

## **La revalorisation des travailleurs forestiers, oui, mais quelles valeurs?**

Texte de Daniel Bélanger, ing.f.

Je demandais récemment à un travailleur forestier sur le point de prendre sa retraite ce qu'il aime de son métier. Il me répondit : « Ah, c'est dur, c'est difficile ». Je répète la question : « Qu'avez-vous aimé de ces 40 années de travail en forêt? ». « Ah, c'est des conditions difficiles, la pluie, la neige, le froid, la fatigue, les mouches, on est isolés, on nous envoie des fois dans des morceaux très sales, beaucoup de dépenses et ... ». « Mais si vous avez fait ça 40 ans, il doit bien y avoir quelque chose que vous aimiez? ». Et le travailleur surpris, en vérifiant l'entourage des autres travailleurs, me répondit plus bas : « C'est sûr que de travailler en plein air et de changer de décor...moi entre quatre murs, je pourrais pas. Il y a aussi que je suis fier d'avoir gagné ma vie durement et de la qualité de mon travail » « Que ferez-vous à votre retraite? » « Je vais travailler sur mon lot à l'aménager ».

Soyez attentifs, cette simple discussion contient tous les éléments de la dévalorisation des travailleurs forestiers. La revalorisation commence par comprendre quelles sont ces valeurs, cette culture.

Le livre « Le travailleur forestier Québécois » de Camille Legendre dont je recommande la lecture à quiconque s'intéresse à l'aménagement forestier et ses travailleurs nous démontre les raisons historiques de cette culture actuelle. Durant plus d'un siècle, les travailleurs forestiers se sont fait exploiter dans des conditions misérables. Les grosses compagnies se sont enrichies sur leur dos dans le silence de l'État.....Le dernier des métiers ...

Les valeurs (dans le sens de se valoriser, de mérite) développées et reconnues par ces travailleurs étaient la force physique, l'endurance face au travail et à l'employeur.

Aujourd'hui, dans une suite logique, le travailleur se valorise trop souvent par les difficultés du métier et à sa capacité à passer au travers des pires conditions, à être « le meilleur des pires ». Ainsi tous les aspects négatifs de ses conditions de travail deviennent valorisants en démontrant sa résistance. Loin de moi l'idée de nier ces réelles difficultés mais plutôt de regarder ce que la valorisation par le négatif amène.

Le travailleur nommera son secteur de travail son « clos » ou un morceau difficile son « trou de merde », un équipement de reboiseur son « attelage ».

Il parlera majoritairement du pire bout de son pire secteur de l'année, de la pire rumeur, de LA phrase plate que le contremaître a dit, des soupçons d'injustice, etc.

Lorsque plusieurs travailleurs sont regroupés, ces valeurs négatives ont un effet de groupe amplifié. Cette valorisation par le négatif crée un sentiment de solidarité et d'appartenance à un groupe sélect. Le travailleur qui parlera positivement devant les autres reçoit un accueil froid ou une méfiance ou de l'ignorance, ce qui subtilement le discarte quelque peu du groupe. Faites l'exercice suivant : demandez individuellement à un travailleur de faire une liste des avantages et des inconvénients de son métier. Vous trouverez beaucoup d'inconvénients pour chaque avantage. Si l'exercice est mené en groupe, la liste des inconvénients rallonge et celle des avantages diminue.

Lorsque la discussion inclut un contremaître ou un membre de la direction, il s'ajoute souvent une stratégie de « faire pitié » ou d'être « menaçant » par prévention (à faire passer le morceau ou d'en avoir un prochain pas trop difficile). Pour la majorité, le besoin de critiquer s'arrête là, sans passer au mode solutions à explorer avec le contremaître ou l'employeur.

Même une bonne nouvelle suscite le doute, « il y a une pogne quelque part », et reçoit peu de reconnaissance ou de contentement. Parfois, une bonne nouvelle enlève paradoxalement une raