à ce point, de dire que j'aurais pu avoir prévu cette fermeture, je dirais que non parce que je pense que j'aurais commencé à me chercher de l'ouvrage ailleurs. Même avant que je rentre là, je me rappelle, je parlais avec du monde qui ont déjà travaillé là pis y avait tout l'temps des rumeurs. Ça fait au dessus de 20 ans qui a tout l'temps des rumeurs pis ça n'a jamais arrivé » (Participant 4).

Pour la participante cinq, voici ce qu'elle mentionne :

« Y a pas personne qui pouvaient envisager une fermeture permanente parce que, encore les gens avaient l'attitude qu'ils nous fermeront jamais, ils ne peuvent pas fermer ça là tu sais, ça va fermer la communauté. Ils ont besoin de nous autres. Mais non, ils n'ont pas besoins de nous autres, on était des numéros pis ils nous ont fermé » (Participante 5).

Même après l'annonce officielle de la fermeture permanente, certains n'arrivait toujours pas à y croire. On avait toujours l'impression que la fermeture ne serait pas permanente et que c'était tout simplement une période temporaire avec une baisse de la demande du produits forestiers. La participante cinq partage ce qui suit :

« Je pense que personne ne réalisait que ça l'aurait été jusqu'à ce point là. Ce n'était pas la première fois qu'il y avait des mises à pied pis ça revenait. On a parlé que le papier ça venait en cycle, ça descendait et ça remontait, ça descendait mais ça remontait toujours. Fait que d'expérience, on se disait : ils ne fermeront pas. Il va peut être y avoir un petit *down time* mais ça va repartir. Pis même quand ils disaient que ça fermaient, il n'y a pas personne qui était vraiment capable de concevoir que c'était pour arriver » (Participante 5).

Au-delà du choc de l'annonce de la fermeture de l'usine et de l'incrédulité qui se fait sentir chez les travailleuses et travailleurs, on avait toujours l'espoir que l'usine reprenne la production. Cette difficulté de bien comprendre la décision de l'entreprise forestière de fermer ses portes engendre une forme d'incompréhension qui amène les individus à espérer un retour au travail. En fait, pour les travailleuses et travailleurs licenciés, l'espoir d'être rappelé au travail a perduré pendant une très longue durée. Même après la fermeture de l'usine, certains croyaient fermement qu'une autre entreprise allait acquérir l'emplacement et les bâtiments maintenant abandonnés et rouvrir l'usine. Le participant quatre explique :

« Même moi j'ai toujours espéré que, pis y a encore de la frustration à ce point là parce que pour une raison ou une autre, la compagnie Tembec ne voulait pas vendre les bâtisses. Il est supposé qu'il y avait une autre compagnie qui était prête à investir 70-77 millions, y avait trouvé quelqu'un qui était prêt à faire ça mais Tembec ne voulait pas rien savoir de ça. Pour quelles raisons, je ne sais pas » (Participant 4).

Avec la fermeture de l'usine et l'impossibilité qu'une autre entreprise rachète et qu'elle vienne s'installer à cet endroit, l'entreprise forestière Tembec procède ensuite à la démolition des bâtiments sur son emplacement. Encore aujourd'hui, cette décision de l'entreprise soulève différentes émotions chez les travailleuses et travailleurs de l'usine et les résidentes et résidents de la communauté de Smooth Rock Falls. La participante cinq exprime beaucoup de tristesse à cet effet.

« Même après sept ans, on a de la misère à vivre avec toutes les émotions qu'on a dû vivre avec, pis il n'y a pas un jour que je ne marche pas en avant du moulin pis je regarde tout ce qu'on a perdu. Tu sais des fois, ce n'est peut être pas une bonne comparaison à faire parce que le 11 septembre 2001 (sic), il y a beaucoup de vies qui ont été perdues. Mais, tu sais, quand ils défaisaient tout le moulin pis que tout était en ruines, moi je le comparais à ça tu sais, on a tout perdu ! » (Participante 5).

### **5.1.2 Incompréhension, colère et frustration**

Depuis l'annonce de la fermeture permanente de l'usine et encore jusqu'à aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs licenciés vivent toujours des sentiments d'incompréhension à l'égard de la fermeture et cela à différents niveaux. Par exemple, comme l'indique le participant un, les travailleuses et travailleurs auraient souhaité avoir plus d'informations sur les raisons pour lesquelles l'entreprise a procédé à la fermeture permanente de l'usine :

« Pour moi, c'est le pourquoi ? Je vais toujours revenir au pourquoi » (Participant 1).

D'autres mentionnent avoir toujours pensé que l'usine était rentable financièrement et, surtout, parce que l'usine produisait sa propre électricité. Ainsi, pour les participantes et participants, non seulement l'usine n'avait pas besoin de défrayer les coûts d'utilisation de l'électricité, mais elle avait un revenu additionnel en vendant l'électricité sur le marché. De plus, plusieurs sont convaincus que le type produits préparés et vendus par l'usine était de qualité. En effet, la compagnie Tembec avait investi des millions de dollars dans les années qui ont précédé la fermeture afin d'améliorer la production et la rénovation de la machinerie de cet emplacement comparativement à d'autres usines localisées dans le Nord. Bref, beaucoup de travailleuses et travailleurs ne comprennent toujours pas pourquoi la compagnie a décidé de fermer l'usine de Smooth Rock Falls au lieu de fermer une autre usine

moins rentable et, aussi, pourquoi Tembec préférait débâtir l'usine plutôt que de la vendre à une autre compagnie. Voici ce que le participant sept dit à ce sujet :

« Ils aimait mieux débâtir que de vendre ! Tu sais quand Tembec a acheté Malette, ils disaient *They are a company, they are people oriented* et qu'ils sont là pour la communauté. C'est pas vrai ! C'est pas vrai ! » (Participant 7).

### 5.1.3 Sentiment d'impuissance

En plus de l'incompréhension concernant les raisons de la fermeture, les travailleuses et travailleurs qui ont participé à la recherche disent avoir également ressenti un sentiment d'impuissance face à la situation. En effet, lors des entretiens, sept des participants sur neuf ont parlé de ce sentiment d'impuissance face à la décision de la compagnie. Ils s'entendent pour dire que la décision de fermer l'usine de façon permanente était prise et qu'il n'y a rien que les travailleuses et travailleurs ou les résidentes et résidents de la communauté ne pouvaient y faire. La décision était prise, point final ! Pourtant, cette décision allait changer la vie d'une centaine de travailleuses et travailleurs. Le participant quatre interprète ainsi la situation :

« Tu peux faire ce que tu peux pour améliorer les choses dans ton travail mais ça fait pas grand différence. On est juste des numéros » (Participant 4).

La participante cinq mentionne que la plupart avaient un sentiment de perte et qu'ils n'ont eu aucun contrôle sur la décision. Selon elle, c'est probablement pour cette raison que les travailleuses et travailleurs ne se sont pas battus, qu'ils se sont résignés et ils le regrettent maintenant car ils n'ont pas agi à ce moment et afin de conserver ce qu'ils avaient :

« Il y a personne qui s'est battu. On a laissé tout ça passé sur nous autres. On était vraiment innocent parce que pourquoi on s'est laissé faire? Je ne sais pas si ça aurait fait une différence mais la plupart se demande pourquoi on s'est pas battu plus que ça » (Participante 5).

Un autre point qui a été soulevé par les participantes et participants est lié au marché boursier. Le participant deux explique bien que même si une entreprise est rentable financièrement, il est important de considérer le rôle des actionnaires et du marché boursier. Voici ce qu'il mentionne à ce sujet tout en montrant que la compagnie semble faire fi des conséquences pour les travailleurs et la communauté :

« Les *share holders* eux autres veulent du profit, pis le monde qui est en charge, c'est du monde qui se sacre bien de n'importe quoi. Le *bottom line* est que si tu as fait 10 millions de profit l'an passé, il faut que tu en fasses 12 millions cette année pis si tu en fais juste 11 millions, ben tu as perdu un million. Ils ne considèrent pas que tu as fait 11 millions, non ils considèrent que tu as perdu un million mais ce n'est pas vraiment ce qui est arrivé. On avait de la misère à comprendre ça. Pourquoi ils veulent fermer un moulin qui fait de l'argent mais ils l'ont faite » (Participant 2).

Pour terminer cette section, la participante cinq rapporte le sentiment d'avoir été volée par la compagnie. En effet, même si l'usine est maintenant fermée, l'entreprise forestière continuait à faire de la coupe de bois afin de le transporter dans un autre moulin, situé dans une communauté voisine. Pour être plus précis, ce point de vue fait référence au droit de coupe concédé par le gouvernement aux entreprises forestières sur les terres publiques. Voici ce que la participante cinq raconte à cet effet :

« On avait le sentiment d'avoir été volé parce qu'on appartient, on semble vouloir dire qu'on appartient toutes les droits de bois autour icitte, pis on nous dit qu'une des raisons c'est parce qu'il n'y a pas assez de bois dans notre région pour pouvoir faire vivre notre moulin. Bien non! Ce qu'on voit c'est qu'ils viennent encore bucher proche et même très proche d'ici pis le bois est transporté ailleurs fait qu'on se fait voler. Ça fait qu'il y a le sentiment qu'on s'est fait volé. Ils continuent à prendre notre bois autour, nos choses autour et nos ressources mais ça s'en va ailleurs » (Participante 5).

#### 5.1.4 Dépression et stress

Lors des entrevues avec les participantes et participants, certains admettent avoir connu des périodes de dépression et de stress surtout immédiatement après le licenciement, en raison de nombreuses inquiétudes reliées à leur situation financière, familiale, professionnelle, etc. Par exemple, le participant deux mentionne :

« Ben c'est certain qu'au début c'est décourageant pis tu te demandes beaucoup de questions, comme si tu vas être capable d'arriver, on vas-tu devoir vendre la maison pis déménager, pis des affaires comme ça » (Participant 2).

Pour le participant six, son découragement était surtout lié à l'obligation de se reclasser dans un autre domaine d'emploi. Il se trouvait confortable avec son travail à l'usine, qu'il a su perfectionner avec les années, et avec les mêmes collègues de travail qu'il fréquentait chaque jour. Pour cet individu, le processus de retourner à la recherche d'un emploi était décourageant parce qu'il mentionne détester de devoir recommencer. Il est maintenant fier d'avoir surmonté ce défi parce qu'il a maintenant un nouvel emploi permanent. Voici ce qu'il dit :

« Oui j'étais découragé parce qu'il fallait toute que je recommence. J'haie recommencer. Juste le processus de se trouver une autre job pis y a toute sorte de monde qui va avoir là, pis là tu dois recommencer à te faire des *chums*. J'haie commencer quelque chose de nouveau » (Participant 6).

La participante cinq souhaitait aider et soutenir ses anciens collègues dans son nouveau rôle d'aidante comme membre d'un organisme communautaire avec le mandat d'offrir du soutien et toute une gamme de services aux travailleurs licenciés. Elle parle de la réalité de plusieurs travailleurs licenciés. Selon elle, il y a des individus qui ont connu de grandes périodes de découragement et de dépression. Plusieurs travailleuses et travailleurs lui disaient :



« J'ai perdu ma job, j'ai perdu ma femme, j'ai perdu mes enfants, j'ai perdu ma maison, j'ai tout perdu depuis que j'ai déclaré faillite, qu'est-ce que ça me donne de vivre ? » (Participante 5).

Pour cette participante, qui agissait à ce moment comme personne aidante, il était difficile d'offrir du soutien à des travailleuses et travailleurs licenciés dans un tel état de détresse, et de voir les conséquences dévastatrices que la perte d'emploi a eu sur ces personnes et les familles.

« Pour moi non. Parce que pour moi j'ai quand même reçu un poste toute suite, j'ai dû être la personne qui était forte à travers tout ça pour ces gens là, il a fallu que je garde mon courage pis, pis j'ai dû rester forte pis le fait que j'ai pris ce poste là, ça m'a donné beaucoup de confiance en moi-même. J'ai été chanceuse parce qu'il y a bien des gens que ça l'a affecté leur confiance pis « non je suis bon à rien, la seule chose que je sais faire c'est travailler dans un moulin » pis comme beaucoup de ces gens là étaient des *process operator*, fait qu'ils pouvaient faire fonctionner le moulin mais quand c'est venu le temps de travailler dans une mine, *process operator* il n'était pas bon pour personne Ils ne voulaient pas reconnaître que ces gens là avaient des habiletés. Dans toutes les *process operators* je ne pense pas qu'il y a personne qui a été capable de transférer dans une mine parce qu'ils ne voulaient pas reconnaître leurs habiletés » (Participante 5).

### **5.1.5 Perte d'identité**

Dans les neuf entrevues, la participante cinq admet que la question de perte d'identité est difficile à répondre parce que cela ne faisait pas longtemps qu'elle travaillait à l'usine. Toutefois, elle comprend ce sentiment étant donné qu'elle a agi comme personne aidante auprès de plusieurs individus, dont certains avaient été employés de l'usine depuis plusieurs années.

Nombreux sont les travailleuses et travailleurs qui n'ont seulement connu que le domaine de l'industrie forestière et, plus particulièrement, le travail d'usine comme celle de Tembec à Smooth Rock Falls. Maintenant, après avoir été licenciés, ces

personnes doivent chercher un autre travail, souvent dans un autre domaine d'emploi ce qui cause beaucoup de difficultés à certains étant donné le manque d'expérience ou d'habiletés nécessaires. Par ailleurs, un grand nombre sont des gens qui ont plusieurs années d'ancienneté. Ce sont donc des personnes qui n'ont pas acquis d'expérience dans un autre domaine de travail. Il y a donc une perte d'identité qui accompagne la perte d'un emploi effectué depuis de nombreuses années. Le participant sept confirme avoir ressenti cette perte d'identité suite à son licenciement après avoir travaillé dans cette usine depuis plusieurs années. Voici ce qu'il raconte :

« Tu sais, j'ai commencé à travailler en 1982 pis j'ai été *lay offer* en 1986 pis j'ai tout le temps travaillé là. Ça fait que oui, tu perds un peu de ton identité. Pis tu sais comme là il fallait que tu recommences, pis tu sais comme, rendu à mon âge, j'avais 48 ans, ben là tu es obligé d'apprendre, de recommencer, de faire ton résumé, pis essayer de te trouver une job, pis c'est pas facile rendu à notre âge. Quand t'es plus jeune, me semble que c'est moins difficile » (Participant 7).

### **5.1.6 Perte de sécurité d'emploi**

Des neuf participantes et participants, huit ont mentionné avoir vécu une perte au niveau de la sécurité d'emploi. De plus, un bon nombre de ces personnes avaient un membre de leur famille qui avait aussi travaillé dans cette usine avant ou en même temps qu'eux. Par conséquent, comme l'indique le participant deux,

« Quand ça fait 30 ans que tu travailles à une place, tu ne lâches pas à moins de faire certain que ça va fermer » (Participant 2).

Les travailleuses et travailleurs licenciés se disaient assurés de pouvoir prendre leur retraite au sein de la compagnie. Ce qui n'est plus le cas et la perte au niveau économique est très lourde. Par ailleurs, pour plusieurs, le choix de travailler à l'usine

se continue de génération en génération. Les commentaires de la participante cinq sont à ce sujet très éclairants :

« Une grosse perte de sécurité parce que dans une industrie comme ça, les gens qui commençaient, c'était grand-papa qui avait travaillé là, papa avait travaillé là, moi je veux avoir une job là pis si je rentre au moulin, *I'm all set for life* » (Participante 5).

Selon les participantes et participants, plusieurs des travailleurs ont connus des licenciements répétitifs après avoir perdu leur emploi avec l'usine de Smooth Rock Falls. Se trouver un emploi ailleurs est très difficile compte tenu du contexte économique vécu dans tout le nord de l'Ontario. Par ailleurs, la sécurité d'emploi qui existait auparavant avec l'emploi dans cette usine, voire dans le marché de l'industrie forestière n'existe plus. En effet, même après sept ans depuis la fermeture de l'usine, certains n'arrivent pas à se procurer un emploi stable. Depuis la fermeture de l'usine, le participant six partage ce qui suit :

« Je sais que j'ai changé de job assez souvent, ça doit faire quatre ou cinq fois que je change de job depuis ce temps, tu sais, c'est énervant, je n'aime pas ça toujours recommencer » (Participant 6).

## **5.2 Conséquences sur la relation conjugale et familiale**

La présente section aborde les conséquences du licenciement des travailleuses et travailleurs forestiers sur la relation conjugale et familiale. Plus particulièrement à partir des informations obtenues auprès des personnes interrogées, nous verrons comment le licenciement et la perte d'emploi ont entraîné le développement de conflits dans la relation conjugale, une diminution de la présence du père dans la famille, et des changements dans la distribution des tâches et la prise de décision.

### 5.2.1 Conflits dans la relation conjugale

L'ensemble des personnes interrogées ont identifié des changements dans leur vie conjugale et familiale suite à leur licenciement. Toutefois, pour les participants un et huit, les conflits conjugaux se sont soldés par un divorce. En effet, pour le participant un, la cause du divorce était grandement liée à son refus de vouloir déménager à l'extérieur de la communauté. Comme il était natif de cette communauté, il n'avait pas l'intention de se relocaliser à l'extérieur alors que sa conjointe, originaire du sud de l'Ontario, voulait retourner dans cette région pour y trouver de l'emploi. Selon le participant, cette différence d'opinion a grandement contribué à de nombreux conflits et par la suite au divorce du couple. Voici ce qu'il rapporte à ce sujet :

« Quand ça fermé icitte, toutes les femmes voulaient s'en aller, c'était un problème. Elle (l'épouse du participant) voulait déménager elle, comme elle venait du sud de l'Ontario, c'était automatique, elle voulait déménager là. Moi j'ai dit, ma famille est icitte, tu m'as marié, pis c'est icitte qu'on reste, pis non ça n'a pas marché » (Participant 1).

Pour ce qui est du participant huit, la situation était inversée parce que la conjointe ne voulait pas se relocaliser à l'extérieur de la communauté étant donné qu'elle était originaire de la communauté et que sa famille restait dans les environs. Après avoir obtenu une bonne opportunité d'emploi dans le sud de la province, le participant huit a décidé de se relocaliser à l'extérieur malgré que sa conjointe fût contre cette idée. Pendant une période de trois à quatre ans, il a travaillé à l'extérieur, dans le Sud de la province, et il revenait à la maison les fins de semaine. Toutefois, cette routine de travail causait beaucoup de conflits et de disputes avec sa conjointe restée à la maison. Le couple a donc décidé de divorcer quelques mois plus tard.

« C'était difficile parce que tu ne sais pas si c'était de la colère à cause que ça ne marchait plus à la maison ou c'est à cause que je travaillais trop ou c'est à cause que je pensais que je ne me faisais pas assez apprécié. Tu sais, je faisais

vivre une famille *no matter what*, j'essayais mais ça ne marchait pas à la maison, comme on dirait que je n'étais pas apprécié » (Participant 8).

### 5.2.2 Changements dans la distribution des tâches

Sur les neuf entretiens, cinq participants ont identifié des changements dans la distribution des tâches reliée à la fermeture de l'usine et au licenciement du travailleur. À ce sujet, deux scénarios ont été dévoilés.

Le premier scénario est celui présenté par quatre des cinq participants et il est lié au reclassement du travailleur sur le marché du travail mais à l'extérieur de la communauté. Avant la fermeture de l'usine, la famille était accoutumée de voir le travailleur revenir à la maison à tous les soirs de la semaine après une journée de travail. Après la fermeture de l'usine, le père de famille doit maintenant partir de la maison pour aller travailler pour une autre entreprise à l'extérieur de la communauté et cela pour une période de deux ou trois semaines d'affilée avant même de pouvoir revenir au foyer. Évidemment, cette réalité contribue à des changements dans la distribution des tâches au foyer pour la conjointe qui doit en assumer davantage. Par exemple, elle doit s'occuper des tâches ménagères, de la prise de décisions pour la famille, prendre soin des enfants et s'occuper des autres problèmes ou situations qui surviennent au domicile. Le participant quatre partage sa tristesse à ce sujet :

« Ça va faire six ans puis c'est encore comme ça aujourd'hui, c'est triste que je ne puisse pas être chez nous tout l'temps pour m'occuper des choses qui se passent à la maison. Ma femme n'a pas la meilleure santé, tu sais, quand je ne suis pas à la maison, je ne suis pas là pour deux semaines pour l'aider, ça n'aide pas la situation » (Participant 4).

Toujours relié à ce même scénario, le participant numéro six explique comment son reclassement à l'extérieur de la communauté a changé le rôle familial. Voici ce qu'il dit :

« J'étais plus souvent à la maison avant fait que je m'occupais de faire à souper, le lavage, la vaisselle. Ça l'a changé depuis que j'ai retrouvé un autre travail là » (Participant 6).

En ce qui touche au deuxième scénario, les participants cinq et six illustrent une différente réalité quant aux personnes qui ne peuvent pas ou ne choisissent pas se reclasser sur le marché du travail à l'extérieur de la communauté. Le participant numéro six mentionne qu'il a observé que plusieurs des hommes licenciés sont devenus des hommes à la maison qu'il décrit comme des *Mr Mom*, entre autres parce que la conjointe était déjà sur le marché du travail ou qu'elle a décidé de se trouver un emploi afin de contribuer aux besoins financiers de la famille. À ce sujet, le participant six partage sa réalité après le licenciement et ses difficultés personnelles au niveau de sa propre perception comme homme sur le marché du travail :

« J'étais fâché, insulté, je voulais rester dans le Nord, ma femme était enceinte de notre premier enfant en plus. Elle a un bon travail mais tu sais, étant l'homme il faut travailler » (Participant 6).

Après la fermeture de l'usine, ce participant explique qu'il a eu de nouvelles responsabilités maintenant qu'il est un homme à la maison alors que sa conjointe travaille à l'extérieur du foyer. Dans ce cas, le participant montre qu'il a dû contribuer davantage aux tâches ménagères qu'auparavant car il n'était plus sur le marché du travail. Maintenant qu'il a trouvé un nouvel emploi, la division des tâches est planifiée de façon plus équilibrée. Voici ce qu'il raconte :

« Là on sépare plus ça à deux tandis qu'avant j'étais à la maison donc je m'occupais de toute, parce que quand ma femme arrivait du travail j'essayais de m'organiser pour qu'elle soit obligé de rien faire. Asteure, bien là tu sais je travaille des fois de jour et des fois de nuit donc il a fallu séparer ça en deux. Tu sais, une personne ne peut pas tout faire » (Participant 6).

### 5.2.3 Diminution de la présence du père avec la famille

Pour terminer la section des conséquences de la fermeture sur les relations conjugale et familiale, il est important d'aborder la diminution de la présence de certains pères auprès de sa famille. Les participants masculins ont montré cette réalité de façon significative. Ils mentionnent deux scénarios différents à cet effet.

Premièrement, après la fermeture de l'usine et la perte de leur emploi, le père de la famille doit se reclasser à l'extérieur de la communauté, c'est-à-dire partir pour une période d'une semaine, de deux semaines, et dans certains cas de trois semaines ou plus, sans voir sa famille. Le participant quatre partage sa situation :

« C'est certain que ça a affecté ma famille. En général, quand tu es là à tous les jours et tous les soirs, on peut faire pas mal n'importe quel temps qu'on veut. Fait que là, quand tu commences à travailler en dehors, ben ça change des choses tu sais. Tu vois plus ta petite grandir comme tu la voyais avant. Je suis parti des six semaines à la fois par bout. Encore aujourd'hui, je suis parti deux semaines à la fois. Ma femme fait une bonne job quand je ne suis pas là, fait que c'est certain que ça change vraiment la vie de toute la famille » (Participant 4).

Dans d'autres cas, le père de famille doit travailler des heures supplémentaires pour assurer les besoins essentiels de sa famille et maintenir une qualité de vie raisonnable. Le participant huit rapporte avoir travaillé de longues heures supplémentaires afin de pouvoir réduire les problèmes financiers et éviter que la situation ait un impact négatif sur la famille. Il dit :

« Financièrement, j'avais une maison, trois enfants et ma femme qui ne travaillait pas *so* c'était paye par paye tu sais. Mon petit était dans le hockey puis je ne voulais pas dire à mon garçon puis à ma plus jeune : vous ne pouvez pas jouer au hockey cette année parce que *Dad* n'a pas d'argent *so* je travaillais plus, je travaillais plus les weekends. Je n'étais pas chez nous 95 % du temps, mais ça ne fait rien parce que je partais à 5 h 00 du matin, j'arrivais

à six ou sept heure le soir à tous les jours du lundi au vendredi » (Participant 8).

Dans les deux scénarios présentés ci-dessus, la présence du père à la maison est diminuée ou inconsistante. Cette réalité rend la situation difficile pour non seulement la conjointe et les enfants mais également pour le travailleur. Celui-ci se voit dans la position de devoir laisser sa famille derrière afin de pouvoir prioriser son emploi et assurer un revenu approprié pour pouvoir subvenir aux besoins de la famille.

### **5.3 Impact financier sur les travailleurs licenciés**

Avant de présenter cette section, des précisions sont nécessaires pour mettre en contexte les options mises à la disposition des travailleuses et travailleurs licenciés en ce qui concerne les prestations de l'assurance-emploi. Lors de la fermeture de l'usine, ils ont obtenu une certaine somme d'argent (p. ex. : paie de vacances et indemnité de licenciement) qui variait d'un individu à l'autre. Le montant alloué était basé sur le salaire et le nombre d'années de séniorité dans l'entreprise. Ensuite, un nombre de semaines était calculé avant que la personne puisse avoir accès aux prestations de l'assurance-emploi. En moyenne, ils devaient attendre entre douze à dix-huit mois avant de pouvoir y avoir accès. En d'autres mots, la travailleuse licenciée ou le travailleur licencié devait retourner sur le marché du travail le plus rapidement possible et, la plupart du temps, utiliser la somme d'argent obtenue lors de la fermeture afin de répondre aux besoins financiers immédiats. Par ailleurs, il est important de mentionner que pour cette section, l'impact financier est présenté séparément de la section sur les conséquences sur les relations conjugale et familiale, mais à des fins d'analyse seulement, l'un et l'autre étant intrinsèquement liés. L'auteur reconnaît que l'impact financier affecte non seulement la personne licenciée mais également la conjointe et la famille.



On peut constater que les conséquences financières sont inévitables lors d'une fermeture d'usine qui cause la perte d'emploi de plus de 200 travailleuses et travailleurs. Lors des entretiens, il a été intéressant d'explorer les différents niveaux de difficultés financières vécues. Les prochaines sections examineront les récits obtenus sur les sujets suivants : faillite personnelle, perte de salaire et incapacité de payer les factures, utilisation des épargnes et du crédit, et plan de retraite bousillé et perte de bénéfices.

### **5.3.1 Faillite personnelle**

Parmi les neuf personnes ayant participé à la recherche, quatre d'entre eux admettent avoir été obligés de déclarer une faillite personnelle après leur licenciement car ils'étaient plus capables de faire face aux paiements de l'hypothèque de la maison et à d'autres obligations financières. Le participant huit partage ce qui suit :

« Moi j'ai été obligé de tout donner. Quand je me suis séparé, c'est là que j'ai toute perdu. J'ai été obligé de tout redonner parce que même avec le salaire que je faisais, ça ne marchait pas là » (Participant 8).

Un autre a été obligé de déclarer faillite suite à la fermeture de l'usine et de sa perte d'emploi. Celui-ci partage quelques propos à ce sujet :

« Oui, bien dans mon cas à moi, j'ai fait banqueroute. J'ai tout perdu parce que ça ne faisait pas vraiment longtemps que je m'étais séparé de ma femme et oui dans mon cas ça m'a beaucoup affecté » (Participant 2).

La participante cinq précise que dans son rôle d'aidante, elle a rencontré plusieurs travailleurs licenciés qui ont dû remettre les clés de leur maison à l'institution financière parce qu'ils n'avaient plus les moyens financiers de payer l'hypothèque. À l'époque, la réalité de plusieurs était que non seulement ils avaient perdu leur emploi, mais la plupart étaient maintenant incapables de vendre leur maison, même à bon

marché à cause de la chute énorme de la valeur de maison dans la communauté. Voici ce que la participante cinq mentionne à ce sujet :

« Après, lorsqu'il arrive quelque chose de même, pis qu'on tombe sur le chômage, *WHOO* ! Fait que oui, il y a beaucoup de gens qui ont tout perdu, ils ont déclaré « banqueroute » pis ils ont tout perdu » (Participante 5).

### **5.3.2 Perte de salaire et incapacité à rencontrer les obligations financières**

Les discussions confirment que six des personnes ayant participé à la recherche ont connu une perte de salaire permanente même après s'être reclassé sur le marché du travail ou après avoir trouvé un nouvel emploi. Plusieurs ont été obligés d'accepter un emploi à un salaire inférieur à ce qu'il avait à l'usine Tembec. La participante cinq partage cette réalité commune à plusieurs licenciés :

« Ça a vraiment changé parce que la réduction... Au lieu de toujours continuer à monter, quand tu changes d'emploi, là un moment donné j'ai dû accepter des postes avec des salaires plus petits, alors ça a certainement changé ma situation financière. Parce que quand tu commences, tu es jeune, ton but est OK, je commence avec un emploi qui est moins payé mais de plus en plus tu espères monter. Mais là, à un moment donné, j'ai commencé à descendre parce que je n'étais plus au moulin. Là j'ai pris un poste qui était moins payant mais au moins j'avais un travail. Il y a des gens qui ont accepté des postes qui payaient deux fois moins cher » (Participante 5).

Sur ce sujet, le participant un raconte également comment la perte de salaire a rendu sa situation financière difficile. Voici ce qu'il nous mentionne à cet effet :

« J'étais dans les dettes pas jusque là, mais par-dessus la tête. Mais là en perdant ça cette année, je gagnais trente piasses de l'heure pis ce n'était pas un problème mais là en fermant le moulin, où est-ce que je l'aurais pris ce 30 piasses là? » (Participant 1).

Quant au participant neuf, il montre comment la perte de salaire est venue changer sa vie quotidienne, et comment il devait se limiter ou se priver et priver sa famille durant cette période difficile.

« Ah, toute sorte de changements ! Je veux dire les activités. C'est dur d'arriver puis tu sais ça devient difficile d'arriver puis de fournir les activités que les jeunes ont de besoin. Tu sais-tu manges pas comme tu voudrais là. Tu sais des fois tu es obligé d'arriver puis de te limiter un peu. Moi il y a des fois que je te dis que je prenais une canne de *tuna*, je la coupais en deux pour la journée. En temps normal, je mettais toute la canne entre deux tranches de pain. Mais euh, non, au niveau financier ça été dur, je ne faisais pas le même salaire qu'au moulin » (Participant 9).

Pour d'autres, non seulement ont-ils été dans l'obligation d'accepter un salaire moins élevé mais, de plus, les conditions liées au nouvel emploi ont beaucoup changées. Par exemple, certains devaient se déplacer à l'extérieur de la communauté pour pouvoir travailler. Le participant un illustre cette réalité alors qu'il a trouvé un autre emploi pour lequel il devait se déplacer sur la route chaque jour avec son véhicule personnel.

« Maintenant, ça me coûte de l'argent pour aller travailler, pis il y a l'usure du char. Ce n'est pas drôle là je ne suis pas le seul, on est plusieurs là, ça fait que le soir tu pries pour pas que ton char brise pas. Tu ne peux pas t'en acheter un neuf, impossible tu ne peux pas » (Participant 1).

D'autres ont eu recours à l'assurance emploi en attendant de pouvoir se procurer un nouvel emploi avec un salaire raisonnable. Avant la fermeture de l'usine, le salaire perçu permettait de vivre aisément, et permettait par exemple, d'aller à la pêche ou à la chasse, de faire des activités avec la famille, bref, de se permettre certains plaisirs liées à la vie du nord de l'Ontario, comme l'achat d'un véhicule neuf, d'un bateau, d'une motoneige ou d'un véhicule tout terrain, etc. Pour la plupart, la perte de revenu ne permet plus d'effectuer ces activités. Par exemple, la participante cinq confirme que les prestations d'assurance emploi sont nettement insuffisantes au maintien de la même qualité de vie.

« Quand tu tombe à 400 \$ et quelques dollars par semaine au lieu du salaire, du gros salaire que tu faisais au moulin, non ce n'était pas suffisant. Ce n'était pas suffisant du tout parce que tous ces gens avaient un budget en rapport avec le salaire qu'ils faisaient au moulin, alors le bateau, le quatre-roues, la maison, le chalet. Avec un petit salaire de chômage de 1,500 \$ par mois, non ça ne marche pas » (Participant 5).

La perte d'emploi et de revenu a changé le style de vie auquel les travailleuses et travailleurs et les familles étaient habitués. Plusieurs étaient endettés et, par conséquent, plusieurs ont dû vendre certains équipements comme le montre le participant trois :

« Y a bien du monde qui était trop endetté avant. Ils vendaient leur ski-doo, quatre-roues, le monde y vendait leurs affaires. Ils vendaient leur bateau, leur moteur, le monde était parti en peur » (Participant 3).

### **5.3.3 Utilisation des épargnes et du crédit**

Étant donné la précarité de la situation financière vécue par plusieurs des travailleuses et travailleurs licenciés, nombreux sont ceux qui ont été dans l'obligation d'utiliser leurs épargnes ou leurs cartes de crédit afin de pallier à cette situation. Selon les discussions, cinq des neuf personnes ayant participé à la recherche ont utilisé les fonds de leur compte-épargnes, épargnes-retraite ou cartes de crédit afin de pouvoir continuer à effectuer les paiements sur la maison, les équipements de sport (motoneige, véhicule tout-terrain, bateau, etc.) ou encore afin de se procurer les besoins essentiels de la vie.

Le participant huit admet avoir utilisé toute ses épargnes incluant ses épargnes-retraites et le montant obtenu de la compagnie appelé une indemnité de départ pour assurer sa survie financière :

« J'ai tout sorti ce que j'ai été capable de sortir pour essayer de tout garder. J'ai été jusqu'à 7,000 \$ et j'en ai payé 4,000 \$ avec les RRSP mais ça n'a pas aidé. Je n'aurais même pas dû faire ça » (Participant 8).

Durant les discussions, il existe un point intéressant, c'est celui de constater que durant les discussions on parlait de l'accès limité à des programmes d'aide financière du Gouvernement de l'Ontario. Notre compréhension de ce qui a été partagé est que les travailleuses et travailleurs licenciés n'avaient pas droit à l'assurance emploi ni à l'assistance sociale avant d'avoir épuisé le montant obtenu de leur indemnité de départ et de leurs épargnes. La participante cinq explique bien cette réalité des travailleurs qui n'étaient pas capables de se reclasser sur le marché du travail :

« La manière que ça fonctionne, c'est que ce qui ont fait, c'est qui ont pris ta *severance pay* pis ils ont regardé combien tu gagnais, pis ils ont divisé ça par rapport à ça pis tu devais avoir écoulé ça avant de pouvoir avoir accès à ton chômage. Il y en a qui ont tout écoulé. Ils ont tout écoulé, pis même les gens qui avaient peut être contemplé aller voir le *welfare*, s'ils avaient moyennement un peu d'argent dans leurs épargnes ou épargnes-retraites, ils étaient refusé parce qu'ils devaient épuiser cet argent là avant de pouvoir avoir accès au *welfare* » (Participante 5).

#### **5.3.4 Plan de retraite bousillé et perte de bénéfices**

La compagnie Tembec offrait à ses travailleuses et travailleurs la possibilité de se procurer un bon fond de pension de retraite à partir de l'âge de 58 ans pour ceux et celles qui avaient suffisamment d'ancienneté. En plus de la pension, les travailleuses et travailleurs avaient également droit à d'excellents avantages sociaux ou « bénéfices » dans le langage courant. Par exemple, on pouvait bénéficier de semaines de vacances, d'un plan de soins médicaux et de soins dentaires. Avec le licenciement, les travailleuses et travailleurs et leur famille ont perdu ces avantages sociaux ce qui les a grandement affectés, à moins qu'ils n'aient été en mesure de se reclasser rapidement sur le marché du travail auprès d'un autre employeur offrant des conditions similaires, ce qui a été très difficile pour plusieurs des travailleurs. Par ailleurs, la

capacité de se reclasser sur le marché du travail ne signifiait pas nécessairement la possibilité d'obtenir le même accès à un fond de pension et aux avantages sociaux qui étaient fournis par la compagnie Tembec. Au contraire, la plupart a rapidement réalisé que leur ancien employeur offrait la « Cadillac » en termes d'avantages sociaux et de plan de retraite.

À ce sujet, les participantes et participants ont confirmé de manière significative l'impact de la perte de ces bénéfices et, surtout, que leur plan de retraite avait été bousillé avec la fermeture de l'usine. Parmi les neuf personnes ayant participé à la recherche, huit ont confirmé avoir connu une perte au niveau des bénéfices (par ex. : plan médical et dentaire) et de leur plan de retraite. Voici ce que le participant numéro quatre mentionne à ce sujet :

« Je dirais que oui, il y a eu un impact. Je veux dire que tous les plans ont changé en ce qui touche ton futur, ta pension. Ça fait que tu es incertain de ce qui va se passer quand tu vas arriver à cet âge là tu sais. J'imagine que je serais resté là, si le moulin n'avait pas fermé, je me serais peut être retiré à 58 ans, puis j'aurais été capable de le faire, mais là avec ça je ne suis pas certains à quel âge je vais pouvoir me retirer » (Participant 4).

Un autre point important qui a été soulevé par quelques participants concerne l'indemnité de départ obtenu par les travailleurs après le licenciement. Le montant d'indemnité obtenu par les travailleurs était basé sur le nombre d'années d'ancienneté avec la compagnie. Plusieurs des travailleurs ont décidé d'investir cette somme d'argent dans des épargnes-retraites (REER) qu'ils ont placés de côté jusqu'à leur retraite. Cependant, très peu de temps après avoir investi cette somme d'argent, le marché boursier a été frappé durement et les travailleurs ont perdu plusieurs milliers de dollars. La participante cinq explique cette réalité qui est venue empirer la situation :

« Ce qui est arrivé c'est qu'il y a bien des gens qui ont pris la *severance pay* pis ils l'ont investie. Mais, ça l'a arrivé exactement en même temps que les bourses ont crashées, ce qui fait que pour moi ce gros montant de ma *severance pay* est perdu à cause du *crash* de la bourse. Encore là, c'est un *double impact* (Participante 5).

Le dernier point à discuter au niveau de l'impact sur la pension de retraite est lié à l'âge de la personne lors du licenciement. S'il est acceptable de dire que peu importe l'âge lors d'une perte d'emploi, la personne est touchée, la question est la suivante : mais qu'arrive-t-il lorsque la travailleuse ou le travailleur est tout près de la prise de pension ? Le participant six explique la situation de son père qui, lui aussi, a été congédié lors de la fermeture de l'usine. Il mentionne que le montant de sa pension a été diminué en raison du nombre insuffisant d'années de services. Voici ce qu'il dit :

« Mon père aussi était proche de la retraite. Il a tout planifié pour ça. Pis il lui manquait trois ou quatre ans pour avoir ses années de services. Je pense que c'était 30 ou quelque chose de même. Il a manqué ça pour une couple d'années, il lui manque 400 \$ ou 600 \$ par mois à cause de ça. Ça frappe fort ça là ! » (Participant 6).

Comme on peut le constater, dans les propos de ce participant, c'est que le travailleur licencié qui approche l'âge de prendre sa retraite est grandement affecté financièrement. Cet impact est permanent d'une part, parce qu'il lui sera difficile de se reclasser dans un autre emploi et parce qu'il n'a pas été en mesure d'accumuler le nombre d'années de services exigées par la compagnie afin d'avoir accès au montant maximal (100 %) de sa pension. La perte financière et l'insécurité qui en découle, loin de la retraite dorée envisagée, plonge les travailleuses et travailleurs retraités ou dans un état de précarité, à tel point qu'on repousse la prise de retraite souvent à son corps défendant.

## 5.4 Conséquences sur les relations sociales

Quant aux conséquences du licenciement et de la fermeture irréversible de l'usine sur les relations sociales, nous avons demandé aux participantes et participants de nous dire s'ils fréquentaient leurs amies et amis moins souvent depuis la fermeture. Sur les neuf personnes, quatre ont indiqué avoir remarqué des changements à cet effet et, que les rencontres amicales étaient maintenant très limitées. Premièrement, beaucoup ont été dans l'obligation de déménager dans une autre communauté après la fermeture de l'usine. Évidemment, ce genre de situation limite les rencontres amicales entre autres parce que la famille ou les amies et amis ne vivent plus dans la même communauté. La participante cinq explique :

« Pour beaucoup des gens, ça a été la perte d'amis parce que plusieurs gens ont déménagé, ils sont partis. Plusieurs amis ont changé de communauté alors le cercle d'amis est devenu de plus en plus petit. Pour plusieurs, le *socializing* a changé beaucoup parce que maintenant on a plus assez de gens pour faire une équipe de hockey pour les hommes, et les autres activités sociales. Si tu regardes juste les *stags* (enterrement de vie de garçon) qui se passent en ville, on a plus de gens pour le faire. Les opportunités pour socialiser de ce côté-là ont diminué beaucoup » (Participante 5).

Ensuite, pour les travailleuses et travailleurs qui vivent encore dans la même communauté, il y a les nouvelles conditions de travail qui viennent compliquer la possibilité de planifier des rencontres sociales. Par exemple, avant la fermeture, la plupart étaient de retour à la maison chaque jour. Maintenant, avec les nouvelles conditions de travail, plusieurs sont obligés de partir pour une semaine ou plus avant même de pouvoir revenir à la maison. Alors, si ton ami travaille également à l'extérieur de la communauté, mais avec un horaire de travail différent, les rencontres amicales sont pratiquement impossibles. Le participant quatre explique cette réalité pour les gens qui travaillent à l'extérieur :



« Oui, parce que la plupart du monde que je me tenais avec, je ne les vois plus, soit qu'ils sont partis ou ont des différents styles de vie ou de travail. Moi je suis parti deux semaines et eux autres sont peut être partis travailler en dehors aussi. On ne se voit pas beaucoup » (Participant 4).

Toujours au niveau des nouvelles conditions de vie qu'entraînent la fermeture de l'usine et la perte de l'emploi, celles-ci changent la vie de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Ces changements ont des conséquences sur leur participation aux activités sociales, sportives et de bénévolat. La participante cinq partage ce qu'elle a remarqué dans la communauté :

« Pour moi l'impact n'est pas là. Mais, l'impact est là pour les hommes parce que, encore là, ils sont partis une semaine à la fois, ils sont partis deux semaines à la fois, ils sont partis toute la journée à Timmins. Ils reviennent à la maison et ça ne leur tente plus d'aller *coacher* au hockey, ça leur tente plus d'aller jouer au golf parce que par le temps qu'ils arrivent, ils sont fatigués fait que ça l'a un gros impact sur leur entourage » (Participante 5).

## **5.5 Stratégies utilisées pour se trouver un nouvel emploi**

La présente section présente les stratégies utilisées pour se trouver un nouvel emploi après la fermeture de l'usine. Cependant, avant de présenter les résultats, il est important de bien comprendre que les décisions prises dépendent de différents facteurs dont les plus importants sont l'âge et les qualifications antérieures au licenciement. Il est aisé de constater que la stratégie utilisée par les personnes qui approchent de la retraite est fort différente de celle de la personne qui a une famille et des enfants en bas âge, et qui a encore une vingtaine d'années à travailler avant la prise de retraite. Par exemple, le participant deux approchait de l'âge de la retraite et il explique qu'il lui aurait été très difficile de se trouver un nouvel emploi à cause de son âge :

« Tous mes amis on est pas mal du même âge, un an ou deux de différence. Aujourd'hui on est tous retirés, comme moi j'ai 58 ans. Ce qui fait que tous mes amis ont 57 ans ou 59 ans, ça fait qu'on est proche en âge. Ça fait qu'on a été un groupe chanceux que ça l'arrive à l'âge qu'on avait. S'il avait fallu qu'on aille se trouver de l'ouvrage ailleurs à notre âge, c'est pas tout l'temps facile » (Participant 2).

À l'opposé, pour une personne plus jeune ayant à travailler encore pour plusieurs années, celle-ci est confrontée avec plusieurs difficultés et décisions à prendre pour son avenir et celui de sa famille. Le type de qualifications et le niveau d'éducation sont des facteurs importants. Le participant deux l'explique ainsi :

« Une grosse différence c'est qui a du monde dans le moulin qui avait presque pas d'éducation. Y'en a qui avait même pas une douzième année. Et là, t'as du monde qui a des papiers, des qualifications, des gars de métiers. Pour eux autres ce n'était pas trop inquiétant mais quelqu'un qui n'avait même pas une douzième année là, ça commence à être difficile. Fait que tout l'monde selon leur éducation a réagi de différentes façons » (Participant 2).

Les prochaines sous-sections illustrent les stratégies utilisées et les décisions prises par les travailleuses et travailleurs licenciés selon leur âge, leurs qualifications, leur niveau d'éducation et d'autres facteurs en lien avec la situation du travailleur et sa famille.

### **5.5.1 Déménagement à l'extérieur de la communauté**

Le profil du recensement de 2011 de Statistique Canada indique une baisse de population de 6,6 % entre 2006 à 2011 à Smooth Rock Falls, soit de 1,476 résidentes et résidents en 2006 à 1,376 en 2011. De ce nombre, il est impossible d'estimer le nombre exact de familles qui ont pris la décision de déménager à l'extérieur de la communauté suite à fermeture de l'usine Tembec de Smooth Rock Falls et à la perte de leur emploi. Cependant, le chercheur a tout de même été en mesure d'avoir une bonne compréhension de la réalité des travailleurs qui choisissent de déménager.

Pour le participant neuf, la décision de déménager avec sa famille à l'extérieur de la communauté n'était pas facile. Selon lui, la discussion et la décision la plus difficile a été de convaincre sa conjointe et ses enfants de partir. Il admet que lui n'a jamais été très proche de sa propre famille mais que ce n'était pas le cas pour sa femme. En effet, celle-ci avait une très belle relation avec ses parents et les autres membres de sa famille (p. ex. : oncles, tantes, etc.). Pour elle, cette décision l'éloignait de ses proches. Ensuite, en discutant avec les personnes qui ont choisi de rester dans la communauté, certaines soulignent que la décision de quitter a été difficile. Le participant deux explique la tristesse vécue dans la communauté à cause du départ de jeunes familles :

« Oui, de la tristesse. Je dirais qu'il y en avait avec la fermeture du moulin, y'a beaucoup de monde qui a été obligé de partir fait que ça l'a vraiment faite mal au monde parce que les petits enfants s'en allait avec les enfants, ça fait que les grands-parents perdaient une grosse partie de leur famille. Souvent, les enfants partent à l'université et des fois ils ne reviennent pas mais ce monde là restait icitte là. Ils ont été à l'école ici, y ont été au collègue, ils ont pris leur cours de soudeur ou de machiniste pis là y sont revenus s'installer ici pour travailler au moulin. Ça fait que c'était du monde qui ne revenait pas, c'était du monde qui voulait rester mais ils ont été obligés de partir, fait que j'ai trouvé que ça l'a été vraiment difficile sur les grands-parents de voir leurs enfants et leurs petits enfants s'en aller » (Participant 2).

### **5.5.2 Décision de ne pas déménager**

Une deuxième stratégie est donc liée à la décision de ne pas déménager à l'extérieur de la communauté. Tel que mentionné ci-dessus, cette stratégie a surtout été utilisée par les personnes plus âgées, ayant plus d'expérience et s'approchant de la retraite. Le participant deux explique sa perception de sa situation et comment il se trouve chanceux de ne pas avoir été obligé de déménager :

« Oui, on a été chanceux de ce côté-là, à cause qu'on a été capables de rester ici, pis la plupart on été capables de garder leur maison » (Participant 2).

Pour ce qui est du participant quatre, il raconte comment il avait pris la décision de déménager ou pas :

« J'ai dit à ma femme, en fait, financièrement, pour déménager là bas, pour le montant qu'on va avoir pour notre maison, on est mieux de rester ici à Smooth Rock Falls même si je dois aller travailler à la station de gaz. On serait plus avancé parce qu'à l'âge que j'étais dans ce temps là, prendre un hypothèque de je ne sais pas 250 000 à 300 000 dollars, je finirais jamais de payer la maison. C'est une raison pourquoi on a décidé de ne pas déménager mais y'avait aussi d'autres choses. Par exemple, ma femme a de la famille en ville, elle est plutôt française, son anglais elle le parle et le comprend mais l'apporter dans ce coin là même si elle aurait voulu y aller, je ne pense pas que ça l'aurait été la meilleure décision » (Participant 4).

Pour terminer cette section, un autre facteur qui était considéré avant de prendre la décision de déménager était de considérer le meilleur intérêt des enfants. Le participant numéro huit explique :

« Bien, il y avait le futur des enfants à considérer. Qu'est-ce qui vont faire ? Si je les avais amenés à (lieu), il aurait fallu tout recommencer à zéro pour eux-autres. Plus d'amis ! Nouvelle école ! Tu sais ce genre de situation est stressante pour eux autres aussi là » (Participant 8).

### **5.5.3 Déplacement pour le travail**

Comme on peut le constater, la décision de ne pas déménager à l'extérieur de la communauté suite au licenciement et à la fermeture de l'usine, a entraîné une diminution des possibilités d'emploi, surtout pour ceux et celles qui ne possédaient pas ou très peu d'éducation. Plusieurs ont accepté des postes de travail au salaire minimum tandis que d'autres ont été obligés de se déplacer pour aller travailler à l'extérieur de la communauté. Certains quittaient le foyer familial pour des périodes

d'une à trois semaines, parfois pour des périodes plus longues, et surtout pour aller travailler dans le secteur minier.

Le participant deux a vécu cette situation. En effet, il a été obligé de partir pour de longues périodes de temps. Toutefois, avec un garçon de 12 ans à la maison, il admet que la décision a été difficile à prendre mais il ajoute qu'il n'avait pas le choix étant donné sa situation financière. Voici ce qu'il dit quant à la décision qu'il devait prendre quant à la prise en charge de son fils par sa famille immédiate :

« Le problème était que j'étais inquiet pour mon fils parce que moi j'étais séparé de ma femme. Fait que là, mon gars avait 12 ans. C'est beau que je me trouve du travail mais il va falloir que j'aille en dehors pis là où il va rester lui ? Ça fait que c'était vraiment dur, fait que là mon gars, tu sais c'était vraiment une grosse décision à faire mais je n'avais vraiment pas le choix. Il fallait que j'y aille, et mon gars est resté avec mes parents. Ils l'ont gardé pour trois mois de temps parce que moi je ne pouvais pas sortir » (Participant 2).

Tel que mentionné, la situation pour certains était de quitter le foyer pour une période de temps afin d'aller travailler à l'extérieur. Pour d'autres, la décision a été de se procurer un emploi qui permettait un retour à la maison chaque jour. Le participant huit explique comment il a été obligé de se déplacer à l'extérieur chaque jour afin de pouvoir travailler et ainsi répondre aux besoins financiers de sa famille.

« J'étais toujours sur la route ! S'il n'y avait pas d'ouvrage bien j'allais sur la route et je voyageais pour des jobs à Timmins, à Iroquois Falls, à Longlac. J'ai tout fait les mines à Timmins. Quand j'allais à Sudbury, ça me dérangeais pas de revenir le même jour. Puis je revenais même si je les voyais juste une demi-heure, ça faisait ma journée. Ça l'a arrivé une couple de fois que je suis parti pour deux ou trois jours, mais pas à l'extrême comme du monde qui sont partis des semaines de temps » (Participant 8).

Dans la même veine le participant quatre raconte qu'il était également sur la route chaque jour. Il explique comment cette nouvelle condition de travail était difficile physiquement :

« Quand je suis parti de là, j'ai commencé à travailler à Timmins, en dehors tu sais. Je n'étais pas parti deux semaines du coup, mais...euh, j'étais parti de bonheur le matin et j'arrivais tard le soir. Pis là t'es fatigué, pis ça te tente pas de faire grand-chose. Ça fait que tu restes à la maison. Ça fait que ça l'a tout changé quand le moulin a fermé » (Participant 4).

#### **5.5.4 Formation des travailleurs licenciés**

Après la fermeture de l'usine, les travailleuses et travailleurs licenciés avaient accès à deux endroits dans la communauté afin d'obtenir de l'aide pour la recherche d'emploi, pour des cours de perfectionnement ou pour des programmes de formation. Il y avait le Centre d'Action, qui a été mis sur pied pour une période de 18 mois, immédiatement après la fermeture. Il y avait aussi le Centre de ressources, un service existant déjà dans la communauté. Les deux centres travaillaient conjointement avec les travailleurs licenciés afin d'offrir des services à ceux qui se cherchaient un emploi ou qui cherchaient de nouvelles qualifications ou de la formation. Il est important de mentionner que tous les participantes et participant interrogés dans cette recherche ont utilisé un ou les deux centres pour différentes raisons.

La première raison pour laquelle on consultait un de ces deux centres était pour s'informer sur les possibilités d'emplois disponibles dans la région ou ailleurs. Le personnel du centre était disponible pour aider, par exemple avec la préparation d'un curriculum vitae, pour l'utilisation de l'ordinateur, afin d'identifier des opportunités d'emploi selon les qualifications et les expériences du travailleur, et d'autres services selon les besoins. Ces endroits étaient également des lieux de socialisation et de maintien d'un réseau social, ce qui avait été en quelque sort perdu lors de la fermeture de l'usine.

Deuxièmement ces centres offraient la possibilité de compléter des cours de perfectionnement selon le domaine d'emploi recherché et l'intérêt du travailleur, et selon les besoins et possibilités, des cours de perfectionnement étaient disponibles. Par exemple, le participant deux indique comment il a bénéficié de ces services :

« Moi je les ai utilisé surtout pour du *training*. J'ai pris le *First-Aid Training*, et j'ai terminé ma douzième année de mathématiques. Moi j'ai gradué de la douzième année mais je n'avais pas ma douzième année en mathématiques, pis pour entrer au moulin de Kapuskasing, il fallait avoir la douzième année de mathématiques. Tu sais, même si tu avais une treizième année, dans mon temps il y avait une treizième année, si tu n'as pas ta douzième de maths, il ne te prenne pas. Ça fait qu'ils ont offert beaucoup des petits services de même qu'on prenait avantage » (Participant 2).

Troisièmement, il y avait la possibilité de poursuivre un programme de formation d'une plus longue durée pour les travailleuses et travailleurs licenciés intéressés à se lancer dans un autre domaine d'emploi. D'ailleurs, le Gouvernement de l'Ontario avec son programme appelé *Deuxième Carrière*, offrait un soutien financier afin d'aider à défrayer les frais de scolarité, les déplacements, et les autres frais associés à ces programmes de formation. Par contre, ces programmes n'étaient pas disponibles pour tous les types d'emploi, et n'étaient donc pas nécessairement applicables à tous. Le participant neuf explique :

« Avec *Second Career*, tu ne peux pas juste arriver pis embarquer sur ça, pis prendre ce que tu veux. Il faut que t'arrives, pis tu fais de la recherche (d'emploi) pour leur montrer avant qu'il y a une demande dans ce que tu veux te lancer » (Participant 9).

Les participantes et participant rapportent que plusieurs, surtout les plus jeunes, ont profité de cette initiative pour changer complètement de carrière ou bien pour augmenter leurs qualifications dans le même domaine d'emploi. Par exemple, les participants six et neuf ont décidé de profiter de ce programme. Voici ce que le

participant neuf explique de ce programme tout en mentionnant que certains frais étaient les leurs :

« Le Centre de ressources m'a beaucoup aidé à me préparer pour aller prendre le cours, pour l'application avec le collègue, pour toute la paperasse et la recherche nécessaire pour me *setter up* avec *Second Career*. Pour avoir le *Second Career*, elle savait quoi faire et qui contacter. Donc, le gouvernement arrivait, pis y avait certaines choses qui étaient payées pour toi, pis y avait d'autres affaires, pis là tu faisais un propre investissement toi aussi là. Après ça, ça m'a donné une extension sur le chômage aussi. J'ai eu 103 semaines au lieu de 52 semaines » (Participant 9).

## 5.6 Aide psychosociale souhaitable pour les travailleurs

Dans cette section, l'auteur présente un sommaire de l'opinion des neuf participants en ce qui a trait à de l'aide psychosociale qui aurait été souhaitable après la fermeture de l'usine.

Premièrement, la plupart (sept sur neuf) dit ne pas avoir utilisé les services de soutien d'une ou d'un professionnel pouvant les soutenir étant donné qu'elle ne croyait pas en avoir besoin à ce moment là, ou encore parce que le réseau de soutien à l'intérieur de la famille était en place. Voici ce que la participante numéro cinq mentionne à cet effet :

« Pour la plupart des gens je te dirais que non ils n'auraient pas utilisé de l'aide professionnelle parce qu'ils sont trop *tough* pour en avoir de besoin » (Participante 5).

Ce commentaire nous apporte à croire que la perception était que l'utilisation d'aide professionnelle est vue de leur part pour soutenir les « personnes faibles ». Cette perception est une grande barrière pour ceux et celles qui auraient eu besoin de ce type de soutien. Toujours dans la même veine, la même participante fait une observation expliquant les raisons pour lesquelles très peu de travailleurs ont eu



recours ou consulté des services de soutien professionnel lors de la fermeture de l'usine. Voici ce qu'elle raconte :

« C'est difficile pour les travailleurs de faire face au fait que tu n'as peut être pas les qualifications pour pouvoir continuer et que ça l'a affecté ta vie financière. C'est que au début je ne sais pas si tu penses à tout l'impact que ça va faire et un moment donné ça te frappe en pleine face pis tu ne l'a pas vu venir » (Participante 5).

Un autre commentaire soulevé a ce sujet a été celui du participant numéro deux qui partage son point de vue :

« Moi j'avais pas le besoin, il y en a d'autres qui ont eu le besoin mais on est tous différents. Disons que je dirais qu'on *cope* de différentes façons tout dépendant la situation. Moi je suis un gars assez fort mentalement mais on n'est pas tous pareil » (Participant 2).

Pour ce qui est de la participante numéro sept, celle-ci nous partage comment sa famille et ses amis étaient son réseau de soutien :

« Pour moi je ne pense que j'en avais besoin, je ne pense pas que j'étais rendue à ce point là et aussi parce que j'avais mes amis, mon mari et ma mère » (Participante 7).

Nous avons donc des travailleuses et travailleurs licenciés qui ne nécessitaient aucune aide professionnelle, peu importe la raison (p. ex. : stabilité financière, trop *tough* pour faire demande, ne réalisant pas l'impact, etc.) et aussi nous avons ceux qui avaient besoin d'une forme de soutien mais qui a été comblée à l'intérieur de leur réseau naturel (p. ex. : amies et amis, conjoint ou conjointe, famille immédiate ou parenté). Ensuite, un autre point intéressant est que la plupart des participants (six sur neuf) mentionnent qu'ils réalisent le besoin et les avantages de pouvoir obtenir une aide professionnelle pour ceux qui en démontre le besoin. Donc, les participants nous disent qu'ils n'en avaient pas de besoin lors du licenciement mais ceux-ci croient

fortement qu'eux-mêmes et d'autres travailleurs affectés auraient pu en tirer profit. Le participant numéro deux présente son point de vue lorsqu'on lui a demandé s'il aurait été intéressé à recevoir du soutien individuel/de groupe d'un professionnel pour l'aider avec ses difficultés personnelles, familiales et professionnelles.

« Ah oui j'aurais été ouvert à ça! Tu voyais que ça l'aidait de pouvoir juste en parler. Tu ne peux pas toute garder ça en dedans parce que quand ça saute, ça saute, pis des fois quand ça saute ça va ben mal » (Participant 2).

Ensuite, le participant numéro neuf partage comment il réalise l'importance d'avoir des services pour ceux qui en présente le besoin. Voici ce qu'il dit :

« Sachant ce que je sais aujourd'hui parce que je travaille maintenant en psychiatrie, je m'en aurais pas servi plus, mais je peux voir le besoin d'avoir des services de même. C'est de valeur parce que c'est un gros stigma qui t'arrives, tu te sers de ces services là, que t'es faible, t'es pas *tough*, t'es mémère ou *whatever*. J'en ai plusieurs qui auraient dû s'en servir, ça l'aurait simplifié les choses pour eux autres pas mal. Parce que des fois c'est juste la manière que tu *cope*, c'est comment arriver pis bien gérer ton stress parce que le monde ne *cope* pas tous de la même manière » (Participant 9).

Pour la dernière partie de cette section qui analyse l'aide psychosociale souhaitable pour les travailleuses et travailleurs licenciés, l'auteur présente l'opinion des participantes et participants en ce qui touche les types d'aide psychosociale qui seraient souhaitables pour d'autres travailleurs licenciés du secteur forestier.

Premièrement, le participant numéro un mentionne que les services de soutien professionnel devraient être obligatoires dans tous les sens (p.ex. financier, psychologique, etc.) pour les travailleurs licenciés. Sa perception est que la coordination de ces services devrait se faire de façon automatique étant donné que les travailleurs sont confus et ne pensent pas que ces types de services pourraient lui venir en aide. Il décrit qu'il était déboussolé et confus à ce moment là, ce qui a fait qu'il a pris des mauvaises décisions financières. Voici ce qu'il dit :

« C'est là que ça devrait être obligatoire, pas dire ok je vais y aller, y en a qui sont pas capables de le dire là. Comme moi quand j'avais la tête coupée là, ben je ne pensais même pas à ça, là. En faisant ça obligatoire, t'a pas à attendre que quelqu'un vient de voir parce qu'il y en a qui ont besoin d'aide et ne savent pas où aller » (Participant 1).

Deuxièmement, la participante numéro cinq raconte qu'elle ne connaît pas la solution mais, à son avis, il est nécessaire de pouvoir trouver un moyen pour être là davantage pour ces travailleurs et pouvoir offrir les services de soutien émotionnel et psychologique pour répondre à leurs besoins. Elle dit :

« Si on parle des services de counselling, il aurait fallu trouver un moyen pour être là. Je ne sais pas comment mais le counselling, la dépression et le stress sont des choses qui sont tellement tabous que les gens ne veulent pas admettre qu'ils ont des problèmes pis qu'ils ont encore des problèmes. Mais c'est de pouvoir trouver un moyen d'aller les chercher pour pouvoir avoir de l'aide de ce côté-là parce que oui il y a un gros manque de ce côté-là mais je ne sais pas comment on aurait pu offrir ça » (Participante 5).

Le participant numéro huit de son côté admet qu'il aurait aimé avoir accès à un professionnel pour l'aider à prendre le bon chemin. Il s'agit donc d'un besoin d'être guidé pour prendre la bonne direction lors des prises de décisions. Lors de la fermeture, il n'avait pas personne pour l'aider à ce sujet et il dit avoir pris le chemin en espérant que c'était la bonne direction. Il raconte :

« J'aurais aimé ça savoir quel chemin prendre. Avoir quelqu'un pour me guider. Il y avait personne du tout. J'ai pris le chemin que j'ai pensé le meilleur c'est tout » (Participant 8).

Ensuite, le participant numéro quatre souligne le besoin d'avoir accès à un professionnel pour venir en aide à la famille, les couples et les enfants avec les difficultés personnelles et familiales. Tout comme l'explique le participant numéro huit ci-dessus, le professionnel pourrait être une bonne personne ressource pour agir

comme guide lors des prises de décision entourant le déménagement, le futur de la famille, le retour sur le marché du travail, etc. Voici ce qu'il nous partage :

« La seule chose que je peux penser c'est en fait de... on va dire du counselling là, pis je ne sais pas si c'est dans ce coin là tu t'enlignes mais... peut être pour les couples tu sais, pas juste l'individu, mais en couple. Peut être que d'aller là pour discuter de nos problèmes, pis essayer de les régler. Notre problème ce n'était pas un problème financier, c'était juste le fait, on vas-tu déménager? Ou on ne va pas déménager? C'est quoi le futur? Pis peut être en en parlant à quelqu'un que ça l'aiderait. Comme j'ai dit, ma femme m'a supporté mais peut être d'aller là pis ok, c'est ça qu'il faut faire mais des fois tu te demande, c'est tu vraiment ce que la femme et les enfants veulent pis peut être en en parlant avec quelqu'un d'autre ça l'aiderait » (Participant 4).

Pour terminer cette section, le participant neuf montre l'importance et les bénéfices d'avoir accès à des séances d'information de groupe pour venir en aide aux travailleuses et travailleurs :

« On en fait de ça à l'hôpital, c'est des sessions de groupes. Les gens sont capables d'arriver pis entendre les idées et les émotions de d'autre monde qui passe à travers la même situation. Ça fait qu'ils sont capables de se sentir mieux et c'est une atmosphère qui est plus paisible. C'est plus facile pour eux autres d'arriver, s'ouvrir pis parler » (Participant 9).

Cependant, il admet que c'est un modèle difficile à mettre en place surtout dans une petite communauté. En plus d'être offert de façon anonyme et volontaire puisque nous ne pouvons pas forcer quelqu'un à recevoir des services, voici ce qu'il recommande :

« C'est quelque chose qui est dur d'arriver et à faire là, mais moi je commencerais avec un genre de service individuel pis à partir de là tu questionnes si des séances de groupe serait quelque chose qui les intéresserait pis à partir de là tu fais des suivis avec eux autres » (Participant 9).

Dans ce chapitre, nous avons développé une compréhension des diverses réactions des travailleuses et travailleurs suite à leur licenciement, les conséquences dévastatrices et les mesures prises pour affronter les difficultés personnelles, familiales sociales. Le chapitre suivant offre une discussion sur les principales découvertes de cette étude.

## **CHAPITRE VI**

### **DISCUSSION**

Le présent mémoire et la recherche dont il découle prend son origine dans l'observation des nombreux licenciements qui ont frappé l'industrie forestière du nord de l'Ontario entre les années 2004 et 2009. Inquiet du sort qui était réservé aux travailleuses et travailleurs licenciés, nous avons voulu en savoir davantage.

Suite à l'analyse des résultats, le présent chapitre offre des éléments de synthèse et de discussion sur les principales découvertes réalisées tout au long de ce mémoire. Plus spécifiquement, on aborde le lien entre les résultats de recherche et le cadre théorique qui a inspiré cette recherche, soit le modèle écologique de développement humain de Bronfenbrenner (1979) et des chercheuses et chercheurs qui ont ajouté à son modèle. Par la suite, on a cherché à créer des ponts entre les résultats et l'approche de sociologie clinique centrée sur le concept désinsertion sociale de Gaulejac et Léonetti (1994).

#### **6.1 Modèle écologique du développement humain**

Dans le second chapitre de ce mémoire, on a indiqué que Bronfenbrenner (1979) montre que l'individu est en interaction constante avec son environnement et qu'il est influencé directement et indirectement par les différents systèmes qui l'entourent. Cette section du chapitre dévoile un lien intéressant entre cette approche conceptuelle et les résultats de cette étude.

### 6.1.1 Ontosystème

Bronfenbrenner (1979) présente l'individu comme le premier des systèmes, soit l'ontosystème. Ce système, comme nous l'avons mentionné, comprend les caractéristiques innées et acquises de l'individu, tels que son langage, ses comportements, ses émotions, sa santé physique et mentale, etc. Si on a choisi la communauté de Smooth Rocks Falls pour analyser la crise forestière qui sévissait dans tout le nord de l'Ontario, c'est justement à cause des caractéristiques culturelles acquises dès l'enfance. En effet, on savait que la majorité de la population de cette petite ville était de langue maternelle française (935 francophones sur 1 325 habitants). Méthodologiquement, la probabilité d'obtenir des entrevues en français s'en trouvait augmentée. Qui plus est, l'appartenance culturelle à un groupe minoritaire, un archipel francophone dans une mer anglophone à l'instar de plusieurs communautés franco-ontariennes, allait également teintée à la fois la perception et le vécu des personnes interviewées suite à la fermeture de l'unique usine de la ville.

Cela dit, l'ontosystème comprend aussi l'ensemble des compétences, des habiletés, des vulnérabilités ou des déficits, innés ou acquis, d'un individu. Or, l'individu n'est pas considéré comme celui qui ne fait que subir son environnement; il contribue aussi à transformer son environnement et, par le fait même, à se transformer lui-même. Ainsi, les travailleuses et travailleurs licenciés, tout au long de la période où ils ont travaillé à l'usine, ont mis à profit leurs compétences et leurs habiletés afin de faire prospérer l'usine, mais aussi leur famille et leur communauté.

Lors de la fermeture de l'usine, les travailleuses et travailleurs licenciés éprouvent différentes réactions et émotions selon ces caractéristiques innées et acquises au cours de leur vie. Les résultats de cette étude se rapprochent du concept théorique de Bronfenbrenner (1979), puisque les neuf personnes interrogées admettent avoir réagi différemment à la perte de leur emploi. Les réactions et émotions des personnes

interrogées variaient beaucoup et s'exprimaient avec des intensités différentes : choc, espoir, incompréhension, colère et frustration, sentiment d'impuissance, dépression, stress, perte d'identité et perte de sécurité d'emploi, liberté retrouvée. Tentons maintenant de dégager une compréhension générale des réactions éprouvées par les travailleurs licenciés interrogés dans cette étude.

Premièrement, nous savons que la plupart des personnes licenciées de notre étude ont subi un choc ou à tout le moins, étaient surprises suite à l'annonce du licenciement collectif et de la fermeture permanente de l'usine. Certes, il existait des rumeurs de fermeture depuis longtemps, l'ensemble du personnel de l'usine était en quelque sorte habitué à cette menace, mais personne ne pouvait prédire le moment où l'usine fermerait de façon permanente. C'est la réflexion que se fait ce répondant :

« Fait que...On n'est pas fou, nous autres là, on savait que ça s'en venait. Fait que c'est quand même un choc quand ça l'arrive, parce que tu sais que ça s'en vient, mais tu as tout l'temps espérance que ça l'arrivera pas...fait que oui, le choc, c'était un gros choc » (Participant 2).

Voici également ce que la participante 5 mentionne à ce sujet :

« Y'a pas personne qui pouvait envisager une fermeture permanente parce que encore les gens avaient l'attitude qu'ils nous fermeront jamais, ils nous fermeront jamais, ils ne peuvent pas fermer ça là, tu sais, ça va fermer la communauté, ils ont besoin de nous autres... Mais non, ils n'ont pas besoin de nous autres, on était des numéros pis ils nous ont fermé » (Participante 5).

Cette répondante lie clairement le sort de la communauté à la présence de l'usine. Sans usine, le destin de la petite communauté se verra transformer en ville fantôme ou au mieux, en ville dortoir, désertée par les jeunes, voyant disparaître progressivement les commerces et les services par manque de clients ou d'utilisatrices et d'utilisateurs. Ce que la participante évoque est aussi lié au fait que l'ensemble des travailleuses et travailleurs ont été en quelque sorte abandonnés par la compagnie. Par ailleurs, et



malgré l'annonce officielle de la fermeture permanente de l'usine, plusieurs ont vécu une phase de déni puisqu'ils avaient toujours espoir de retourner au travail. Le sentiment semble collectif, la compagnie ne se soucie pas de l'avenir de ses employées et employés, et que collectivement la fermeture était une catastrophe pour la communauté. Le participant 4 évoque le cas d'un collègue de travail à ce sujet. Voici ce qu'il dit :

« Je connaissais un des gars, je veux dire, le moulin était fermé, et il avait encore dans l'idée qu'ils étaient pour l'ouvrir, tu sais il était en déni. J'imagine qu'il ne pouvait pas le croire » (Participant 4).

Le déni est ici teinté d'espoir d'autant plus grand que la relation qui unit les travailleurs et travailleuses à l'usine est très forte, comme le souligne ce répondant.

« Quand ça fait au-dessus de trente ans que tu travailles à une place, tu lâches pas à moins de faire certain que ça va fermer » (Participant 2).

Deuxièmement, nous savons maintenant que les travailleuses et travailleurs licenciés, les membres de leur famille et les résidents de la communauté vivent toujours des sentiments d'incompréhension à l'égard de la fermeture. Plusieurs questions demeurent toujours sans réponse. Toutes ces personnes auraient souhaité avoir plus de renseignements sur les raisons pour lesquelles l'entreprise a procédé à la fermeture permanente de l'usine. À ce sujet, plusieurs des participants éprouvent toujours des sentiments de colère et frustration envers l'entreprise. La participante 5 partage sa frustration :

« Je ne pense pas qu'on peut jamais accepter ça ! Parce que accepté ça, c'est accepter tout l'impact qui y ont fait sur notre communauté pis on sera jamais capable d'accepter toute l'impact qui a été faite ! » (Participant 5).

Troisièmement, nous avons également appris que la majorité des participants de cette étude ont ressenti un sentiment d'impuissance face à la situation et le processus qui s'est déroulé jusqu'à la fermeture permanente de l'usine. On avait le sentiment que la décision de fermer l'usine de façon permanente était prise et qu'il n'y a rien que les travailleuses et travailleurs ou les gens de la communauté ne pouvaient y faire. Certes, il y a eu des tentatives et des discussions de la part du syndicat pour tenter de renverser la décision ou encore de faire des concessions quant aux conditions de travail des employées et employés, mais aucun retour en arrière n'était possible. La participante 5 résume bien ce qui était éprouvé, tout en signalant qu'elle avait l'impression que l'on aurait du faire davantage. Voici ce qu'elle mentionne :

« On avait aucun contrôle ! Je pense que c'est peut être pour ça que les gens ne se sont pas battus parce ils avaient pour leur dire : qu'est-ce qu'on peut faire contre des gens comme Tembec ? » (Participante 5).

Cette perte de contrôle se manifeste également dans la personnification de la décision.

« Ouin, c'était surtout envers la compagnie, Vraiment là, tu sais je ne peux pas croire qu'il y a du monde qui pense de même. Ils [eux autres, Tembec] nous achètent, pis c'est tout beau quand ça l'arrive, pis ils savent eux autres que dans 4-5 ans ou 6-7 ans, on va fermer ça... C'est hypocrite. Ouin, pis je me dis que ça se passe de même partout dans le monde... Pourquoi ? C'est deux faces, c'est hypocrite, je n'ai pas été élevé de même. Pis y a du monde qui sont de même » (Participante 7).

En effet, pour de nombreux travailleurs, l'arrivée d'un nouveau directeur des opérations quatre ans auparavant coïncide avec la décision de fermer, car il avait la réputation d'avoir procéder à de nombreuses fermetures d'usine antérieurement. Ainsi, pour les travailleurs, la fermeture avait été planifiée longtemps d'avance et on ne pouvait modifier la décision de la compagnie, comme le souligne ce travailleur :

« Oui, tu sais comme, tu y penses tout le temps, même encore comme c'est là j'y pense, tu sais on est à la veille de se retirer, pis qu'est-ce qu'on va faire, pis qu'est-ce qui va arriver, pis ...tu y penses, mais après ça, tu te dis : ben ça va arriver et y'a rien que tu peux changer, tu sais, tu sais, ça va arriver quand même pis...Dans ce temps là, y rien que tu pouvais faire, tu sais. T'étais ... C'était décider d'avance pis... [Interviewer : Selon vous, la compagnie avait déjà prise sa décision, y a rien que...] Y'a rien qu'on aurait pu faire » (Participante 7).

Pourtant, on se demande si un tel jugement des travailleurs n'est pas le fruit d'une réflexion rétrospective, une fois la décision finale de fermeture permanente arrêtée, car il y avait des signes qui allaient dans le sens contraire. En effet, l'industrie forestière du nord de l'Ontario est une industrie cyclique, soumise aux aléas dans un jeu de l'offre et de la demande. Ainsi, il n'était pas rare que les travailleurs soient mis à pied de façon temporaire en période de faible demande ou que l'usine cesse sa production pour faire l'entretien de la machinerie ou écouler les stocks, occasionnant du coup une mise à pied temporaire des travailleurs. Donc, rien ne laissait présager que la mise à pied précédant la fermeture définitive serait différente des autres vécues antérieurement. Qui plus est, la compagnie Tembec avait investi durant les dernières années, des sommes considérables dans le renouvellement des équipements et de la machinerie. Il y avait donc plusieurs signes qui poussaient les travailleurs à continuer à y croire.

Ensuite, nous savons maintenant que la plupart des personnes ayant participé à la recherche ont connu des périodes de dépression ou de stress après leur licenciement. Elles ont tenu des propos autour des nombreuses inquiétudes et stressés reliées à leurs situations : financière, familiale, professionnelle, etc. Par exemple, le participant 8 parle brièvement de cette période difficile de sa vie où il se sentait toujours déprimé et durant laquelle son poids a diminué. À ce moment, il ne réalisait pas qu'il était en dépression, mais il le constate aujourd'hui, et il admet avoir tout perdu sauf ses enfants.

« Euh, après que tout a été passé, puis comme j'ai faite une dépression je ne le savais pas, mais j'en ai faite une parce que j'ai perdu 60 livres. J'ai tout perdu, excepté mes enfants » (Participant 8).

Pourtant, ce cas fait figure d'exception plutôt que règle. En effet, plusieurs travailleurs et travailleuses ont exprimé des sentiments d'inquiétudes, de craintes face à l'inconnu de l'après-fermeture, mais la grande majorité de nos répondantes et répondants ont affirmé avoir maintenu une attitude positive à travers l'épreuve de la perte d'emploi. Certains y ont vu une occasion de se fouetter, de se remuer pour ne pas laisser les sentiments négatifs les envahir.

Cinquièmement, nous savons maintenant que nombreuses étaient les personnes interrogées qui avaient plusieurs années d'ancienneté. Pour plusieurs, il leur a été difficile d'être obligés de quitter l'usine pour partir à la recherche d'un nouvel emploi étant donné que l'usine avait été leur seul emploi pendant toutes ces années. Par exemple, voici ce que la participante 5 a constaté dans son rôle d'aidante auprès des personnes licenciées :

« Pour plusieurs des travailleurs, c'est le seul employeur qu'ils ont eu pendant plusieurs années. Maintenant, en fermant l'usine ils ont laissé beaucoup de leur énergie, de leur vie là pour en ressortir avec quoi ? J'ai 40 ans, j'ai plus de *job*, j'ai toujours travaillé à la même place pis là ils ne reconnaissent même pas mes qualifications parce que les employeurs se disent que le procédé du moulin à papier n'est pas le même que dans une mine. J'ai laissé toute de moi-même là pis là j'en ressors avec rien » (Participante 5).

Suite à cette étude, force est de constater la perte de sécurité au niveau de l'emploi et l'instabilité financière. Cette usine avait contribué à la stabilité économique des travailleuses et travailleurs, et de l'ensemble de cette communauté. Les travailleuses et travailleurs avaient un bon salaire, un plan de retraite et des bénéfices supérieurs à ceux d'autres entreprises de la région. Dans cette communauté, la perception des gens

était qu'une personne qui commence à travailler dans cette usine est en sécurité financière pour le reste de sa vie à moins que la personne ne décide de quitter son emploi par elle-même.

« Oui, parce que tout le monde me disait que quelqu'un qui rentre au moulin est « *Set for life* ». [Interviewer : Hum !] Pis, c'est ça. Les premières années que j'ai rentré au moulin, tant qu'à moi mon avenir était fait. Tout était « planné »...Pis là, pis là, on va s'acheter une maison, pis tu dépenses, tu ne penses pas à ça... » (Participant 6).

De plus, nous avons appris que même après avoir trouvé un autre emploi à la suite du licenciement, le manque de sécurité au niveau de l'emploi, voire des finances sont importants. Voici les propos du participant 9 à ce sujet :

« J'ai un de mes amis de Smooth Rock Falls qui a parti de 30 \$ de l'heure quand il opérait la machine à papier puis maintenant il est obligé de travailler au salaire minimum dans un petit magasin. Tu sais, financièrement il était bien placé mais ce changement là prend un méchant coup, c'est un gros ajustement ! » (Participant 9).

En terminant cette section sur l'ontosystème, il faut évoquer trois dimensions individuelles propres aux travailleurs et travailleuses de l'usine de Smooth Rock Falls qui marquent leur personnalité et leurs perceptions. La première a trait à l'âge. En effet, la majorité des travailleurs et travailleuses du moulin est âgée de cinquante et plus, et leurs enfants sont à l'âge ou sur le point de voler de leurs propres ailes. Cet élément fait en sorte qu'ils et elles réfléchissent et calculent plus en termes de ce qu'ils et elles devront faire avant de toucher leur revenu de pension de retraite, établi par la compagnie à 58 ans, comme l'exprime ce participant.

« À 58 ans tu pouvais prendre une pension. À 55 ans, tu perdais 18 % par année si tu la prenais, mais au moins tu avais la sécurité de l'argent qui rentre. [...] Fait que moi, je l'ai pris à 55 ans et il y en a beaucoup qui l'a pris à 55 ans. [...] parce que tous mes amis sont pas mal du même âge, un an ou deux

de différence. Fait qu'aujourd'hui on est toute retiré, comme moi, j'ai 58 ans fait que tous mes amis ont 57 ans ou 59, fait qu'on est proche en âge. Fait qu'on a été un groupe chanceux, on a été chanceux que ça l'arrive à l'âge qu'on avait, parce que notre pension a été intacte. S'il aurait fallu qu'on aille se trouver de l'ouvrage ailleurs à notre âge, c'est pas tout le temps facile » (Participant 2).

L'horizon de 58 ans constitue alors un point de référence pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, comme le souligne ce participant :

« Quand j'ai sorti d'là, j'avais 52 ans pis j'ai dit, j'ai 6 ans à faire pour 58. Pis j'peux m'amancher pour 6 ans, c'est ça qu'j'ai faite, j'me suis amanché pour six ans, pis j'ai fini de travailler lundi passé. J'ai donné ma démission lundi passé, pis ce lundi icitte, y m'ont phoné pour que j'y retourne. Pis je leur ai dit non !» (Participant 3).

La seconde dimension a trait à l'éducation et la formation professionnelle. Si la plupart des travailleurs et travailleuses rencontrés lors de nos entretiens possédaient un diplôme d'études secondaires professionnelles ou une formation collégiale qui leur permet d'envisager une réinsertion rapide sur le marché du travail sans trop d'inquiétudes après le licenciement collectif, ils et elles ont tenu à mentionner que, pour certains travailleurs ne possédant pas d'éducation, les choses ont été beaucoup plus difficiles, comme le relate ce travailleur :

« Moi-même personnellement ça [la fermeture] ne m'a pas affecté tant que ça, euh... mais mon beau-père travaillait au moulin, pis justement je parlais d'un gars de 50 ans qui n'a pas de *trades* [métiers], c'en a été un qui a pris ça dure, parce que c'est un gars qui avançait en âge, c'est un gars qui, crois-moi, n'était pas vraiment en bonne santé physique, pis il n'avait pas de *Trade*, fait qu'il n'était pas prêt à ça pan toute » (Participant 9).

Heureusement, pour ce travailleur, son implication syndicale en santé et sécurité, les formations reçues dans ce cadre, lui ont permis de rebondir et de se trouver un nouveau travail. Pourtant, comme le dit le participant 2, ce ne fut pas le cas de tout le

monde. S'estimant chanceux d'être un gars de métier, contrairement aux opérateurs de machines, il savait qu'il finirait par se dénicher un travail. Par contre, il souligne que cette chance n'était pas donnée à tout le monde :

« Une grosse différence c'est qui a du monde dans le moulin qui avait presque pas d'éducation pan toute, y en a qui n'avait même pas une douzième année. Et là, t'a du monde qui a des papiers, des qualifications, des gars de métiers comme pour eux autres [...] c'était pas trop inquiétant. Mais quelqu'un qui n'avait même pas une douzième année là, ça commence à être [...] fait que tout le monde selon leur éducation a réagi de différentes façons, parce que tu as peur, si t'as pas une douzième année dans le marché du travail d'aujourd'hui là » (Participant 2).

Cette importance de l'éducation comme attribut individuel est centrale dans la façon dont les gens ont vécu le licenciement collectif. Une participante relate l'histoire d'horreur vécue par une de ses amies :

« Un exemple, j'ai une de mes amies, son mari [...] elle a travaillé pas, pis son mari aussi travaillait là [à l'usine], Fait que, pis y' a pas de papier. Fait que c'était de s'trouver quelque chose d'autre, ben là, y a trouvé quelque chose d'autre en ville parce que y'é de notre âge, mais c'était au salaire minimum, fait que là, elle y a fallu qu'a aille se trouver une job elle aussi, parce que tu peux pas arriver » (Participante 7).

En dernier lieu, la majorité des personnes interrogées, outre la volonté individuelle de garder une attitude positive qu'il fallait maintenir durant cette période d'invalidation qu'est la perte d'emploi, à faire montre de leur force de caractère pour surmonter l'épreuve, surtout lorsqu'il est question de leur apporter une aide psychologique, comme le dit ce répondant :

« Disons, je dirais qu'on *cope* de différentes façons tout dépendant de la situation. Moi je suis un gars assez fort mentalement, mais on n'est pas tous pareils » (Participant 2).

Ou encore :

« [Interviewer : Auriez-vous été intéressé à participer à des séances de groupe, afin de recevoir de l'information, partager vos émotions, briser l'isolement ?] Non, pas moé, non pas pour moé. [...] Quand qu'y ont dit qui fermait, j'ai dit *good*, bon débarras, j'm'en va. Non, pas moé, comme j't'ai dit, ça m'a pas fait de peine pantoute, pantoute, pantoute. Moé, je me suis débarrassé d'un ennemi » (Participant 3).

Après avoir été mise à pied par la compagnie et s'être trouvé rapidement un poste dans un des services venant en aide au reclassement des travailleurs licenciés, cette travailleuse souligne l'importance de cette force de caractère, comme s'il fallait leur transmettre cette image :

« Pour moi, non. Parce que pour moi, j'ai quand même reçu un poste toute suite. J'ai du être la personne qui est forte à travers tout ça pour ces gens là, il a fallu que je garde mon courage, pis, euh, j'ai dû rester forte. Pis le fait que j'ai pris ce poste là, ça m'a donné beaucoup de confiance en moi-même. J'ai été chanceuse parce qu'il y a bien des gens que ça l'a affecté leur confiance : « non, je suis bon à rien, la seule chose que je sais faire, c'est de travailler dans le moulin » (Participante 5).

### **6.1.2 Microsystème et mésosystème**

Le modèle écologique de Bronfenbrenner (1979) aborde le microsystème et le mésosystème reconnus comme étant des environnements importants chez un individu. Le microsystème est ce qui entoure l'individu et Bronfenbrenner le définit comme étant « un lieu ou contexte immédiat dans lequel l'individu a une participation active et directe » (Bronfenbrenner, cité dans Malo, 2000, p. 17). Le microsystème comprend les différents systèmes et les différentes personnes assidûment fréquentés par l'individu. Il représente à la fois le milieu de vie immédiat de l'individu (le voisinage immédiat, le milieu de travail) et les personnes avec qui il a des relations



directes (les membres de la famille nucléaire et de la famille étendue, les amis, les voisins, etc.).

Le mésosystème est présenté conjointement puisqu'il est directement relié avec le microsystème. Or, le mésosystème comprend les interrelations et les interactions entre les microsystèmes (entre la personne, le système familial, le système de travail). Dans cette recherche, porter notre attention sur le mésosystème permet de comprendre la nature des liens (conflictuels, réciproques, antagonistes, etc.) qui ont pu s'établir entre les différents systèmes fréquentés par un individu et les impacts de ces interactions sur son évolution.

Après avoir interrogé les travailleuses et travailleurs licenciés, les résultats démontrent un lien important entre ces deux systèmes surtout en ce qui concerne l'importance de la famille et l'impact de la perte d'emploi sur les relations sociales. En effet, la famille joue un rôle important et pour la plupart de nos répondants et répondantes, il s'agit de familles relativement traditionnelles, c'est-à-dire ayant adopté le modèle de l'homme comme principal pourvoyeur et de la femme ménagère de la maison. Cette structure familiale traditionnelle est à la fois un fait générationnel qui trahit l'âge de nos répondants et répondantes, la plupart étant dans la cinquantaine avancée, mais aussi un rappel culturel d'une vision de la famille franco-ontarienne, où l'homme était le gagne-pain de la famille et la femme, dans sa dimension expressive, s'occupait de l'éducation des enfants, comme le dit ce travailleur en réponse à nos questions sur sa conjointe :

« [Interviewer : Est-ce que votre conjointe a retourné sur le marché du travail?] Non. [Interviewer : Si elle n'était pas déjà là, je ne sais pas là?] Non, a jamais travaillé, a resté à maison » (Participant 3).

Ou encore, ces autres répondants :

«Mmm. Elle n'a jamais travaillé beaucoup » (Participant 4).

« [Interviewer : Est-ce que votre conjointe est retournée sur le marché du travail après la fermeture ou l'arrêt de travail?] Non, elle s'est toujours fiée sur moi » (Participante 7).

Même chez les familles à double soutien, le revenu de la conjointe est perçu comme un revenu d'appoint, comme le rappelle cette répondante :

«Pour moi ce n'était pas euh...bon j'ai été sur le chômage pour une secousse, mais comme étant donné que je n'étais pas le conjoint qui était le *main earner*, je n'étais pas l'homme, l'impact n'a pas été si pire que ça » (Participante 5).

Lors du licenciement, l'impact sur la relation familiale se fait sentir surtout sur ceux qui quittent la communauté ou d'autres qui doivent se trouver un autre emploi à l'extérieur de la communauté. Cette réalité apporte des conflits à l'intérieur de la famille. Par exemple, deux participants ont souligné un lien entre la fermeture de l'usine et leur séparation. En effet, le conflit conjugal a été exacerbé lorsqu'il a été question de déménager à l'extérieur de la communauté. Sans qu'on puisse en imputer la cause à la fermeture de l'usine, la disparition de l'unique employeur de la ville a placé les familles à l'heure des choix, le travail n'assurant plus l'enracinement dans un lieu : un lieu qui pourtant avait permis de se réaliser par le travail et dans les activités de loisir. Pour un travailleur, le Sud de la province n'offrait pas le genre de loisir (chasse, pêche, balade en forêt, etc.) qu'il affectionnait et cela lui manquait terriblement; pour l'autre, sa conjointe a exprimé le désir de retourner auprès de sa famille dans sa région ontarienne d'origine, alors qu'il tenait à demeurer dans le Nord. Ce sont de telles incompatibilités qui conduisent lentement vers la séparation. Pourtant, ces exemples font figure d'exceptions au sein des personnes rencontrées. En effet, la fermeture de l'usine a été l'occasion pour la plupart de nos répondants et

répondantes de s'unir et de serrer les rangs devant l'épreuve. C'est le cas de ce couple à deux revenus, elle enseignante à l'école primaire, lui travaillant au moulin. Après avoir été mis à pied temporairement, il a décidé de retourner aux études afin de compléter sa formation. Même s'il recevait une somme de l'assurance-chômage, son épouse a donc dû assumer les principales dépenses du foyer. Voici ce qu'il dit :

« [Interviewer : Est-ce que votre conjointe vous a supporté dans cette épreuve et si oui, comment?] Oui, elle m'a supporté. Même la décision quand j'ai retourné à l'école, elle savait que j'étais pour être sur le chômage pour plusieurs mois, et elle m'a supporté » (Participant 6).

Au sein de la famille, nombreux sont ceux qui ont connu des changements dans la distribution des tâches et au niveau de la présence du père dans la famille. En général, le père qui travaillait à l'usine était de retour à la maison après avoir terminé son quart de travail et pouvait seconder son épouse, mais en raison du licenciement, cela a occasionné des responsabilités familiales supplémentaires, comme le souligne ces trois répondants.

« Elle passait beaucoup plus de temps avec les enfants. Comme je disais tout à l'heure, j'étais toujours partie à Kap [Kapuskasings]. Je passais plus de temps là-bas, donc je perdais du temps avec mes enfants et ma femme, elle en passait plus. Ça fait que c'est une période de temps qui a été dure » (Participant 9).

Ou encore :

« Y était partie trois semaines à fois. Pis tu sais quand qui arrive quelque chose, c'est tout le temps quand y'é parti! Comme nous autres, on reste sur le *highway*, fait que la *sump pump* [pompe d'assèchement] avait laissé aller, ben là, y a eu de l'eau dans cave, deux fois! Fais que tu sais là, ça arrivait tout le temps quand y'était parti. Oui, ça été un ajustement, parce que tu sais quand y'a été parti là, j'étais complètement toute seule, parce que mon dernier [enfant] y'était parti aux études, quand mon mari travaillait dans le Nord. Fait que c'était un gros ajustement » (Participant 7).

« Encore aujourd'hui, je suis parti deux semaines à la fois. Pis, euh, comme je t'ai expliqué tout à l'heure, comme c'est là, il y a des petits problèmes avec ma fille, pis si je serais là à tous les jours, peut-être que ça se réglerait plus vite. Je ne le sais pas, c'est dur à dire. Ma femme a fait une bonne job quand je ne suis pas là, fait que, à ce niveau là, c'est certain que ça change, euh, ça change vraiment la vie de toute la famille. [...] Quand t'es parti deux semaines à la fois, ça fait beaucoup de poids sur l'autre moitié du couple, Ça fait que c'est pas facile, pis quand tu les entends parler qui ont des problèmes tu aimerais ça être là. Mais tu ne peux pas y être, ça fait que... » (Participant 4).

Sans modifier de fond en comble les attributions de rôle propre à chaque sexe, la fermeture a entraîné chez plusieurs familles et au sein des couples, une répartition différente des tâches qui vient bousculer le quotidien et qui est source de tension.

Les travailleurs licenciés sont donc dans l'obligation de se trouver un nouvel emploi afin d'assurer un revenu qui pourra combler les besoins de base de la famille et lui offrir une qualité de vie adéquate. Cette obligation meuble d'ailleurs les discussions entre travailleurs licenciés.

« Nous autres, on se parlait toujours, tu sais, si quelqu'un avait une connexion pour de l'ouvrage. Ben d'autres sont retournés à l'école, comme moi, [Interviewer : Le monde était ouvert à en parler ?] Oui. [Interviewer : Plus au niveau de se trouver de l'emploi ?] Ouin, vraiment, c'était plutôt ça. Mais là, c'est la chose première, faut t'en trouver un autre [emploi] » (Participant 6).

Pour certains, ce nouvel emploi est une possibilité, mais les conditions de travail sont différentes, souvent plus modestes, comparativement à ce que le travailleur avait avant la fermeture de l'usine. Ce que nous avons appris, c'est que ceux qui ont pu dénicher un nouvel emploi suite à la fermeture de l'usine devaient se déplacer à l'extérieur de la communauté pour se rendre à leur nouveau lieu de travail. Par exemple, un participant a mentionné qu'il devait partir à l'extérieur pour deux ou trois semaines consécutives pour aller travailler puisqu'il n'avait pas d'autres options. Il y avait également des gens qui ont été obligés de partir pendant une période de trois

mois consécutifs tandis que la conjointe et les enfants demeuraient dans la communauté. De plus, nombreux étaient ceux qui devaient se déplacer dans des communautés avoisinantes telles que Kapuskasing, Cochrane ou Timmins à tous les jours. Pour un bon nombre de travailleurs, ces changements ont modifié la distribution des tâches au sein de la famille, même chez celles qui avaient un emploi dans la communauté. Dans plusieurs cas, la conjointe devait assumer davantage de responsabilités par un supplément de tâches ménagères, de prise de décision pour la famille et de prise en charge des enfants, comme nous l'avons mentionné.

Cela dit, la famille apparaît comme l'élément central de compréhension du réseau social des travailleurs et travailleuses. Non seulement, la famille, principalement la conjointe, constitue le lieu de support où le travailleur licencié trouve réconfort, courage, soutien dans leur recherche pour un nouveau travail, mais c'est aussi auprès d'elle, au moyen d'une bonne communication, que le travailleur peut partager ses inquiétudes, ses craintes, ses moments d'anxiété et ses doutes, liés à cette crise existentielle qu'est la perte d'emploi. Plusieurs témoignages vont dans ce sens :

« Ben, parce que c'est un choc [la fermeture], je ne sais pas là. Y a beaucoup de monde, ça pas arriver icitte...y'a beaucoup de monde qui se suicide sur des affaires de même, ou des séparations, des divorces, des patentes de même. Nous autres [ma conjointe et moi] on s'est assis, pis on s'est parlé, pis... Pis ça revient encore parler avec ma femme, parler avec mes amis, parler avec ma famille. Oui, parce qu'elle [ma femme] a étudié en psychologie un peu, donc c'est toujours la première personne que je vais parler avec. [Interviewer : Quel était ton réseau de soutien?] C'était ma femme là. [Interviewer : Donc, un bon support?] Ouin, Pis se dire qu'il y a du monde qui sont dans des situations pires que nous autres (Participant 6).

« Comme je disais, on avait un bon groupe qui était là pour s'aider, mais c'était surtout pour s'aider à trouver un autre job. Pour parler, je pense que le monde se tournait vers leur famille, comme moi, c'était plus ma femme à qui je parlais » (Participant 4).

« J'suis pas un gars qui voisine, moé, pis non mes amis ont resté mes amis, euh, j'voisine pas ben, ben. [...] J'reste chez nous, pis j'voisine pas, j'reste avec ma femme, pis *that's it*. [...] [Interviewer : Votre femme est-elle un bon soutien ?] Ouais, ma femme, c'est pas juste ma femme, ma femme c'est mon amie, ma femme, c'est ma *friend*, c'est mon amie. Après 30 ans de mariage, ça vient que c'est pu ta femme, c'est ton amie... » (Participant 3).

De plus, la famille est au cœur du ressenti vécu lors de la fermeture.

« J'tais pas mal *upset*, parce que tous les deux, mon mari pis moé, on travaillait là [à l'usine] tous les deux, fait que tous les deux on a perdu notre emploi. Pis en plus, euh, ben j'avais trois enfants, pis j'en avais un au collège. Fait que ç'a été un gros impact, c'était de se trouver quelque chose d'autre. Fait que j'étais vraiment euh *upset*, pis euh, j'ai pleuré » (Participant 7).

Lorsque ce n'est pas les deux membres de l'unité qui sont emportés par la vague du licenciement collectif, c'est un autre membre de sa famille :

« Oui, j'avais mon père, mon père travaillait au moulin, c'est lui qui m'a encouragé le plus, tu sais. Je suis certain que ça l'a affecté lui aussi, y'était proche de la retraite, faque tu sais, t'es guiré [pour la retraite], t'a tout plané » (Participant 6).

« Dans un sens, c'est encore pire pour lui que pour moi, c'est ça qu'il m'a fait réaliser, un peu. [...] Lui, il s'est retiré pareil. Pis, c'est lui qui m'a encouragé le plus vraiment, après que j'ai parlé à lui, j'étais correct. [...] C'est lui qui m'a dit, t'é encore jeune, tu peux aller te trouver de l'ouvrage ailleurs. Ça marche pas icitte, en allez-vous en » (Participant 6).

Pour d'autres, le lien familial peut être plus distant, cela n'empêche pas de ressentir, sous une forme vicariante, les inquiétudes liées à la perte d'emploi :

« Moi-même, moi-même personnellement, ça ne m'a pas affecté tant que ça, mais mon beau père travaillait au moulin. [...] *So*, pour moi, découragé non, euh directement non, indirectement peut-être un peu. Ma femme, son père, des oncles et des cousins ont perdu leurs emplois, pis il y en qui ont été obligé de partir et s'en aller l'autre bord de Toronto. Il y a un qui est parti à Marathon » (Participant 9).

La famille joue un rôle si important dans la compréhension des impacts de la fermeture d'usine que celle-ci devient une véritable histoire de famille.

« Oui, mon père a travaillé là, mon grand-père y'a travaillé là. [Interviewer : Ton grand-père, aussi? ]. Oui, mon grand-père, j'avais deux oncles qui étaient encore là quand le moulin a fermé. [Interviewer : Donc, en vivant à Smooth Rock Falls, il y avait beaucoup de votre famille qui avait travaillé là ?] Oui » (Participant 6).

« Mais c'est tout le temps là, mais pour dire que j'étais prêt, je ne pense pas que tu es jamais prêt pour ça [fermeture d'usine]. J'ai déjà, personnellement, je veux dire, c'est personnel : mon père a déjà perdu sa job deux fois, je l'ai déjà vu, euh, quand j'étais plus jeune, puis c'est jamais facile sur une personne, surtout quand y encore une famille à faire vivre, fait que...» (Participant 4).

Les enjeux familiaux constituent la trame liée à la perte d'emploi. Comme nous l'avons mentionné, cette perte est venue aviver des tensions au sein de certains couples, les menant à une séparation. Pour d'autres, le fait de trouver du travail souvent à l'extérieur provoque des absences prolongées et la famille qu'on laisse derrière est une source d'inquiétudes profondes. Séparation réelle ou symbolique, la famille vit le contrecoup de cette fermeture.

« Ça fait que ça a l'eu un peu de négatif de ce côté-là parce que ç'a séparé beaucoup la famille. [...] Je devais consoler ma femme un peu parce que son père était découragé ou son oncle qui était parti pour Marathon. Ç'a fait que de ce côté-là, il y a eu un taux émotionnel...» (Participant 9).

« Euh, oui, le problème était que j'étais inquiet de mon fils, parce que moi, j'étais séparé de ma femme, fait que là, mon gars avait 12 ou 13 ans, fait que là, c'est beau de se trouver de l'ouvrage, mais il va falloir que j'aille en dehors, pis là, où il va rester [...] Euh, fait que ça, c'était vraiment dur, fait que là, mon gars, tu sais c'était vraiment une grosse décision à faire, mais j'avais pas le choix, il fallait que j'y aille, fait que mon gars, il a resté avec

mes parents, ils l'ont gardé trois mois de temps parce que moi je ne sortais pas [du chantier comme nouveau lieu de travail] » (Participant 2).

La famille devient un cadre de référence et d'interprétation des événements entourant la fermeture de l'usine, comme l'indique ce travailleur qui n'en pouvait plus de supporter le climat querelleur et a décidé de quitter quelques jours avant la fermeture officielle de l'usine. Il dit :

« Euh, l'obstination hen, c'est comme un mariage, tsé quand le mari se chicane avec la femme, pis que la femme se chicane avec son mari... euh, tes garçons, tes jeunes, pis que ton père c'est un alcoolique, pis ton père y s'chicane avec ta mère à journée longue, pis tu te dis, si j'peux avoir 16 ans, m'en va m'en aller d'icitte pis j'en entendrai pu de chicanage là » (Participant 3).

Toujours au niveau du microsystème et du mésosystème, nous pouvons constater l'impact du licenciement sur les relations sociales. Le déménagement de certains travailleurs ou les nouvelles conditions de travail causent une réduction dans la fréquence des rencontres amicales. En général, les conditions de travail, c'est-à-dire l'horaire, la durée à l'extérieur de la communauté, etc., sont venues changer la vie familiale et sociale des travailleurs réduisant d'autant les visites et activités sociales.

Cependant, il est important de préciser que le licenciement est venu créer de nouveaux rapports d'entraide entre les travailleurs. Il y avait plusieurs travailleuses et travailleurs licenciés qui visitaient les centres d'emploi et de reclassement, identifiés pour obtenir de l'aide, tout particulièrement en ce qui touche la recherche d'emploi, la requalification, le soutien, etc. Le Centre de ressources et le Club action étaient des endroits de rencontres qui étaient utilisés aussi comme lieu de réseautage entre licenciés. En plus de bénéficier des programmes et services de professionnels, les travailleurs partageaient leurs connaissances du marché du travail et des emplois disponibles pour ceux qui devaient se trouver un emploi. De plus, ces endroits permettaient aux travailleurs de se transmettre de l'information, des possibilités



d'emploi et des discussions sur comment faire. Cette dimension de partage des connaissances existait entre les travailleurs qui se retrouvaient tous dans des situations semblables à la recherche d'emploi ou de requalification. Plusieurs témoignages vont dans ce sens.

« Mais une fois qu'ils sont venus nous annoncer que c'était pour être permanent, là on a eu un *Action Centre* qui s'est formé dans la bâtisse. Nous autres, les travailleurs, on allait là pas mal tous les matins. Tu pouvais aller voir une femme, pis ça, c'était pour ton C.V. et l'autre place, c'était le gouvernement. [...] Fait que beaucoup de nous autres qui, quand on travaillait pas, on allait là tous les matins pour jaser, pis on discutait de toutes sortes d'affaires, puis lui y s'est pogné une job icitte, puis lui s'en va là. [...] Oui, je parlais souvent tu sais, si tu trouves quelque chose, puis ils ont besoin d'une personne, laisse moi le savoir, tu sais comme, on s'aidait beaucoup sur ce bord là, hum, même un an ou deux après que le moulin était fermé, encore ça se faisait » (Participant 2).

« Je ne peux pas parler pour les autres groupes, mais pour notre groupe, c'est du monde qui essayait de s'aider l'un et l'autre, tu sais si on avait des contacts pour des jobs, des superviseurs qu'on connaissait et des choses comme ça. Comme je disais, on avait un bon groupe qui était là pour s'aider, mais c'était surtout pour s'aider à se trouver une job. Pour parler, je pense que le monde se tournait plus vers leur famille, comme moi, c'était ma femme à qui je parlais » (Participant 4).

Donc oui, les travailleurs et travailleuses font preuve de solidarité et discutent entre eux des possibilités d'emplois. Ils sont orientés vers cette tâche de trouver un autre travail. Par contre ce réseau d'amitiés et de solidarité ouvrière a ses limites. On ne se rencontre pas au *Action Centre* ou au Centre des ressources pour exprimer son inquiétude, sa peine, sa douleur, sinon on se le fait rappeler gentiment :

« Fait que quand ce sujet venait sur le tapis, on disait, écoute, on n'est pas icitte pour parler de ça. Tu sais encore aujourd'hui, des fois ça parle du moulin, pis on dit : écoute là, le moulin y'é pus là, il est à terre là, arrête de sortir les morts de la terre là, c'est fait, c'est fait, là, mais y en a qui ne sont pas capables de lâcher » (Participant 2).

Même si, dans les centres de reclassement (Centre de ressources, *Action Centre*), ils se trouvaient des personnes pour saisir l'ampleur du drame individuel vécu, il ne fallait pas perdre de vue la tâche à accomplir :

« Moi, ça l'a été beaucoup émotionnel, parce que j'ai passé au travers la fermeture pas juste moi, mais avec toutes les autres. C'est moi qui les rencontrait, pis ils venaient me voir, pis « *oh my god* » je ne sais plus quoi faire. Je disais OK. Là, il va falloir commencer par un résumé, par voir si tu vas retourner aux études. « Tu sais, j'ai mes enfants autour et ma famille, pis tout le monde, qu'est-ce que je vais faire avec tout ça? ». Fait que pour moi ça l'a été beaucoup émotionnel, parce que je rencontrais tout le monde » (Participante 5).

En somme, pour les travailleurs et travailleuses licenciés, c'est la famille immédiate qui offre le soutien, la compréhension aidant à surmonter l'épreuve de la perte du travail.

### **6.1.3 Exosystème et macrosystème :**

Cette section discute de l'exosystème et le macrosystème comme étant deux systèmes de l'environnement qui ont un impact significatif sur la vie du travailleur licencié. Selon Bronfenbrenner (1979), l'exosystème est défini comme étant le rapport entre l'individu et les institutions, les milieux sociaux tels que le système de la santé, les institutions financières et éducationnelles, les politiques dans le milieu du travail, etc. Bref, l'exosystème englobe les environnements dans lesquels l'individu n'a pas d'interactions directes mais où les changements qui s'y produisent, peuvent l'affecter.

Pour les travailleurs licenciés du secteur forestier, les résultats démontrent des éléments importants qui viennent influencer la vie de l'individu et sa famille. Les participants de cette étude ont partagé des sentiments collectifs d'incompréhension,

de colère et de frustration envers la haute direction de l'usine pour avoir décidé de fermer et même de débâter l'usine qui était reconnue comme étant l'employeur principal de la communauté.

L'incompréhension se situe au niveau des motifs invoqués par la compagnie pour fermer l'usine, c'est-à-dire une pénurie de bois et de concessions de droit de coupe, comme le mentionne ce travailleur :

« Ouin, ben moi, j'étais certain de me retirer icitte. C'est pas à cause qu'y a pas de bois, là. C'est des menteries là, tsé. Je n'suis pas une dinde moé, là. Y disaient que l'bois coûtait trop cher pour Tembec, pour l'amener icitte, pis là, après que le moulin est fermé, ils bûchent tout à l'entour, ils coupent le bois à l'entour de Smooth Rock pis y amènent ça au Timiskaming » (Participant 9).

« On avait un peu le sentiment d'avoir été volé, parce qu'on appartient, on semble vouloir dire qu'on appartient tous les *rights* de bois autour d'ici, pis on nous dit qu'une des raisons c'est parce qu'il n'y a pas assez de bois dans notre région pour pouvoir faire notre moulin, ben non...ce qu'on voit c'est qu'ils viennent encore bûcher proche, même très proche d'ici, pis le bois est transporté ailleurs, fait qu'on se fait voler. Fait que le sentiment qu'on a, c'est oui, on s'est fait volé, euh, ils continuent à prendre notre bois autour, nos choses autour, nos ressources, mais ça s'en va ailleurs » (Participante 5).

« Ben là, nous autres, on était un des seuls moulins que je connaissais, qu'on n'avait pas besoin d'aller acheter notre électricité, alors on la fabriquait nous autres même, c'était ça le gros problème pour survivre à cause du coût de l'électricité. Nous autres, on était capables, mais là, ils nous ont dit que ça coûte trop cher pour amener le bois. Mais là ! Quand tu vois avec le moulin fermé, quand tu vois passer le bois en avant de chez vous, ils l'amènent au Québec, mais là ça devient frustrant » (Participant 4).

Si les raisons invoquées ne tiennent pas, alors il faut y voir un autre motif :

« Pis, y'ont fait un exemple, y'ont fait un exemple avec Smooth Rock, pis là astheure avec Kap. Si ça ne marche, y dise à Kap, on va faire comme on a faite à Smooth Rock et à Kap, y plient. [Interviewer : Des menaces ?] Des

menaces, ah oui, pis y font ça partout, comme qu'on a faite à Smooth Rock, c'est pour ça qu'y nous ont fermé, y'ont fait, y'ont pris Smooth Rock pour faire l'exemple. C'tait leur fusil » (Participant 3).

Ce dernier motif n'est pas aussi farfelu que nous serions portés à le croire, car il renvoie à la dimension du chronosystème qui rendra compte d'un phénomène qui a touché l'ensemble de l'industrie forestière au Canada, et plus particulièrement les régions du nord de l'Ontario et du Nord québécois qui ont subi les plus sérieuses avaries. Nous y reviendrons.

Cela dit, incompréhension, frustration, cette participante rend bien l'état d'esprit qui animait la majorité des travailleurs et travailleuses :

« Le monde y'était choqué. Tu, tu sais, tu parlais au monde pis y'était vraiment choqué parce qu'y disaient : « Pourquoi qu'y ont fermé nous autres? Y'en a des moulins plus vieux que nous autres, tu sais. Pis on faisait d'la bonne pâte à papier, pis tout ça. Pis le monde y'était choqué, pis déprimé, tu te penses comme... (Participante 7).

Le sentiment qui s'exprime le plus chez les travailleurs et travailleuses est celui de l'impuissance.

« Impuissant, c'est incroyable. Tu *feel* pareil comme un petit ver [de terre]. Pis t'es écrasé» (Participant 9).

Ou encore :

« Habituellement, une fermeture, ce n'est pas nous autres qui contrôle ça. C'est juste, ah...je ne sais pas comment dire ça. Quand ils nous ont dit que ça fermait, on savait que c'était fait. Tu sais, on a essayé de barrer le chemin au pont, tu sais, faire un blocage pour peut-être essayer de ralentir ça, ou bien arrêter ça, mais on n'était juste pas capable. Quand ils ont une décision faite... » (Participant 6).

« On n'avait aucun contrôle, pis je pense que c'est pour ça que les gens ne se sont pas battus, parce qu'ils avaient pour leur dire « qu'est-ce qu'on peut faire contre des gens comme Tembec ». [...] Moi, j'ai participé à des protestations, pis c'était comme... Même si tu avais de la colère, tu te disais non. Il n'y a rien qu'on peut faire, même si on se bat, on n'en sortira pas. Oui, il y avait de la colère, il y a des gens qui ont vécu beaucoup plus de colère que ce que j'ai vécu » (Participante 5).

Même lorsque la colère est ressentie, elle demeure à l'intérieur, tant et si bien que le sentiment d'impuissance domine et laisse place à une forme de résignation.

« Des fois on se dit que pourquoi Kap n'a pas été fermé, mais que Smooth Rock a été fermé ? Il y a des gars qui ont accepté des postes à Kap, pis ils ont dit que c'est des dinosaures la machinerie qu'y a là-bas à comparer comment notre moulin était moderne. Pis notre moulin a fermé, pis Kap a resté ouvert. Mais est-ce que les gens de Kap étaient plus renommés pour être des batailleurs que nous autres? Pis nous autres, on a rien dit, on a toute laisser-faire, pis ça finit » (Participante 5).

« Tandis que nous autres, rendus à notre âge, c'é pu l'temps de r'commencer en quéque part d'autre. Tu sais... » (Participante 7).

Comme nous l'avons mentionné, l'âge avancé de la plupart des travailleurs et travailleuses vient renforcer cette attitude résignée :

« Fait que moi je l'ai pris à 55 ans [ma retraite] et y'en a beaucoup qui l'ont pris à 55 ans. [...] S'il aurait fallu qu'on aille se trouver de l'ouvrage ailleurs à notre âge, c'est pas toujours facile. Comme ça l'aurait été plus facile pour moi parce que j'ai un métier, mais j'ai beaucoup de mes amis qui n'ont pas de métier et qui ont juste leur 12<sup>e</sup> année, tu sais, quoi que tu vas faire là? Un *Wall-Mart greeter* », tu sais, comme tes options sont limitées » (Participant 2).

De plus, la colère et la frustration des travailleurs licenciés étaient surtout dirigées envers les hauts dirigeants de la compagnie ou le gestionnaire qui avait été embauché, selon certains participants, dans le but de fermer cette usine, contrecarrant ainsi toute tentative de relance de l'usine.

« Ben, le syndicat, je pense, à essayer de se battre pour... Même, si je me rappelle bien, je pense qu'il voulait essayer que le monde se mette ensemble pour l'acheter. Tu sais, comme qu'y en a qui on fait ça, comme la Spruce Falls [La Spruce Falls à Kapuskasing, appartenant à la multinationale Kimberley-Clark fut rachetée par les employés afin d'éviter la fermeture]. Mais ç'a rien, c'a pas marché. Tembec avait une vision de fermer. Tembec a jamais voulu vendre, parce que ça aurait été de la compétition pour eux autres. Pis y'ont jamais voulu vendre. Pis ça aurait tellement remonté le village là. Avoir eu une autre, c'était pas juste une industrie, il y en avait deux ou trois, c'était comme une coopérative qu'il voulait faire. Pis Tembec a jamais voulu vendre le terrain, jamais voulu vendre. [...] Il aimait mieux débâtir que de la [l'usine] vendre » (Participante 7).

Les espoirs de relance sont aussi assombris par l'absence du gouvernement.

« Le gouvernement y'a pas rentré. Le gouvernement, je n'sais pas où est-ce qui s'était sauvé? Y s'est sauvé dans une autre province? Je sais où est-ce qui était? Personne nous a aidé. Comme on aurait pu l'acheter pis le « runner » c'te moulin là, pas de problème, tu sais, c'est ça que je n'comprends pas. On a essayé de l'acheter, mais y'a personne qui a aidé. [...] À cause qui ont rien faite, voyons, christ, y'ont fait ça partout. Y'ont commencé dans les petites villes, pis là y font ça partout dans le nord, on dirait pareil comme si y veule fermer le nord icitte-là. Tu sais, c'est quoi là, c'est le problème, y veule qu'on s'en aille. Moé, j'ai cette impression là... » (Participant 9).

« Fait que le Nord est vraiment dans le trouble pis la province ne s'occupe pas du Nord pan toute. Les politiciens ne veulent rien savoir de nous autres, On n'a aucun pouvoir, nos votes ne veulent rien dire » (Participant 2).

Désabusé par la classe politique, ce travailleur exprime bien sa déception :

« C'est la politique, c'est la politique [fil de phrase difficile à comprendre]. J'ai jamais r'voter depuis c'temps là [depuis la fermeture], pis jamais j'va r'voter. Les députés, jamais, non. C'est la seule manière que j'peux gagner, c'est si j'vote pas, y'auront pu mon vote » (Participant 9).

Au moment de la fermeture les travailleurs licenciés sont confrontés par des sentiments d'impuissance et cette perte de contrôle face à leur situation défavorable. Il y a la perception que notre système politique ne fait rien pour venir en aide aux travailleurs et que notre gouvernement veut tout simplement plaire aux entreprises et aux actionnaires. Pour certains, il y a grand besoin d'instaurer des politiques gouvernementales plus efficaces pour apporter du support aux travailleurs licenciés qui sont victimes de ces décisions prises par les haut dirigeants.

En guise de résumé, selon les participants, ce processus de prise de décision, qui n'est pas local, cause chez les travailleuses et travailleurs licenciés, des sentiments d'impuissance et de perte de contrôle envers le futur de l'entreprise et les emplois de quelques centaines de personnes. On s'entend pour dire qu'il n'y a rien que les employés, le syndicat ou les résidents de la communauté ne pouvaient faire. Certes, il y a eu des tentatives et des discussions de la part du syndicat pour tenter de renverser la décision ou encore de faire des concessions quant aux conditions de travail des employés. Cependant, aucun retour en arrière n'était possible. À ce moment, les travailleurs considèrent qu'ils valent bien peu aux yeux de l'entreprise. En général, la perception des travailleurs licenciés est que les hauts dirigeants considèrent les employés comme des numéros et ne veulent que satisfaire les actionnaires de l'entreprise, comme le disent ces travailleurs et travailleuses :

« Oui, pendant toutes ces années, j'étais honnête, mon ouvrage était fait, j'avais ce que j'avais à donner puis...ça me fait penser qu'on est juste des numéros » (Participant 6).

« Y'a pas personne qui pouvait envisager une fermeture permanente, parce qu'encore les gens avaient l'attitude qu'ils nous fermeront jamais, ils nous fermeront jamais, ils ne peuvent pas fermer ça, là, tu sais, ça va fermer la communauté, ils ont besoin de nous autres... Mais non, ils n'ont pas besoin de nous autres, on était des numéros, pis ils nous ont fermé » (Participant 5).

« Tu peux faire ce que tu peux, essayer d'améliorer les choses dans ta *shop* si tu veux. Ça fait pas grand différence, on est juste des numéros » (Participant 4).

Ensuite, nous avons le macrosystème qui fait référence à l'environnement de l'individu au sens le plus large du terme. Selon Bronfenbrenner (1979), des éléments qui font partie de notre macrosystème sont notre système économique et politique, le bien-être des individus, les valeurs et croyances de la société. De plus, le macrosystème est formé de l'ensemble des valeurs, des croyances, des idéologies partagées par une communauté. Elles constituent en quelque sorte le cadre de référence culturelle qui dicte les règles de conduites des individus, les relations entre les personnes, les attitudes, les droits et les devoirs ainsi que les pratiques des individus.

À ce niveau, les travailleurs et travailleuses rencontrés rappellent certains éléments culturels, certes, mais surtout expriment leurs préoccupations quant à l'avenir de leur communauté. Ce souci de ne rien laisser aux générations futures, ce souci de voir partir les plus jeunes familles parce qu'il n'y a plus de travail dans cette petite ville, ce souci de devenir une ville-fantôme et de voir disparaître cette communauté franco-ontarienne, tous ces soucis sont à mettre en parallèle avec un sentiment d'avoir baissé les bras trop rapidement, de ne pas s'être battu pour conserver ce qui nous tenait à cœur, de s'être résigné et de s'être replié sur soi-même, comme en témoigne ces propos.

« Non, mais je ne sais pas si c'est un peu notre attitude franco-ontarienne, mais on s'est laissé faire, on s'est laissé faire, pis on s'est pas battu, pis on aurait dû se battre, pis euh. [...] Une perte parce que l'impact que ça a sur la communauté, pis le sentiment d'impuissance face à cette perte, pis le sentiment qu'on ne s'est pas assez battu pour pouvoir garder ça. Il y a personne qui s'est battu, on a laissé toute ça passé sur nous autres, pis euh, comme on était vraiment innocent, innocent, parce que pourquoi on s'est laissé faire? Je ne sais



pas si on s'aurait battu si ça l'aurait été mieux, mais c'est comme ça, on s'est pas battu » (Participante 5).

Dans les faits, nous savons qu'il y a eu l'élaboration de certains projets de relance comme l'a relaté aujourd'hui cette employée au développement économique de la ville et ancienne travailleuse à l'usine Tembec de Smooth Rock Falls. Mais toutes ont échoué, notamment devant le refus de Tembec de céder ses équipements et le manque d'appui au niveau politique. Le sentiment est donc qu'on ne s'est pas battu assez fort,

« qu'on s'est battu trop tard » puisqu'en bout de ligne, on n'a rien gagné (Participante 5).

Le visage de la communauté n'est plus le même, comme le relate ce répondant.

« Au niveau de la communauté telle que, même si on a perdu toutes ces familles là, mais les familles qui restent, ça nous affecte aussi. Ça ne me surprendrait qu'on voit des fermetures d'écoles, euh, y a pu de jeunes. Mais y'a beaucoup de monde en ville dernièrement, je ne sais pas d'où vient tout ce monde, c'est du monde retiré qui se sont trouvé une maison pour pas trop cher, puis, euh, ce n'est plus la même communauté qu'on avait avant » (Participant 4).

« Non, juste que ça me fait mal au cœur personnellement, c'est de voir notre village mourir à petit feu et autant qu'on essaye d'attirer quelque chose, c'est pas facile...» (Participant 2).

« L'autre chose aussi que je veux dire, tu regardes Smooth Rock, tu sais tu allais dans les danses, dans les *Stag*, tu allais dans les noces, il y avait tout l'temps, beaucoup de monde qui y allait, pis le monde n'avait pas peur d'y aller pis de dépenser de l'argent. Tu sais, pis tout l'monde de Smooth Rock, c'est un petit village, ç'a fait que tout le monde est « chum » avec tout l'monde. Ça fait que quand c'est arrivé [la fermeture], bon s'il y avait un *Stag*, des fois, tu rentrais là, pis Seigneur du Bon Dieu, la salle était vide, euh, Toutes les fermetures de *business*. Personne n'était capable d'arriver [de boucler son budget] pour aller manger au restaurant...» (Participant 9).

« Tu sais, euh, ça l'a affecté, comme ça l'a affecté comme j'te disais t'à l'heure. Comme toutes nos visions qu'on avait là. Mais ça l'a affecté aussi beaucoup le village, parce qu'y a beaucoup de jeunes familles qui sont parties. Ça affecte les écoles, ça affecte les sports, comme le hockey, euh, le golf, le curling, le bowling. Ça l'affecte parce que plusieurs jeunes familles sont parties avec leurs enfants. En affectant ça, ça l'affecte aussi comme les business comme la pharmacie, les magasins de grocerie, les banques, l'hôpital, Tu sais, ça fait beaucoup, beaucoup, beaucoup, d'impact » (Participante 7).

Cette répondante résume bien l'effet domino que constitue la perte de l'unique industrie sur la communauté.

« Fait que là, ok, ça l'a un impact sur mon hôpital. À ce moment là tu te disais : « ça vas-tu avoir un gros impact sur mon hôpital? ». Mais aujourd'hui, tu vois que ça l'a déboulé, pis le futur de ma communauté est vraiment en jeu. Fait qu'on a une grosse préoccupation. Pour notre aréna, est-ce qu'on va être capable de la faire vivre? Pour nos écoles, pour notre hôpital. Si on perd notre hôpital, si on perd nos écoles, le futur de la communauté est fini là. Qui va venir ici à part des gens qui sont peut-être sur une pension, acheter une maison à prix d'aubaines, pis encore là? Est-ce qu'ils vont venir ici si j'n'ai pas d'hôpital? Est-ce que les familles vont venir ici si j'n'ai pas d'écoles? Vraiment, la plus grosse préoccupation est pour notre communauté » (Participante 5).

Finalement, le dernier aspect touche au rôle des institutions financières et du secteur économique. Les participants ont raconté les nombreux défis au niveau financier découlant non seulement de la perte de salaire à la suite de la fermeture, mais aussi en rapport avec les prêts et le processus pour déclarer une faillite personnelle. Il faut dire que de nombreux travailleurs et travailleuses qui étaient à l'emploi de Tembec ont touché une prime de licenciement qui était fonction du nombre d'années d'ancienneté au sein de l'entreprise. De plus, les travailleurs se voyaient offrir le choix de retirer la totalité des sommes accumulées du régime de retraite et en disposer comme ils l'entendaient ou bien, conserver la totalité de ce montant dans le régime de pension de la compagnie et à partir de 58 ans, en bénéficier sous forme de versement de

prestation mensuel. On pouvait prendre sa retraite plus tôt également, mais en encourant une pénalité. Suite à la fermeture, la méfiance envers la compagnie était à son comble et plusieurs travailleurs et travailleuses ont décidé de retirer leurs billes du régime de pension de la compagnie, comme l'explique ce travailleur :

« Plus tard, ça va peut-être être différent au niveau de pension, parce que quand je me retire, ça va m'affecter encore parce que c'est une décision que j'ai faite, parce que tu aurais pu rester ton argent avec Tembec jusqu'à temps que tu te retires ou bien, tu pouvais retirer un *lump sum* [montant forfaitaire]. Moi j'avais seulement 17 ans avec la compagnie. Ça, c'était une des raisons. Le montant que j'aurais eu à tous les mois, [n']était pas énorme. Pis l'autre affaire, c'était au niveau de, euh, comment je dirais ça, le *trust* avec la compagnie. Ils vont-tu faire banqueroute ? Qu'est-ce qui va arriver? Tu as tout le temps peur : tu vas toute perdre ce que tu as? Fait que j'ai décidé qu'on va prendre ce qu'on peut aujourd'hui, pis on va voir ce qu'on peut faire avec ça » (Participant 4).

Ainsi, plusieurs travailleurs ont partagé leurs perceptions et leurs sentiments que les institutions bancaires avaient profité de la situation défavorable des travailleurs licenciés afin de les inciter à investir dans leur institution financière, souvent à perte en raison de la crise économique de 2008 qui est survenue peu de temps après la fermeture comme le relate ce travailleur :

« Investor Group, les banques. Tous des petits rats, là, c'est de même que je les appelle. Ah non, des banquiers, mon homme, t'en veux-tu, t'en a. C'est parce qu'on était pas assez intelligent, moé mon argent est barré, j'n'peux pas rien avant 6 ans, tsé, ils m'ont jamais dit ça. Là si j'veux transférer de l'argent, ça me coûte 12 000 piasses, tsé pourquoi j'lui donnerais 12 000 piasses, j'en ai déjà assez perdu. J'ai perdu comme 30 000 \$. Tsé on n'était pas assez informé, pas assez informé, ça c'es injuste, j'ai trouvé ça vraiment...» (Participant 9).

Cela dit, au plan financier, l'incapacité de payer l'hypothèque sur la maison en raison de la perte d'emploi, une maison dont la valeur est en chute libre parce qu'il n'y a plus preneur, place certains travailleurs dans des situations financières intenable et la seule possibilité est de faire faillite, comme le mentionne ce répondant :

« Oui, ben oui, dans mon cas j'ai fait banqueroute, j'ai tout perdu »  
(Participant 2).

En tant que travailleuse au Centre de ressources et appelée à travailler au reclassement, cette ex-employée de Tembec nous dit avoir rencontré plusieurs travailleurs qui venait la voir en disant :

« J'ai perdu ma job, j'ai perdu ma femme, j'ai perdu mes enfants, j'ai perdu ma maison, j'ai tout perdu depuis que j'ai déclaré banqueroute. Qu'est-ce que ça me donne de vivre ? ». Pis il y en a plusieurs qui ont fait des dépressions »  
(Participante 5).

#### **6.1.4 Chronosystème**

Dans le cadre de cette recherche, il est impossible de ne pas évoquer le chronosystème qui englobe le système du temps et des événements et qui permet de comprendre l'ensemble de la chronologie des événements vécus par les individus ou les familles.

Le but de cette recherche n'était pas de faire une analyse évolutive de la situation des travailleurs licenciés. Toutefois, le vent de fermetures d'usines, de licenciements massifs qui ont frappé l'industrie forestière du nord de l'Ontario durant la période allant de 2004 à 2009 a eu des conséquences désastreuses. Et d'ailleurs, les travailleurs et travailleuses de Tembec sentent bien qu'ils sont pros dans une

tourmente qui affecte l'ensemble de l'industrie forestière, ce qui ajoute à leur sentiment d'impuissance. Plusieurs témoignages vont dans ce sens.

« Là, y vont fermer Tembec à Hearst, y vont fermer le [le moulin] à Cochrane. Pis y'ont fait croire qu'y vont bâtir à Kap, moé j'l'ai cré pas avant que je vas l'voir, ça fait que le monde de Hearst va falloir qui voyage à Kap, si y veulent travailler, va falloir qui voyage comme moé » (Participant 9).

« Tu sais, aussitôt que la compagnie essayait de faire quelque chose, l'union [le syndicat] buckait [s'y opposait]. Mais on peut voir aujourd'hui que les compagnies font encore toutes pareilles. Comme l'Abitibi [anciennement Abitibi Papers, aujourd'hui Produits forestiers Résolu], y ont encore sorti avec ça : ils ont coupé les gages, à 10 % du salaire annuel, pis les pensions. Je connais des gars, des chums à Iroquois Falls. Pis c'est ça qui arrive. J'entends des rumeurs qu'ils vont peut-être essayer à Kapuskasing. Fait que ça joue tout le temps avec les gars, euh, l'union est pu forte que comme ça déjà été. Tu es juste un petit numéro dans gang, ça fait que tu peux pas faire grand-chose, tu peux exprimer ton opinion, mais d'après moi » (Participant 4).

« Comme je disais, il y a eu beaucoup de gens qui ont perdu leur emploi au moulin [à Smooth Rock Falls]. Ils ont recommencé, mais il y a eu d'autres fermetures et ils ont recommencé, recommencé, pis recommencé. Il y en a qui travaillent encore dans l'industrie forestière, alors c'est toujours insécure » (Participant 5).

Les travailleurs et travailleuses sont donc conscients de cette restructuration de l'industrie forestière et que la fermeture de leur usine s'inscrit dans un cadre plus large. Toutefois, le ressenti donne lieu à une forme d'ambivalence, comme l'indique ces deux témoignages.

« Ouin, pour moé, mon père y'a été *foreman* au moulin 44 ans, pis y'a pensionné lui, pis y'a décédé l'année passée, y'avait 87 ans, quand y'é décédé, y'était conscient, y'avait sa toute tête. Y'était bien plus fin que moé pis toé ensemble. C'était un homme avec une bonne tête, pis y m'a bien élevé, pis y m'a dit : Tsé, blâme pas Tembec là, c'est pas la faute à Tembec tsé, c'est pas juste Tembec, tsé c'est toutes les autres moulins (Participant 3).

À l'opposé, nous disait une répondante,

« Il y a des gens qui accepterait même pas d'aller travailler pour Tembec à Kap [Kapusking] parce qu'ils sont encore choqués » (Participante 5).

Son témoignage trouve une résonance dans ce propos :

« En plus, j'l'ai haïssait. J'n'sé pas pourquoi là, mais... Frustré là, j'voulais pas retourner. Je savais comment ça « runnait », comment ça « runnait » icitte. Non, j'voulais pas retourner » (Participant 6).

Cette ambivalence dans les sentiments envers la compagnie est à l'image du processus de désinsertion sociale qui coïncide avec la perte d'emploi.

## **6.2 Désinsertion sociale**

La recension des écrits effectuée sur la désinsertion sociale confirme la pertinence de ce concept pour rendre compte de l'expérience vécue par les travailleurs et travailleuses perdant leur emploi sous le coup de licenciement massif, à savoir la perte d'identité, d'un statut ou d'une reconnaissance chez l'individu dans la société d'aujourd'hui (Gaulejac et Léonetti 1994). Les résultats présentés dans cette étude confirment le lien avec ce concept et cela de différentes façons. Après avoir obtenu des entretiens avec neuf individus qui ont été licenciés dans le secteur forestier, cette étude démontre le lien entre le licenciement et l'invalidation personnelle et une dépersonnalisation chez l'individu. Les répondants à cette étude ont partagé des sentiments de perte de sécurité et d'impuissance face à la situation. C'est principalement sous la forme d'un découragement momentané, d'une désorientation qu'ils expriment cette invalidation.

« Ah oui, t'as aucune idée où c'est que tu t'en vas. [...] Ouin, ben moi, j'étais certain de m'retirer icitte » (Participant 9).

« Oui, pour une petite « escousse », je dirais que j'étais découragé. Moi, je suis une personne qui est optimiste, mais il faut que j'admette que cette fois là, j'étais pas mal découragé. [...] Déprimé. Je dirais un petit peu à cause de ces raisons et d'autres raisons là aussi, ouin, je dirais une petite « escousse ». Disons que je ne pensais pas que j'étais pour m'en sortir, mais tu t'inquiètes tout l'temps, tu sais, quand tu peux contrôler, c'est une chose, mais quand tu n'as pas le contrôle, c'est une affaire. C'est inquiétant de ne pas être en contrôle de ce qui se passe » (Participant 2).

« Euh, je pense qu'on n'est jamais prêt pour quelque chose qui arrive comme ça, mais c'est tout l'temps, tu y penses, pis tu y penses, tu sais, ça cause beaucoup de stress dans la vie d'une personne. [...] Ben c'est certain qu'au début, c'était décourageant, pis tu te demandes beaucoup de questions, euh, comme si tu vas être capable d'arriver, on vas-tu devoir vendre la maison, pis déménagé? Des affaires comme ça » (Participant 4).

« On se parlait, oui, on fait attention, essayez de trouver de l'ouvrage, si ça marche pas, retournez à l'école,...des affaires de même. C'est juste de ne pas perdre les pédales, de rester positif. C'était ça le plus difficile. C'est ça le plus gros *challenge* » (Participant 6).

Cette forme d'invalidation engendre de la souffrance chez l'individu qui se manifeste sous la forme de tristesse, de frustration, de stress et de dépression.

« Euh, après que toute a été passé, puis comme...J'ai faite une dépression. Je ne l'savais pas, mais j'en ai fait une, parce que j'ai perdu 60 livres. À cause que j'ai toute perdu, excepté mes enfants, mais... » (Participant 8).

« Frustration, un petit peu de stress, pas tellement, mais pour dire, m'asseoir pour brailler? Non, je n'étais pas si bas que ça » (Participant 6).

« J'tais pas mal *upset*, parce que tous les deux, mon mari pis moé, on travaillait là [à l'usine] tous les deux, fait que tous les deux on a perdu notre emploi. Pis en plus, euh, ben j'avais trois enfants, pis j'en avais un au collègue. Fait que ça été un gros impact, c'était de se trouver quelque chose d'autres. Fait que j'étais vraiment euh *upset*, pis euh, j'ai pleuré, pis euh...» (Participant 7).

Cette phase d'invalidation, de déprime, de questionnement s'accompagne du sentiment d'une perte de sécurité.

« Ben, c'est certain, tu penses mourir là. Ben pas mourir, mais par exemple, tu sais, t'avais des bons salaires comme *labour*, t'avais comme 24 \$ de l'heure.[...] Ben certain parce que comme j'ai dit, je pensais me pensionner là » (Participant 8).

« Oui, ben moi, j'étais certain de m'retirer icitte là » (Participant 9).

Cette perte de sécurité associée à la fermeture n'est pas seulement financière, comme on pourrait le croire au premier abord, elle est aussi une perte de la capacité de se projeter dans l'avenir.

« Je dirais que oui, je veux dire, toutes les plans, on va dire, toutes les plans ont changé en frais de ton futur, ta pension, ça fait que tu es incertain de ce qui va se passer quand tu vas arriver à cet âge là [l'âge de la retraite]. J'imagine avoir resté là si le moulin aurait pas fermé, je m'aurais peut-être retiré à 58 ans, pis j'aurais été capable de le faire, mais là, avec ça, je ne suis même pas certain à quel âge, je vais pouvoir me retirer? » (Participant 4).

Cette perte de repères où le monde devient plus incertain est à la mesure du sentiment d'avoir perdu sa place. Comme ce travailleur, en réaction à la fermeture de l'usine, le dit :

« Je ne l'accepterai jamais. C'était ma vie, c'était ma place » (Participant 8).

Ensuite, les résultats nous ont permis de faire un rapprochement avec les trois types de stratégies individuelles pour les travailleurs confrontés à cette forme d'invalidation tel que formulé par Gaulejac et Léonetti (1994).



La première stratégie, celle du contournement, consiste à « refuser l'image négative assignée, à se défendre contre l'intériorisation d'une telle image et la honte qu'elle produit » (de Gaulejac et Léonetti, 1994 : 197). Plus particulièrement, ce type d'évitement, selon les auteurs, se transforme en dérision, en inversion de sens et en désimplification. Pour revenir à cette étude, il est important de préciser que ce type de stratégie utilisée est présent chez trois des neuf participants que nous avons interrogés. Les trois travailleurs licenciés ont partagé, durant les entretiens, des commentaires qui indiquaient une forme de liberté pour l'individu suite à la fermeture de l'usine et une forme d'indépendance envers la compagnie. Cette indépendance, ce refus de l'image assignée se manifeste chez nos travailleurs par le développement d'une activité en marge de l'usine, qui permet de se réaliser. Pour un travailleur, ce sera le travail dans la construction (maison, édifice, chalet, etc.) ; pour un autre, ce sera le conditionnement et l'entraînement physique ; pour le dernier, ce sera une stratégie de promotion par les études. On ne se sent donc plus lié à l'usine, parce qu'on a su développer son petit jardin de réalisation individuelle, comme le montre différents témoignages. Par exemple, un participant en particulier se disait soulagé et heureux de voir l'usine fermer ses portes, car il y avait beaucoup de mécontentement et de disputes entre les travailleurs, entre la direction et les travailleurs. Voici les propos du participant numéro trois :

« Vraiment là, j'étais tanné, j'étais écœuré parce que ça marchait pu pis les employés y s'obstinaient entre eux autres mêmes. La compagnie s'obstinaient avec les employés, les employés s'obstinaient entre eux autres. C'était comme un mariage qui ne marche pas, c'est le temps de partir. Euh moi ça m'a pas affecté pan toute. J'étais assez content de sortir de là parce que j'étais écœuré et ça ne m'a pas affecté. Quand j'ai sorti d'là j'avais 52 ans pis j'ai dit : j'ai 6 ans à faire pour 58, pis j'peux m'arranger pour 6 ans, c'est ça que j'ai faite » (Participant 3).

Outre la comparaison avec le mariage qui démontre le caractère intime des liens qui l'unissaient à la compagnie, son père ayant été chef d'équipe (*foreman*) pendant 44 ans à l'usine et lui ayant travaillé à l'usine depuis l'âge de 18 ans, la perception de ce participant au sujet de la fermeture de l'usine était présentée comme une forme de soulagement, une prise de distance de l'individu qui ouvrait un espace de liberté. Comme dans une union maritale trop lourde où l'on se sent à l'étroit, la séparation devient synonyme d'une liberté retrouvée, comme l'illustre ce propos du même travailleur.

« J'te l'ai dit, ça m'a rien faite, parce que j'étais rendu assez écœuré quand j'ai eu 52 ans, pis à toutes les jours, je m'disais, je m'rendrai jamais à 58 ans, je m'rendrai jamais à 58 ans, pis j'étais tanné, j'tais écœuré, j'tais écœuré » (Participant 3).

Dans son cas, la séparation pour lui qui travaille dans la construction, c'est également une séparation avec l'emploi qu'il occupait à l'usine.

« De l'âge de 18 ans jusqu'à l'âge de 52 ans, j'ai chauffé des machines, pis quand le moulin a fermé, j'ai jamais rembarqué sur une machine, j'ai jamais rembarqué sur un *loader*, j'ai jamais rembarqué sur un dix roues. J'étais écœuré » (Participant 3).

Pour les deux autres travailleurs licenciés, les rumeurs de fermeture imminente les incitent à se lancer à la recherche d'un autre emploi et se libérer de cette dépendance envers la compagnie. Un travailleur a décidé d'investir en créant sa propre entreprise privée, un gymnase dans le sud de l'Ontario, tandis que l'autre est retourné aux études afin de se procurer un meilleur emploi dans un domaine similaire.

« Euh, moi-même, pas vraiment non. Je m'attendais à ce que c'était pour fermer, ça fait que j'étais préparé pour voir ça tombé. Pour dire que j'étais découragé, non. Mais quand j'ai sorti du moulin, j'ai sorti pour différentes raisons parce que je m'attendais que c'était pour fermer et j'étais écœuré de travailler là. Je voulais faire d'autres choses, quelque chose que j'aimais faire

qui était le gym [centre d'entraînement et de conditionnement physique] [...] Je voulais avoir quelque chose à retomber dessus au cas où mon *gut feeling* venait à la réalité. C'est là que quand j'ai eu une offre de *severance package* [indemnité de séparation d'emploi], j'ai pris avantage et j'ai sauté dessus. Disons : *I like to act., not to react*, parce que là, tu tombes en arrière dans la *Ball Game* [référence à une partie de base-ball où le perdant est celui qui tire de l'arrière à la fin des 9 manches réglementaires] » (Participant 9).

« Là j'tais rendu à un point que, j'avais retourné à l'école pour *millwright*, so là rentrer là, j'aurais retourné sur le bas de la pile, so si y aurait eu un *layoff*, j'aurais encore été le premier à décoller, je n'voulais pas avoir ça. Plus je l'haïssait. J'sé pas pourquoi là, mais. Frustrer là, je n'voulais pas retourner. Non, je n'voulais pas retourner » (Participant 6).

Dans ces trois cas, les répondants énoncent clairement une volonté de briser le lien qui les unit à la compagnie. Certes, les mises à pied qui étaient survenues avant l'annonce officielle de fermeture définitive avaient en quelque sorte déjà affaibli, distendu le lien, mais pas au point de le rompre. Ici, les travailleurs expriment une prise de distance qui manifeste une volonté où le retour en arrière n'est plus souhaité, et où s'affirme une volonté d'aller de l'avant dans des projets permettant de se réaliser davantage. Cet engagement à la faveur d'un épanouissement personnel transforme littéralement l'individu au point où l'entourage le remarque.

« Parce que mes deux garçons y'ont dit : « *Dad* avoir su ça, t'aurais du *jumper* le moulin ben longtemps passé. *Dad*, depuis que l'moulin a fermé, t'es pu le même gars, t'es ben plus clame, t'es ben plus joyeux, t'es ben plus euh. ». Parce que moé, ben, mes deux gars s'en sont aperçus, y'ont dit *dad* t'es plus le même gars » (Participant 3).

Parfois, cette transformation prend la forme d'une assurance nouvelle qui n'était pas là avant, mais qui, en raison de la stratégie de promotion éducationnelle, fait qu'on saura affronter sereinement la fermeture ou la vente d'une autre compagnie.

« Oui, mais non. Parce qu'ils parlent de vendre la compagnie ici. Il y a en beaucoup qui pense que ça [la vente] ne changera pas, mais on ne sait jamais. Je pense vraiment que je *handle* ça mieux que quand Tembec a fermé ses portes. Je ne veux pas dire que je suis plus préparé, mais ben, je sais ce que j'ai à faire. Je suis moins gêné, plus fonceur un peu, je sais que maique ça l'arrive, on ne sait pas si ça va arriver. Mais j'ai déjà commencé à me préparer un peu, à envoyer des résumés [C.V.], pis chercher pour de l'ouvrage » (Participant 6).

La deuxième stratégie est celle qui a été le plus utilisée par les travailleurs licenciés. Ce deuxième type de stratégie appelé stratégie de dégageement consiste à considérer la situation comme injuste, et à mettre en cause le système social en tant que producteur de situations humiliantes et infériorisantes.

La honte est annulée par la projection de la responsabilité de la situation sur l'autre ou sur la société, elle est alors remplacée par des sentiments agressifs, la révolte, la haine ou le désir de revanche dirigés, non plus vers soi mais l'extérieur » (de Gaulejac et Léonetti, 1994, p. 199).

Les stratégies de dégageement permettent à l'individu de chercher à mobiliser toutes les ressources mises à sa disposition pour se sortir de la situation défavorisée, mais aussi pour se défouler et laisser sortir les sentiments négatifs éprouvés. Par exemple, dans le cas de la plupart des travailleurs licenciés de l'usine, ceux-ci se sont mis à la recherche d'emploi, de soutien et d'aide professionnelle pour les aider à améliorer leur situation défavorable. Pour le participant numéro huit, il explique comment il a commencé à chercher pour de l'emploi aussitôt qu'il a appris que l'usine était pour fermer dans le prochain six mois.

« Il y avait une petite compagnie proche de Smooth Rock Falls que je connaissais bien du monde et j'avais commencé à travailler pour eux autres le *weekend*. Je travaillais au moulin la semaine et les *weekends* je travaillais pour eux autres. Quand qu'ils ont dit qu'ils vont fermer en dedans de six mois, j'ai approché d'autres compagnies puis ils m'ont offert une autre *job* et j'ai ensuite lâché le moulin. Mais là il y avait des conséquences. Il fallait que je voyage pour aller travailler à Timmins, Longlac et même Sudbury » (Participant 8).

Alors, malgré les sentiments d'invalidation et la souffrance qui se manifeste sous différentes formes, les travailleurs licenciés qui utilisent cette deuxième stratégie mobilisent leurs ressources afin de se prendre en charge (p. ex. se procurer un autre emploi, obtenir l'aide émotionnelle/financière nécessaire, etc.). L'objectif est de se trouver du travail le plus rapidement possible, comme nous l'avons dit. À ce chapitre, les travailleurs et travailleuses possédant un métier ou une formation collégiale ou universitaire sont mieux habilités pour réussir dans cette tâche.

« Oui, oui, parce que j'ai un cours, euh, ça fait ben longtemps de ça...J'ai un cours en *business administration* que j'avais fait quand j'ai été au collège. Fait que je savais, [que je trouverais du travail ailleurs], tu sais comme dans la comptabilité, dans le *purchasing*, dans les comptes payables, les comptes recevables, ça ne m'inquiétait pas » (Participante 7).

« Pour moi, ce n'était pas euh [...] ben j'ai été sur le chômage pour une secousse, mais [...] l'impact n'a pas été si pire que ça sur la réaction de mon conjoint, parce qu'il savait quand même que j'étais pour être capable de me replacer. Pis j'avais de l'éducation, ce n'était pas comme si je n'avais d'éducation pis que je n'avais pas rien à retomber dessus » (Participante 5).

« Moi, j'étais un chanceux, j'ai un métier, fait que, pas mal tout de suite, j'ai commencé à chercher, ah, j'ai été chanceux, j'ai pogné des petites *job* icitte et là. J't'allé dans les moulins de papier, j't'allé travailler pour un contracteur à Timmins, j't'allé à Fort McMurray (Participant 4).

« Ben, les ressemblances, ça serait comme les gars de métier, parce que moi, j'étais un gars de métier, ça fait que j'n'étais pas trop inquiet » (Participant 2).

Un des nos répondants résume bien cette situation.

« Tu avais les *tradesmen*, comme les *Instrument mechanics*, les *millwright*, les *pipefitter*, eux autres, à cause qu'ils avaient de l'expérience et qu'ils avaient leur ticket [des attestations de qualifications] dans leur poche, eux autres étaient capables d'arriver pis de se pogner de l'ouvrage assez facilement, soit à l'entoure de Smooth Rocks, au moulin à Kap, à Timmins, un peu partout. J'en connais qui sont rendus dans le sud, sont dans le coin de Toronto,

d'autres, dans le coin de Windsor, euh [...]. Fait que du côté des *tradesmen*, moi je dirais qu'ils étaient pas mieux préparés [...], mais les opérateurs et les labours qui n'avaient pas de tickets dans leurs poches, c'est eux autres qui étaient les moins bien préparés » (Participant 9).

Ainsi, parmi nos répondants et répondantes, en raison de leurs qualifications ou de leur éducation, le niveau de confiance était assez élevé, malgré quelques incertitudes. De plus, à l'instar de ce répondant, on est sous l'impression que la plupart des travailleurs et travailleuses de l'usine ont réussi à se trouver du travail ailleurs et ce, dans une courte période de temps.

« Mais, j'étais pas mal confiant que j'étais pour être capable de trouver d'autres choses là. Dans mon cas, ça l'a arrivé. La plupart de nous autres, on a été chanceux qu'on est venu à bout de trouver quelque chose. [...] Y en n'a pas ben ben qui ne sont pas trouvé rien. La chose qui a vraiment fait mal est le monde qui a été obligé de déménager » (Participant 2).

L'élément chance pour se trouver du travail revient souvent dans le discours de nos répondants et compte tenu de la crise forestière qui sévit dans le nord de l'Ontario, la fermeture de l'usine peut apparaître comme un heureux coup du sort.

« Ben je dirais que oui, il faut avancer dans la vie, pis euh, il faut que tu te dises qu'on n'est pas les seuls qui ont passé par là, pis je pense qu'il y a beaucoup de place que ça va être encore pire que nous autres. D'une manière, je me compte chanceux d'une manière que ça l'a arrivé quand ça l'arrivé, parce qu'on était un des premiers moulins qui ont fermé. Ça nous a donné la chance d'aller chercher de l'emploi avant les autres, tu sais » (Participant 4).

En réalité, les travailleurs et travailleuses étaient habitués au caractère cyclique de l'industrie forestière, comme le relate ce répondant.

« Nous autres, on le savait qu'on faisait de l'argent, mais il y a tout l'temps une manière de, de... Quand tu veux fermer quelque chose, c'est facile de montrer que tu ne fais d'argent. Tu sais comme nous autres, on a tout l'temps dit ça. On peut être bien, on peut être mal, mais les compagnies aujourd'hui sont rendues à l'avarice, nous autres, on appelle ça de l'avarice. Quand j'ai commencé au moulin moi, le moulin il « runnait », il arrêtait. Tu sais, il y avait toujours des *shut down* [arrêt sporadique de production], il manquait d'*ordre* [de commande] fait que... mais le marché du papier, c'est tout l'temps des cycles, c'est bon, c'est pas bon, c'est bon, c'est pas bon. Quand les temps étaient bons, ils embauchaient du monde, quand les temps étaient pas bons, tu perdais ton emploi, on appelle ça *layoffer* et quand les temps revenaient bons, tu revenais et il te réembauchait. Mais aujourd'hui [...] quand les temps redeviennent bons, il ne réembauche pas le monde à cause des profits. Aujourd'hui, c'est tout géré par les profits. Il n'y a plus de, de... comme je dirais ça. Il se sacre bien des travailleurs, il n'y a plus de loyauté envers les employés. C'est juste une affaire de profits » (Participant 2).

La perte d'emploi, souvent temporaire, suivie d'une période de prestation d'assurance emploi était une forme d'adaptation à ce caractère cyclique. Le choc de la fermeture permanente n'en est que plus vivement ressenti.

« Non quand je parle d'un cycle, je parle quand il y a une mise à pied, il y a un cycle qui commence par ah non, mais pas de problème, on va se faire rappeler, ensuite c'est comme le cycle *oh my god*, ça pas d'air comme si on va se faire rappeler, il va falloir faire quelque chose. Pis là, à un moment donné, c'est la panique. Au début, c'est comme y'a pas de problème, ça l'a déjà arrivé dans le passé, pis ils nous ont toujours rappelé. Mais après ça, c'est permanent. Il va falloir que je fasse quelque chose, c'est la panique. Qu'est-ce que je fais? Je vends ma maison, pis j'm'en va, mais la maison vaut pas grand-chose ici. Il va falloir que je vende ma maison pour un *down deposit* [sur une autre maison] en quelque part d'autre. Tu réalises que ta maison ne vaut pas grand-chose à comparer à ce qu'une maison vaut à Timmins » (Participant 5).

À travers cette gamme d'émotions, on fait porter le blâme à cette recherche incessante de profits. Comme un de nos répondants le mentionne, la satisfaction des actionnaires l'emporte.

« Les *share holders* eux autres veulent du profit pis le monde qui sont en charge, c'est du monde qui se sacre bien de n'importe quoi, le *bottom line* est que si tu as fait 10 millions \$ de profit l'année passée il faut que tu en fasses 12 millions \$ cette année, pis si tu en fais juste 11, ben tu as perdu un million » (Participant 2).

À cet égard, la direction fait preuve de mépris à l'endroit des travailleurs.

« Y'avait l'intention de le fermer, pis euh, le dernier manager qu'on a eu, y'était icitte pour le fermer, pis lui, il disait lui-même : « j'ai fait 4 moulins, pis les 4 moulins où j'ai été, j'les ai fermé, puis celle icitte, m'a l'fermé itout, si ça marche pas comme qu'on veut l'avoir, mais y'avait venu icitte pour le fermer. [...]Pis, il voulait le fermer hein! Quand que Bill Sweet, monsieur Bill Sweet a arrivé à Smooht Rock, y'était icitte pour fermer le moulin. Ça faisait le 4<sup>ième</sup> pis il l'a dit en pleins mots là : *I closed on 4 and the 5<sup>th</sup> is coming along* (Participant 3).

Comme nous l'avons noté lors de notre analyse du chronosystème, nos répondants et répondantes sont conscients qu'une restructuration de l'industrie forestière est en cours, que d'autres groupes de travailleurs et travailleuses sont touchés également et connaissent souvent un bien mauvais sort comparé à celui qu'on a connu à Smooth Rock Falls. Mais il leur est difficile d'identifier les responsables et de diriger leur colère.

« Fait que c'est à qui la faute ? Le monde pointe du doigt, c'est l'union, c'est vous autres, c'est l'environnement. Tout le monde se pointe du doigt, mais on [ne] peut pas savoir la vérité, c'est qui? Tout le monde se pointe du doigt [et se rejette la faute], c'est ça qui m'insulte, moé. [...] Non, j'ai pas, j'suis pas un gars violent, rien là, une chance, y sont chanceux, pis à part ça, j'blâme le gouvernement » (Participant 9)

À défaut d'identifier un responsable et de se sentir abandonner par nos gouvernants, les travailleurs et travailleuses portent seuls la responsabilité individuelle de décisions de systèmes économiques et politiques qui leur échappent, réduits à l'impuissance et à une perte de contrôle d'une situation qu'ils n'ont pas voulu. Certes, parmi nos



répondants et répondantes, la grande majorité s'est trouvé un nouvel emploi qui a correspondu à une amélioration de leur situation financière ou à tout le moins, au maintien du même niveau de vie qu'avant la fermeture de l'usine. Pour ce faire, ils ont cependant dû accepter des coûts sociaux importants, en raison d'une perte de sécurité dans les nouvelles conditions de travail (travail à contrat, temporaire, etc.) et des nombreux déplacements qu'ils devaient faire à l'extérieur de la communauté. Une communauté qui voit son visage meurtrie par cette profonde transformation.

La dernière stratégie, telle que mentionné par de Gaulejac et Léonetti (1994), comprend les stratégies de défense qui sont utilisés pour gérer une situation difficile et réduire la souffrance chez l'individu. Avec ce type de stratégie, l'individu vient qu'à accepter l'identité humiliante et l'image de soi négative au lieu d'utiliser les stratégies de contournement ou de dégageant. À cette étape, l'individu ne possède plus les ressources nécessaires pour continuer à se battre et se prendre en charge afin d'améliorer sa condition. Dans les neuf entretiens que nous avons réalisés avec les travailleurs licenciés, il n'y a aucun individu qui se trouvait dans ce genre de situation. Cependant, certains propos tenus par nos répondants et répondantes permettent de saisir la portée d'une telle stratégie chez les travailleurs et travailleuses de l'usine Tembec. Ainsi, les commentaires partagés par une participante interrogée au cours de cette étude, dans son rôle de conseillère, ont permis d'identifier plusieurs individus qui correspondent à cette troisième stratégie.. Avec ces personnes, elle a dû intervenir à plusieurs reprises auprès des travailleurs licenciés qui baissaient les bras, éprouvaient la souffrance qui se manifestait de plusieurs façons et en venaient à accepter cette image négative d'eux-mêmes. Voici ce que des travailleurs licenciés lui ont partagé :

« J'ai perdu ma job, j'ai perdu ma femme, j'ai perdu mes enfants, j'ai perdu ma maison, j'ai tout perdu depuis que j'ai déclaré faillite. Qu'est-ce que ça me donne de vivre ? » (Participante 5).

Selon cette répondante, le travailleur licencié était dans une phase de désespoir où il se résignait et sombrait dans l'idée qu'il lui était impossible de s'en sortir et retrouver une condition de vie satisfaisante. Comme le dit ce travailleur :

« Y'ont faite une faillite personnellement pis y'ont faite ça, pis y'ont toute laissé tomber, pis sont allés se replacer » (Participant 4).

C'est tout le cumul de biens acquis au moyen de longues années de travail qui s'envolent en fumée. Cela dit, cette forme de souffrance, si elle frappe l'imaginaire de nos répondants, n'est pas la plus répandue. La résignation prend une forme beaucoup plus insidieuse. En effet, comme nous l'avons dit, plusieurs travailleuses et travailleurs de l'usine Tembec étaient relativement âgés, et le goût de recommencer ailleurs, de repartir à zéro te fait défaut :

« Tandis que nous autres, rendu à notre âge, c'é pu l'temps de r'commencer à quéque part d'autre, tu sais! » (Participante 7).

Tant et si bien qu'au moment de la fermeture, plusieurs travailleurs et travailleuses pouvaient bénéficier d'une préretraite à partir de 55 ans et plusieurs s'en sont prévalus, même si cela signifiait de se priver de l'aisance financière que leur aurait procuré la pleine retraite, comme le rapporte ces travailleurs. Le premier relate la décision de son père qui travaillait lui aussi à l'usine, le second nous fait part de sa décision et de celles de ses compagnons de travail, alors que la troisième évoque le changement de plan que la fermeture a occasionné.

« T'ai toute planner pour ça, pis lui il y restait pt'ête ben un autre 3 ans, 4 ans, là y'aurait eu ses années de service, j'pense que c'était 30 [ans], quelque chose de même. Y'a manqué ça par une coupe d'années, il y manque 400\$ ou 600\$ par mois juste à cause de ça. Ça fesse fort, là. [...] Lui, il s'est retiré pareille » (Participant 6).

« À 58 ans, tu pouvais prendre une pension. À 55 ans, tu perdais 18% par année, si tu la prenais à 55 ans, mais au moins tu avais la sécurité de l'argent qui rentre. Fait que moi, je l'ai pris à 55 ans et il y en a beaucoup qui l'a pris à 55 ans » (Participant 2).

« Mais là aussi, le fait qu'ils ont perdu leur emploi a changé leur plan de retraite aussi là. Tu sais, y'en a qui devront travailler beaucoup plus longtemps ou recevoir une pension beaucoup plus petite » (Participant 5).

Se contenter du peu qu'on peut avoir, ne pas avoir le choix, c'est une forme de résignation, quand l'avenir est bouché. Or, dans bien des cas, c'est ce qui s'est produit, comme l'indique ce travailleur.

« C'est ça. Pis, ah, tu sais, y'en a là-dedans qu'y ont sorti de l'école, même y'en a peut-être qui n'ont pas fini l'école, pis y ont rentré là-dedans [au moulin], pis il n'avait même pas d'éducation, il n'avait pas rien à retomber dessus. Fait que pour eux autres, j'imagine que c'est un plus gros choc. Ah, mais ouin, ça l'a affecté la communauté, surtout les jeunes familles, je dirais. Les plus vieux qui sont proches de la retraite, ben tu sais, eux autres, y ont peut-être décidé qu'ils vont rester icitte, ben dans la majorité des cas, pis c'est ça » (Participant 4).

Certes, pour plusieurs travailleurs âgés, la prise de retraite forcée, même avec un montant moindre que celui espéré, est souvent facilitée parce qu'on a aussi de moins grandes obligations, de moins grands besoins. Souvent la maison est finie de payer, les enfants sont de jeunes adultes ayant quitté le foyer familial, ainsi, on peut se contenter de moins, comme le dit cette répondante.

« Tu sais, c'était ça notre préoccupation dans temps là. C'était de pouvoir continuer à aider les enfants, Pis, nous autres, pouvoir continuer à vivre aussi. Tu sais, comme on était chanceux, on n'avait pas de dettes, comme la maison est payée, pis comme tout était payé, mais c'est juste que faut que tu continues à payer les *bill* [les factures] pareilles, tu n'as pas le choix. C'est ça. Il faut que tu fasses attention, ils [les factures] continuent à arriver pareille (Rires) » (Participant 7).

Pourtant, c'est loin de la retraite dorée, de celle qu'on avait envisagé. Il faut se résigner.

En résumé, au cours de nos entrevues, la plupart de nos répondantes et répondants ont adopté majoritairement la seconde stratégie, celle du dégagement, pour sortir de cette situation éprouvante qu'est la fermeture de l'unique usine de Smooth Rock Falls et la perte d'emploi. Malgré la frustration, l'incompréhension, la colère vécue, ils et elles ont su relever le défi de se trouver un autre emploi et ainsi, surmonter le processus d'invalidation.

Un dernier mot en lien avec le concept de désinsertion sociale et les résultats de cette étude. Le prochain paragraphe aborde comment faire pour se sortir de ce processus d'invalidation et réduire cette souffrance qui se manifeste chez l'individu. Les auteurs mentionnent que, pour certains individus, un événement choc vient enclencher un processus de revalorisation de soi et de réappropriation comme sujet. Pour d'autres, il s'agira de rencontrer une personne significative qui se trouvera à valoriser l'individu dans ce qu'il est à l'intérieur. Pour les travailleurs licenciés que nous avons interrogés, cette personne était souvent un membre de la famille, cependant, à la lumière de nos entrevues, il était évident de constater qu'une personne ressource en particulier est venue jouer un rôle important pour aider les travailleurs à se prendre en charge. À l'écoute de la souffrance vécue par plusieurs travailleurs licenciés, cette personne ressource a été capable de trouver des façons de les valoriser afin d'augmenter leur autonomie et leur prise en charge personnelle. Plusieurs répondants ont évoqué le nom de cette employée du Centre de ressources. Afin de préserver son anonymat, nous la nommerons Luce et sa collègue, Julie. Ainsi, au travers de nos entrevues, il est clair que cette personne a été significative dans la vie des travailleurs et travailleuses à la recherche d'un emploi et qu'elle a su les accompagner à travers cette épreuve.

« C'est toute des jobs que j'ai faite pis que j'ai trouvé moi-même pis un peu d'aide avec Luce, parce que je n'ai pas d'éducation, j'ai ben de la misère à lire, j'ai ben de la misère à écrire. Entre moé pi Luce, j'vas voir Luce, pis Luce a fait la papeterie pour moé, pis a m'a aidé à mettre [ça sur papier]. Mais là on va l'a perdre Luce. Oui, c'est ça, c'est Luce du Centre de ressources. [Interviewer : Luce, c'est quoi qu'a faisait pour vous aider?] Ah, a trouvait des jobs sur l'ordinateur, pis les téléphones, pis les connexions, pis euh, ben, premièrement est instruite, a connaît l'compter, pis euh, Luce elle aidait tout le monde, toute, toute, toute le monde » (Participant 3).

« Luce m'a aidé à me préparer pour, euh, pour aller prendre le cours, pis l'application avec le collègue, pis toute la paperasse. Avec la recherche nécessaire, elle m'a *setter up* avec *Second Career*. [...] Luce a été fantastique, à nous, et était drette sa pine, à savait qui contacter, pourquoi, ah vraiment, a pas d'ailes sur le dos, mais proche. A faite de quoi de vraiment bon... » (Participant 9).

« Oui, je trouvais ça pas pire que le monde qui avait besoin de soutien, euh...même je suis allé voir Luce pis la femme qui travaillait avec, c'est quoi son nom encore, Julie je pense, si tu avais besoin avec ton résumé » (Participant 4).

« Nous autres, les travailleurs, on allait là [Centre de ressources] pas mal à tous les matins. Tu pouvais aller voir Luce, pis ça c'était pour ton C.V. et l'autre place [le *Action Centre*], c'était le gouvernement » (Participant 2).

La présence, l'écoute, l'accompagnement de cette personne significative semblent avoir été précieux pour bon nombre de travailleurs et travailleuses. Ce sont ces mêmes qualités qui sont au cœur du service social.

### **6.3 Implication pour la pratique d'intervention en service social**

Le service social est une profession orientée vers l'aide à offrir aux personnes, familles, groupes et collectivités dans le but d'améliorer leur bien-être. Le rôle des travailleuses et travailleurs sociaux est de les soutenir dans le développement des habiletés dont ils ont besoin, et de leurs capacités à utiliser leurs propres ressources et

celles de la communauté pour résoudre leurs problèmes (ACFTS, 2015). De plus, le service social se penche sur des questions d'ordre social plus vastes. Dans le cas qui nous préoccupe, le contexte socio-politico-économique à l'étude a montré les insécurités et les tensions vécues par les travailleuses et les travailleurs licenciés. Dans un tel contexte, les travailleuses et travailleurs sociaux doivent avoir une bonne compréhension de la problématique pour ensuite développer et mettre en pratique des techniques d'intervention pour venir en aide aux individus et aux collectivités ayant besoin de soutien.

Dans les chapitres précédents, on a dégagé une compréhension générale des réactions et des difficultés encourues par les travailleuses et travailleurs licenciés. Dans cette section, on tente de faire le lien avec la troisième question de recherche qui touche l'aide psychosociale souhaitable pour les travailleuses et travailleurs licenciés.

Dans notre recherche, nous avons montré que la plupart des travailleuses et travailleurs licenciés n'ont pas eu recours à des services de soutien psychologique, d'une part parce qu'ils ne croyaient pas en avoir de besoin à ce moment là et, d'autre part, parce qu'une bonne partie de ces personnes possédaient déjà un réseau de soutien à l'intérieur de la famille ou dans la communauté. En effet, la majorité des travailleuses et travailleurs interrogés avaient à leur disposition le soutien de la conjointe, celui des membres de la famille ou des amies et amis pour leur venir en aide afin de traverser les défis liés au licenciement et les nombreuses décisions à prendre (reclassement, déménagement, situation financière, vente de biens immobiliers, etc.). Cependant, durant les entrevues plusieurs ont mentionné l'importance d'avoir accès à une aide psycho-sociale.

Les travailleuses et travailleurs licenciés sont à la fois les produits et les producteurs d'une histoire familiale et sociale qui se perpétue à travers les générations, celle de leurs parents ou grands-parents et membres de la parenté qui ont déjà vécu des

moments de fermeture temporaire à la même usine ou dans le même genre d'industrie. Cette histoire est aussi celle de la communauté intimement liée à l'industrie unique qui lui a donné naissance. Cette histoire est aussi la leur puisqu'elles et ils ont aussi vécu des fermetures temporaires auparavant, d'où le choc d'en apprendre la fermeture définitive de l'usine. À travers cette histoire, ils et elles ont appris à avoir confiance en leur capacité de trouver un autre emploi. On a aussi vu l'importance qu'a prise l'accompagnement pour reconstruire cette confiance à travers le reclassement ou l'accès à d'autres emplois. Par ailleurs, d'un point de vue masculin, ils reconnaissent l'importance de leur rôle économique au sein de la famille, comme pourvoyeur financier principal. Ainsi, pour une partie d'entre eux, il ne s'agit pas de se montrer *tough* face à l'épreuve en ne recourant pas à des services de soutien psycho-social, mais davantage de trouver rapidement les moyens de répondre aux besoins financiers et familiaux.

Comme nous l'avons dit, la fermeture et le licenciement massif qui s'en est suivi sont venus exacerber des situations familiales déjà tendues. En raison des différentes formes d'invalidation, de dépersonnalisation et des autres défis rencontrés par les travailleuses et travailleurs licenciés, l'aide psycho-sociale peut s'avérer bénéfique, du moins pour une partie d'entre eux, au niveau des relations avec les épouses et les conjointes. Dans certains cas, lorsque le milieu familial est davantage fragile, par exemple lorsqu'il existe des tensions dans le couple ou des conflits, le licenciement vient les exacerber et, comme nous l'avons déjà remarqué, cela coïncide avec une séparation ou un divorce. L'aide professionnelle dans ce genre de situation aurait pu être bénéfique pour certains, ne serait-ce que pour permettre d'abaisser les tensions sans s'immiscer pour autant dans les décisions du couple.

D'une part, chez nos répondants, les tensions vécues résultent de multiples circonstances. La détresse psychologique est souvent reconnue comme facteur que beaucoup plus tard, lorsqu'on est parvenu à prendre de la distance par rapport aux

circonstances de la vie qui nous bousculent de tout bord, tout côté. D'autre part, il y a eu des épisodes de déprime, de découragement intense, des pleurs qu'il a fallu surmonter lors de la perte d'emploi, mais pas au point de recourir aux services de soutien psycho-social dont on connaissait l'existence et la disponibilité. Certes, il y a une culture masculine qui incline peu à s'épancher sur son quant à soi et à se montrer fort en présence de ses collègues de travail, tout tourné qu'on est vers la tâche à accomplir, soit celle de se trouver un nouveau travail. Mais il y a plus. Le soutien provient de la famille immédiate, de la conjointe principalement. Or, si l'on pense en termes d'intervention, il y aurait lieu de vérifier auprès des travailleurs et travailleuses licenciés, si un tel support existe. Et en l'absence d'un tel soutien, prévoir des mécanismes où les travailleurs et travailleuses peuvent venir partager leurs craintes, leurs inquiétudes et leurs désespoirs. Or, comme nous l'avons vu, un moyen efficace d'identification des cas et d'intervention serait par l'intermédiaire d'une prise de contact autour de la création, mise à jour de son curriculum vitae.

Pour les travailleuses et travailleurs sociaux avoir une bonne compréhension du vécu des travailleuses et travailleurs licenciés et des obstacles vis-à-vis l'accès à de l'aide psycho-sociale est important. Si une fermeture comme celle de l'usine de Smooth Rock Falls, ou de toutes autres compagnies similaires devait avoir lieu, il y a lieu de discuter au préalable et collectivement des services et des démarches à faire pour soutenir les travailleuses et travailleurs à gérer leurs difficultés psychosociales. Dans la région, les services actuels d'intervention n'étaient pas suffisamment développés pour répondre à un besoin massif. Ils n'ont pas non plus été développés suffisamment pour répondre aux besoins des personnes qui ont été licenciées.

La recherche montre que les participants et participantes auraient eu besoin de davantage de services psycho-sociaux pour aider à la diminution des tensions, la prévention des risques, la normalisation de réactions et des émotions des gens qui sont confrontés à ce genre d'événement, la réduction de l'isolement, l'orientation des



personnes vers des services adaptés à leurs besoins et aussi présenter les différentes stratégies d'adaptation à utiliser. Ici à Smooth Rock Falls, comme ailleurs, le modèle et le type de services à offrir doivent être mis en place avant les événements de crise d'origine humaine comme celui de la fermeture d'une usine et de la mise à pied d'un nombre élevé de travailleuses et travailleurs.

À notre avis, le gouvernement, l'employeur, le syndicat et les fournisseurs de services professionnels ont tous un rôle à jouer dans de telles circonstances afin de s'assurer que les personnes reçoivent des services appropriés qui répondent à leurs besoins, en l'occurrence ici aux besoins des travailleurs et travailleuses, et tous ont la responsabilité de répondre à leurs demandes. Les travailleurs et travailleuses sont plus que numéros ou des personnes jetables après usage. Dans cette recherche, certaines personnes ont certes indiqué qu'elles étaient satisfaites de leur support familial, mais nous avons aussi appris que d'autres auraient eu besoin d'avoir recours à de l'aide professionnelle. Il est essentiel d'être plus proactif dans la mise en place de services afin d'intervenir au bon moment, afin d'assurer un succès. La pratique traditionnelle de tout simplement inviter les travailleuses et travailleurs licenciés à une séance d'information ou bien de les inviter à communiquer avec un professionnel pour obtenir des services n'est pas suffisante. Nous devons regarder à d'autres façons d'assurer qu'il existe un processus qui permettra de bien identifier les personnes dans le besoin.

Il n'existe pas de données exactes sur les licenciements collectifs. Or, ces licenciements posent des problèmes de justice sociale. En effet, ils frappent lourdement au niveau de la situation financière des personnes et des communautés. Ils touchent des personnes qui, par exemple, approchent de la retraite, qui ont une scolarité limitée, qui doivent se trouver un nouvel emploi. Ensuite, les licenciements collectifs ont un impact profond sur les localités qui sont dépendantes d'une seule industrie. L'impact social et économique d'un licenciement collectif comme celui

qu'a vécu la municipalité de Smooth Rock Falls est destructeur pour la communauté et offrent peu d'opportunités de se trouver un nouvel emploi comme ce serait le cas des municipalités urbaines. On a constaté que peu d'avantages existaient pour les travailleuses et travailleurs licenciés sauf un comité d'aide et de reclassement et le recours à l'assurance emploi. C'est insuffisant, car plusieurs travailleurs et travailleuses ont dû sacrifier une présence familiale afin de dénicher un nouveau travail, et ce, au prix de longs trajets en voiture ou encore, des horaires de travail atypique (par ex. une semaine intensive de travail, une période de repos d'une semaine) et du travail de type contractuel. Il y aurait donc lieu d'établir des mesures et des programmes d'aide à ces travailleurs et travailleuses qui tendent vers une conciliation travail-famille beaucoup plus harmonieuse. Par ailleurs, on assiste actuellement à un recul important de prestations dans certains programmes comme celui de l'assurance-emploi qui jouent au détriment des personnes licenciées et contribuent à leur appauvrissement. En effet, il ne faut pas rêver. Dans le cas des travailleurs et travailleuses de l'usine Tembec, une prise de retraite hâtive ou devancée à 58 ans équivaut généralement à des revenus de pension moindre, parce que le nombre d'années de service servant à établir les prestations diminue. Encore ici, une intervention financière gouvernementale pourrait chercher à suppléer le manque à gagner, surtout que ces travailleurs et travailleuses ont largement contribué par le biais du prélèvement automatique sur leurs salaires à la caisse de l'assurance-emploi. Finalement, il s'agit, selon nous, de mettre en place des mesures et des programmes qui vont au-delà d'un simple soutien au reclassement des personnes touchées à travers l'évaluation des compétences et de l'expérience, le counselling ou encore la formation en vue d'un nouvel emploi. Il s'agit d'abord de considérer les travailleurs et travailleuses comme des êtres enracinés dans des familles, dans une communauté et dont le sens d'appartenance est mis à mal par la perte d'emploi.

## CONCLUSION

La littérature et les résultats obtenus dans la présente recherche confirment l'ampleur et les effets dévastateurs du licenciement massif de travailleuses et de travailleurs qui a touché plusieurs entreprises de la région du nord de l'Ontario et, plus particulièrement le licenciement d'un nombre élevé de travailleuses et travailleurs du secteur forestier. Par cette étude, nous avons eu l'opportunité d'explorer l'impact réel de la situation, car au-delà des faits quantifiables, il y a les vécus subjectifs des travailleurs licenciés.

La présente recherche permet de conclure que le licenciement entraîne une forme d'invalidation personnelle et une dépersonnalisation chez l'individu. Les participantes et participants de cette étude ont partagé des sentiments de perte d'identité, de perte de sécurité et d'impuissance face à la situation. Ces types d'invalidation engendrent de la souffrance chez l'individu qui se manifeste sous la forme de tristesse, de frustration, de stress et de dépression, etc. Aux niveaux individuel et familial, le licenciement occasionne de nombreuses difficultés sur le plan financier telles : les faillites, les pertes de revenus et d'avantages sociaux, l'incapacité de payer les factures, l'utilisation élevée des épargnes et du crédit et, finalement, pour plusieurs, un plan de retraite bousillé. L'ampleur de ces difficultés touche non seulement l'individu mais également sa famille et l'ensemble de la communauté.

Les résultats montrent que le licenciement a non seulement des conséquences sur la travailleuse ou le travailleur licencié mais également sur son environnement et les relations qu'il entretient avec les membres de sa famille et les proches. Dans certaines situations les travailleuses et travailleurs licenciés ont bénéficié du soutien de la famille immédiate et élargie, comme de celui des proches. Dans d'autres, en plus du stress financier qui touche l'environnement familial, le licenciement est source de

conflits dans la relation conjugale pour différentes raisons et cause également des changements dans l'organisation familiale. De plus, dans certaines situations d'obligation de déménager pour pouvoir occuper un nouvel emploi, il y a la diminution de la présence du père au foyer ce qui entraîne de nouvelles difficultés.

Cette recherche a permis de mieux comprendre les stratégies utilisées et mises en place par les travailleuses et travailleurs licenciés lorsqu'ils sont confrontés à un nombre élevé de difficultés personnelles. En effet, cette recherche soulève toute une gamme de résultats à ce sujet qui varient d'un individu à l'autre tout dépendant la situation, le défi à surmonter et les ressources à la disposition de la personne licenciée.

Les résultats de cette recherche confirment également les différents types d'aide psycho-sociales ou autres qui auraient été souhaitables afin de faire face aux nombreuses épreuves. La plupart des participantes et participants disent ne pas avoir contacté les services de soutien d'un professionnel étant donné qu'ils ne croyaient pas en avoir besoin à ce moment ou parce qu'elles ou ils avaient déjà un bon réseau de soutien à leur disposition. Cependant, les résultats précisent que les travailleuses et travailleurs licenciés réalisent le besoin et les avantages de pouvoir obtenir une aide professionnelle pour ceux et celles qui en ont besoin. En effet, certains des participantes et participants ont mentionné qu'il est important de continuer à trouver des façons pour être davantage présents lors d'un tel licenciement massif afin de pouvoir offrir les services de soutien émotionnel et psychologique pour répondre à leurs besoins.

Au niveau méthodologique, la sélection des participantes et participants a été un processus difficile étant donné le sujet et le fait que plusieurs des travailleuses et travailleurs licenciés ont quitté la région après le licenciement pour aller travailler à l'extérieur de la communauté. La recherche qualitative menée au moyen d'entrevues

semi-dirigées auprès de neuf travailleuses et travailleurs licenciés a été une technique de cueillette des données pertinente et efficace. Cette méthode a permis de bien explorer les différents thèmes abordés lors des entrevues et d'illustrer le vécu subjectif des travailleuses et travailleurs licenciés.

Enfin, il est important de mentionner que ce travail a répondu aux objectifs et questions de recherche. Cette étude a contribué à l'élargissement théorique dans le domaine du service social et nous a permis de développer de nouvelles connaissances sur la situation et le vécu des travailleuses et travailleurs licenciés du secteur forestier du nord de l'Ontario. Les renseignements recueillis auprès des participantes et participants de cette étude seront partagés auprès des intervenantes et intervenants du domaine de la santé et des services sociaux. Les résultats de cette recherche permettront d'améliorer leurs connaissances sur le sujet et les aider à développer des plans d'intervention spécifiques aux besoins de ce type de clientèle. Enfin, il est intéressant de constater que cette recherche est la première du genre à avoir été effectuée dans le nord de l'Ontario et en français.

En terminant, l'auteur remercie les neuf participantes et participants qui ont partagé leur vécu et les nombreux défis qu'elles et ils ont eu à surmonter durant cette période difficile de leur vie.

## BIBLIOGRAPHIE

- ABSIL, Gaëtan, Chantal VANDOORNE et Michel DEMARTEAU (2012).  
*Bronfenbrenner, l'écologie du développement humain : Réflexion et action pour la promotion de la santé*, réf. du 2 juillet 2015,  
<http://orbi.ulg.ac.be/bitstream/2268/114839/1/ELE%20MET-CONC%20A-243.pdf>
- ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL (2015), *Le rôle des travailleuses et travailleurs sociaux*, réf. du 23 août 2015, <http://caswe-acfts.ca/>
- ARSENAULT, Francine (2004). *L'impact du licenciement sur le bien-être psychologique. Une étude longitudinale*, [mémoire de maîtrise], Sudbury, Écoles des études supérieures, Université Laurentienne.
- BARDIN, Laurence (2007). *L'analyse de contenu*, Paris, Les Presses universitaires de France.
- BRAND, Jennie E., Becca R, LEVY et William T. GALLO (2008). « Effects of Layoffs and Plant Closings on Subsequent Depression Among Older Workers ». *Research on Aging*, Vol. 30, No 6, p. 701-721.
- BURGARD, Sarah A. , Jennie E. BRAND et James S. HOUSE (2007). « Toward a Better Estimation of the Effect of Job Loss on Health », *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 48, p. 369-384.
- BRONFENBRENNER, Urie (1979). « The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design », Cambridge, MA: Harvard University Press.
- CASCINO, Nadine et Alexis LEBLANC (1993). « Diversité des modes de réaction au chômage et impact psychologique de la perte d'emploi », *L'orientation scolaire et professionnelle*, Vol. 22, No 4, p. 409-424.
- COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DE L'AGRICULTURE ET DES FORÊTS (2009). *Le secteur forestier canadien: Passé, Présent, Futur*, réf. du 22 mars 2012, [http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2011/sen/yc27-0/YC27-0-402-8-fra.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/sen/yc27-0/YC27-0-402-8-fra.pdf)

- CLARK, Roger (1987). « Fermeture d'usine et prévention: ce mariage est-il possible? », *Santé mentale au Québec*, Vol. 12, No 2, p. 100-105.
- CONSEIL SECTORIEL DES PRODUITS FORESTIERS (2009). *Défis et répercussions: La transition professionnelle des travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers du Canada*, Ottawa, Conseil sectoriel des produits forestiers.
- DE GAULEJAC, Vincent et Isabel Taboada LÉONETTI (2007). *La lutte des places*, Paris, Les Éditions Desclée de Brouwer.
- DEMAZIÈRE, Didier (1995). *Le chômage de longue durée*, Paris, Les Presses universitaires de France.
- FORESTTALK (2006). *Columbia Forest Products Plant to Close in Hearst*, réf. du 5 octobre 2009, <http://foresttalk.com/?s=columbia+forest+products+announces+close+of+Hearst+Plan>
- FORESTTALK (2006). *Lack of Compensation Package Angers CEP*, réf. du 5 octobre 2009, <http://foresttalk.com/?s=lack+of+Compensation+package+angers+cep>
- FORESTTALK (2007). *Tembec Layoffs*, réf. du 5 octobre 2009, <http://foresttalk.com/?s=tembec+closures>
- FORESTTALK (2008). *Tembec Delays Harvesting Until Fall*, réf. du 5 octobre 2009, <http://foresttalk.com/?s=tembec+delays+harvesting+until+fall>
- FORESTTALK (2009). *Lecours Lumber in Calstock, ON Closes Indefinitely*, réf. du 5 octobre 2009, [http://www.lesprom.com/ru/news/Lecours\\_Lumber\\_in\\_Calstock\\_Ontario\\_closes\\_indefinitely\\_37401/](http://www.lesprom.com/ru/news/Lecours_Lumber_in_Calstock_Ontario_closes_indefinitely_37401/)
- FORESTTALK (2009). *Tembec Extends Shutdown in Hearst*, réf. du 5 octobre 2009, <http://foresttalk.com/?s=tembec+extends+shutdown+in+Hearst>
- FORESTTALK (2009). *Tembec Schedules Sawmill Shutdowns Across Northern Ontario*, réf. du 5 octobre 2009, <http://foresttalk.com/?s=tembec+schedules+sawmill+shutdowns+across+northern+Ontario>
- GOFORWOOD INFO (2006). *Sino-Forest Corporation 2006 Annual Report*, réf. du 30 août 2015, <http://www.goforwood.info/fr/news.php?id=3076>

- KUNDERA, Milan (1990). *L'insoutenable légèreté de l'être*, Paris, Galimard, collection Folio.
- LARA, Tracy et Aaron KINDVATTER (2010). « A Structural Approach to Assisting Families Recovering from Job Loss », *The Family Journal: Counselling and Therapy for Couples and Families*, Vol. 18, No 344, p. 343-348.
- LINHART, Danièle (2005). « D'un monde à l'autre: la fermeture d'une entreprise », *Revue de l'Ires*, No 47, No 1, p. 81-94.
- LINHART, Danièle, Barbara RIST et Estelle DURAND (2005). *Perte d'emploi, perte de soi*, 2e édition, Ramonville Saint-Agne, Les Éditions Érès.
- MAWHINEY, Anne-Marie et Carol KAUPPI (1997). « *Report on the Social Consequences of Mass Layoffs : Miners and Their Families Seeking Help in Elliot Lake. Report II : Social and Institutional Cost* », Ottawa, Human Resources Development Canada.
- MAWHINEY, Anne-Marie, Carol KAUPPI (1998). « The Social Impact of Mass Layoffs in Elliot Lake, Ontario - Findings », Sudbury, INORD, Laurentian University.
- MAYER, Robert, et collab. (2000). *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.
- MAZEROLLE, Maurice et Gangaram SINGH (1999). « Older Workers' Adjustments to Plant Closures », *Relations industrielles / Industrial Relations*, Vol. 54, No 2, p. 313-336.
- MICHAUD, Isabelle (2004). *Guide pour mieux faire face à une perte d'emploi*, Outremont, Québec, Les Éditions Quebecor.
- MONGEAU, Pierre (2009). *Réaliser son mémoire ou sa thèse*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec.
- MORISSETTE, René et Yuri OSTROVSKY (2008). *Comment les familles et les personnes seules réagissent-elle aux licenciements? Un éclairage canadien*, Ottawa, Statistique Canada.
- MORISSETTE, René, Xuelin ZHANG et Marc FRENETTE (2007). *Les pertes de gains des travailleurs déplacés: données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs*, Ottawa, Statistique Canada.



- ONTARIO FORESTRY COALITION (2007). *Saw Mill Closures (Temporary and Permanent)*, réf. du 10 mai 2011, [http://www. forestrycoalition. com/closures. html](http://www.forestrycoalition.com/closures.html)
- PERRUCCI, Carolyn C. (1994). « Economic Strain, Family Structure and Problems with Children among Displaced Workers », *Journal of Sociology & Social Welfare*, Vol. 21, No 3, p. 79-89.
- PODGURSKY, Micheal et Paul SWAIM (1987). « Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey », *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 41, p. 19-27.
- PORTER, Elaine, Monica NEITZERT et Anne-Marie MAWHINEY (1999). « *Final Report of the Elliot Lake Spousal Project – ELSP* », Sudbury, INORD, Université Laurentienne.
- RADIO-CANADA (2007). *D'autres fermetures chez Tembec*, réf. du 3 novembre 2009, [http://www. radio-canada. ca/regions/abitibi. html](http://www.radio-canada.ca/regions/abitibi.html)
- RADIO-CANADA (2009). *Tembec met encore le pied sur le frein*, réf. du 3 novembre 2009, [http://www. radio-canada. ca/nouvelles/Economie/Affaires. html](http://www.radio-canada.ca/nouvelles/Economie/Affaires.html)
- RADIO-CANADA (2010). *Les visages de la crise forestière*, réf. du 28 septembre 2010, [http://www. radio-canada. ca/regions/ontario/dossiers/2010/economie\\_enseignants-de-scie/](http://www.radio-canada.ca/regions/ontario/dossiers/2010/economie_enseignants-de-scie/)
- RENAHY, Nicolas, Cécile DÉTANG-DESSENDRE et Séverine GOJARD (2005). « Un licenciement collectif et ses contrecoups », *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, No 76, p. 93-114.
- RESSOURCES NATURELLES CANADA (2010). *Les forêts du Canada*, réf. du 30 mars 2011, [http://www. foretscanada. rncan. gc. ca/profilstats/production?format=print](http://www.foretscanada.rncan.gc.ca/profilstats/production?format=print)
- ROY, Paul-Martel, et collab. (1987). « La relation chômage-santé: une étude prospective. Présentation sommaire et premiers résultats d'une recherche », *Santé mentale au Québec*, Vol. 12, No 2, p. 92-99.
- SIGOUIN, Daniel (2009). *State of the Hearst Economy*, réf. du 4 novembre 2009, [http://hearstontario. blogspot. com/2009/08/state-of-hearst-economy. html](http://hearstontario.blogspot.com/2009/08/state-of-hearst-economy.html).

STATISTIQUE CANADA, ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE AU CANADA (2010). *L'emploi dans l'industrie forestière*, réf. du 28 mars 2011, [http://scf.rncan.gc.ca/pages/281?lang=fr\\_CA](http://scf.rncan.gc.ca/pages/281?lang=fr_CA)

STATISTIQUE CANADA (2008). *Réaction des familles aux licenciements*, réf. du 19 octobre 2009, <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/080221/dq080221d-fra.htm>

STATISTIQUE CANADA (2011). *Profil du recensement 2011*, réf. du 15 décembre 2013, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=3556048&Geo2=PR&Code2=35&Data=Count&SearchText=smooth%20rock%20falls&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=1>

WILKINSON, Derek, David Leadbeater et David Robinson (1999). « *Final Report of the Elliot Lake Tracking Studie's (ELTS)* », Sudbury, INORD, Université Laurentienne.

## APPENDICE A FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



Bonjour,

Mon nom est Steve Fillion et je suis étudiant dans le programme de Maîtrise en Service social à l'Université Laurentienne. Ma recherche porte sur le vécu des travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers dans le nord de l'Ontario. L'objectif de cette étude est de fournir des données qui permettront aux intervenants dans le domaine de la santé mentale, des services sociaux et communautaires, de mieux comprendre les besoins de cette clientèle afin de leur venir en aide.

Afin de répondre à cet objectif, je souhaite que vous puissiez faire une entrevue d'environ une heure à une heure et demie. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio qui sera détruite dans l'année suivant le dépôt de mon mémoire. Vous avez le choix de compléter l'entrevue à votre résidence ou au bureau des Services de Counselling de Smooth Rock Falls. Si cette option n'est pas possible, l'entrevue sera organisée par téléphone. Dans ce cas, votre consentement sera obtenu de façon verbale. Lors de la transcription des données audios, votre nom sera dénominalisé, j'utiliserai un nom fictif afin de protéger la confidentialité et l'anonymat.

Il est important de noter que votre participation est strictement volontaire et que vous pouvez vous retirer en tout temps sans encourir de préjudice sous aucune forme que ce soit. Votre identité ne sera jamais dévoilée et l'information partagée restera strictement confidentiel.

Nous vous prions de noter que cette entrevue pourrait occasionner des réactions émotionnelles. Si des réactions émotionnelles apparaissent plus tard dans la journée ou dans les jours qui suivent, vous pouvez communiquer avec les Services de Counselling Hearst-Kapuskasing-Smooth Rock Falls au (705) 335-8468. Les personnes ressources sont Madeleine Finley (directrice clinique) pour le bureau de Kapuskasing et Smooth Rock Falls, et Yves Boucher (superviseur clinique) pour le bureau de Hearst.

Si vous souhaitez contacter une ressource officielle qui ne fait pas partie de l'équipe de recherche et qui peut prendre en considération toute question d'éthique ou préoccupation que vous souhaiteriez exprimer, veuillez joindre à l'Université

Laurentienne, **Jean Dragon** Ph. D. , [jdragon@laurentian.ca](mailto:jdragon@laurentian.ca), administrateur déontologique, Tél. 705-675-1151 poste 3213.

Pour de plus amples renseignements sur l'étude ou votre participation, n'hésitez pas de communiquer avec moi au (705) 335-8468 ou bien avec la professeure Marie-Luce Garceau au (705) 675-1151, à l'École de service social de l'Université Laurentienne.

Si vous souhaitez avoir accès aux résultats de la recherche, mon mémoire de maîtrise sera déposé à la Bibliothèque de l'Université Laurentienne. Il sera accessible via Internet lorsque la bibliothèque l'aura fait parvenir au site Internet de la Bibliothèque et Archives Canada.

J'ai reçu, lu et signé le formulaire de consentement et accepte que le chercheur enregistre l'entrevue et accepte de participer à cette recherche.

---

Signature du participant

Date

## **APPENDICE B CONSIGNES POUR LE RECRUTEMENT PAR UNE TIERCE PERSONNE QUI CONNAÎT UN TRAVAILLEUR LICENCIÉ**



Bonjour,

Mon nom est Steve Fillion et je suis étudiant dans le programme de Maîtrise en Service social à l'Université Laurentienne. Je fais une recherche qui porte sur le vécu des travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers dans le nord de l'Ontario. L'objectif de cette étude est de fournir des données qui permettront aux intervenants dans le domaine de la santé mentale, des services sociaux et communautaires, de mieux comprendre les besoins de cette clientèle afin de leur venir en aide.

Afin de répondre à cet objectif, j'aurais besoin que vous puissiez me faire parvenir des noms de travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers dans le nord de l'Ontario afin que je puisse faire une entrevue d'environ une heure à une heure et demie avec eux. Les résultats de la recherche respecteront la confidentialité et l'anonymat des personnes interviewées.

### **Consigne :**

La tierce personne contactera un collègue ou une collègue qui a été licencié/e afin de lui demander si il souhaite participer à une étude portant sur le vécu des travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers dans le nord de l'Ontario.

Elle lui offrira les informations suivantes :

L'étude est dirigée par Steve Fillion. Il est étudiant dans le programme de Maîtrise en Service social à l'Université Laurentienne et fait cette recherche dans le cadre de son mémoire de maîtrise en service social. Sa recherche porte sur le vécu des travailleurs licenciés du secteur des produits forestiers dans le nord de l'Ontario. L'objectif de cette étude est de fournir des données qui permettront aux intervenants dans le domaine de la santé mentale, des services sociaux et communautaires, de mieux comprendre les besoins de cette clientèle afin de leur venir en aide.

Afin de répondre à cet objectif, il souhaite que vous puissiez faire une entrevue d'environ une heure à une heure et demie. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio qui sera détruite dans l'année suivant le dépôt du mémoire. Vous avez le choix

de compléter l'entrevue à votre résidence ou au bureau des Services de Counselling de Smooth Rock Falls. Si cette option n'est pas possible, l'entrevue sera organisée par téléphone. Dans ce cas, votre consentement sera obtenu de façon verbale. Lors de la transcription des données audio, votre nom sera dénominalisé, un nom fictif sera utilisé afin de protéger la confidentialité et l'anonymat.

Il est important d'ajouter que la participation est strictement volontaire et que la personne pourra se retirer en tout temps sans encourir de préjudice sous aucune forme que ce soit. Il est aussi important de lui indiquer que son identité ne sera jamais dévoilée (votre nom sera falsifié) et que l'information partagée restera strictement confidentiel.

**La tierce personne peut aussi présenter les questions principales de la recherche :**

- Comment est-ce que les travailleurs du secteur forestier du nord de l'Ontario réagissent aux fermetures d'usine et/ou aux nombreux licenciements?
- Quelles sont les stratégies prises par les travailleurs licenciés pour faire face aux pertes et à leur avenir?
- Quels types d'aide psychosociale seraient souhaitables pour les travailleurs licenciés?

Si la tierce personne obtient le consentement que le nom du travailleur soit communiqué au chercheur Steve Fillion, alors cette tierce personne fera parvenir les coordonnées du répondant potentiel afin qu'il soit contacté par le chercheur.

Coordonnées de Steve Fillion :  
18, Croissant Seaborne  
Kapusking ONP5N 1L9  
(Tél) 705-335-3490  
(Cell) 705-367-4280

## APPENDICE C GRILLE D'ENTREVUE

### GRILLE D'ENTREVUE

#### Thème 1 : Réaction des travailleurs suite à la fermeture ou l'arrêt de travail

1. Comment avez-vous réagi lorsqu'on vous a annoncé la fermeture de l'usine ou le l'arrêt de travail?
2. Est-ce que les autres travailleurs ont réagi de la même façon que vous?
3. Est-ce que vous aviez prévu cette fermeture ou arrêt de travail?
4. Vous y étiez-vous préparé?
5. Est-ce que les autres travailleurs étaient préparés à cette réalité qui se présentait?
6. Comment est-ce que la fermeture ou l'arrêt de travail vous a affecté?
7. Quel a été le plus grand défi à surmonter?
8. Comment est-ce que la fermeture ou l'arrêt de travail a affecté les autres travailleurs?
9. Y-avait-il dans votre entourage immédiat, parmi les travailleurs, des personnes avec qui vous pouviez parler, échanger, et vous confier sur ce que représentait la fermeture ou l'arrêt de travail?

#### Au niveau émotionnel / psychologique:

1. Étiez-vous découragé lorsque vous avez perdu votre emploi?
2. Est-ce que cet événement a affecté votre confiance en vous?
3. Étiez-vous convaincu de vous trouver aisément du travail ailleurs?
4. Étiez-vous préoccupé par le futur?
5. Aviez-vous le sentiment d'avoir perdu une sécurité d'emploi?
6. Aviez-vous le sentiment d'avoir été victime d'une décision prise par les hauts dirigeants de l'usine?
7. Aviez-vous le sentiment d'avoir eu un mot à dire dans la fermeture ou l'arrêt de travail?
8. Aviez-vous le sentiment d'être impuissant face à la réalité qui se présentait?
9. Aviez-vous le sentiment que le fait d'avoir accompli votre travail au mieux de vos capacités n'a rien donné puisque l'usine a tout de même fermée ses portes?
10. Aviez-vous le sentiment d'avoir perdu une identité de vous-même?
11. Est-ce que vous avez ressenti des moments de colère?
12. Avez-vous ressenti des moments de tristesse?
13. Avez-vous eu des idées de vous faire du mal ou de vous suicider?
14. Après avoir perdu votre emploi, est-ce que vous avez remarqué un ou plusieurs des symptômes suivants?
  - Diminution d'énergie dans vos tâches de tous les jours?
  - Manque de motivation?

Problèmes de sommeil?

Changements au niveau de votre appétit?

Augmentation de la consommation d'alcool ou de drogues?

Changements au niveau de la médication?

15. Que ressentez-vous lorsque vous passez devant l'usine maintenant?
16. Est-ce que vous acceptez maintenant la décision prise par les dirigeants d'avoir procédé avec la fermeture de l'usine ou l'arrêt de travail?

Au niveau de votre relation conjugale / familiale :

1. Est-ce que la fermeture ou l'arrêt de travail a affecté votre vie familiale? Si oui, comment?
2. Est-ce que votre rôle au sein de la famille a changé depuis la fermeture ou l'arrêt de travail? Si oui, comment?
3. Est-ce que vous pouviez parler de vos sentiments à votre conjoint-e au sujet de votre perte d'emploi?
4. Comment a réagi votre conjoint-e lors de la fermeture ou l'arrêt de travail?
5. Son rôle au sein de la famille a-t-il changé? Si oui, comment?
6. Est-ce que votre conjoint-e a retourné sur le marché du travail après la fermeture ou l'arrêt de travail?
7. Est-ce que votre conjoint-e vous a supporté dans cet épreuve et si oui, comment?
8. Est-ce que votre perte d'emploi a occasionné des difficultés pour les enfants?
9. Est-ce que vous pouviez discuter de vos problèmes avec les autres membres de votre famille (p. ex. frère, sœur, parents, etc. ) au sujet de votre perte d'emploi?

Au niveau de votre situation financière:

1. Est-ce que la fermeture ou l'arrêt de travail a affecté votre situation financière? Si oui, comment?
2. Est-ce que vous avez bénéficié d'un revenu temporaire de l'assurance-emploi? Si oui, pendant combien de semaines?
3. Est-ce que le montant d'assurance-emploi donné chaque mois était suffisant pour se procurer les nécessités de tous les jours?
4. Est-ce que vous avez été obligé d'utiliser votre argent d'un compte d'épargne ou d'un compte épargne-retraite après la fermeture ou l'arrêt de travail?
5. Est-ce que vous avez été obligé d'utiliser des cartes de crédits, une marge de crédit ou un prêt personnel afin de pouvoir se procurer les besoins essentiels de la vie?

Au niveau de vos relations sociales:

1. Est-ce que la fermeture ou l'arrêt de travail était considéré comme un sujet tabou lors des rencontres amicales avec vos amis?



2. Est-ce que vous avez remarqué des changements depuis la fermeture ou l'arrêt de travail au niveau de vos relations avec vos amis? Si oui, comment?
3. Est-ce que vous fréquentez vos amis moins souvent depuis votre perte d'emploi? Si oui, pourquoi?

#### Thème 2 : Besoin d'aide psychosociale

1. Est-ce que vous avez ressenti le besoin de parler à quelqu'un de vos difficultés lorsque vous avez perdu votre emploi? Si oui, quel était votre réseau de soutien?
2. Est-ce que vous avez été informé des services de recherche d'emploi et de requalification dans la communauté lors de la fermeture ou l'arrêt de travail?
3. Est-ce que vous avez utilisé ces services? Si oui, est-ce qu'ils ont été utiles? Si non, pourquoi?
4. Après la fermeture ou l'arrêt de travail, est-ce que vous avez été informé des organismes professionnels disponibles pour vous aider avec vos difficultés personnelles, familiales et professionnelles?
5. Est-ce que vous avez utilisé ces services? Si oui, est-ce qu'ils ont été utiles? Si non, pourquoi?
6. Si une aide psychologique avait été offerte immédiatement après la fermeture ou l'arrêt de travail, l'auriez-vous utilisée? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi?
7. Est-ce que vous auriez été intéressé à participer dans des séances d'information de groupe pour les travailleurs afin de recevoir de l'information, partager vos émotions et briser l'isolement? Si oui, comment est-ce que ce service aurait pu être offert?
8. Quels autres types d'aide est-ce que vous auriez aimé recevoir après la fermeture ou l'arrêt de travail?

#### Thème 3: Données sociodémographique

1. Quel âge avez-vous?
2. Quel est votre niveau d'éducation ?
3. Quel est votre statut (marié, conjoint de fait, veuf, séparé, célibataire)
4. Avez-vous des enfants? Si oui, combien?
5. Quel est le nom de votre ville / municipalité?

#### Vie professionnelle:

1. Quel est le nom de l'entreprise forestière qui vous a congédié?
2. Est-ce que la fermeture ou l'arrêt de travail était temporaire ou permanent?
3. Est-ce que l'usine pour laquelle vous travailliez était le principal employeur dans votre municipalité?
4. Combien de travailleurs ont été congédiés lors de la fermeture ou l'arrêt de travail?

5. Quel était votre poste de travail dans le secteur des produits forestiers avant votre perte d'emploi?
6. Quelle était votre catégorie de salaire avant votre perte d'emploi?
  - 6.1 moins de 40 000 \$ par année
  - 6.2 entre 40 000 \$ et 50 000 \$ par année
  - 6.3 entre 50 000 \$ et 60 000 \$ par année
  - 6.4 entre 60 000 \$ et 70 000 \$ par année
  - 6.5 plus de 70 000 \$ par année
7. Quel est votre emploi actuel?
8. Depuis quand est-ce que vous occupez ce nouvel emploi?
9. Comment avez-vous obtenu ce poste de travail?
10. Est-ce que vous aimez le travail que vous occupez en ce moment?
11. Est-ce que le travail que vous occupez en ce moment est sécurisé (permanent)?
12. Dans quelle catégorie de salaire est-ce que vous vous situez en ce moment?
  - 12.1 moins de 40 000 \$ par année
  - 12.2 entre 40 000 \$ et 50 000 \$ par année
  - 12.3 entre 50 000 \$ et 60 000 \$ par année
  - 12.4 entre 60 000 \$ et 70 000 \$ par année
  - 12.5 plus de 70 000 \$ par année
13. Est-ce que vous avez connu une perte de salaire permanente même après vous avoir retrouvé un autre emploi?
14. Est-ce que vous avez perdu certains bénéfices (ex. plan de pension, assurances, etc.) depuis la fermeture ou l'arrêt de travail?

Pour terminer, est-ce que vous aimeriez rajouter quelque chose?

Remerciements de la part du chercheur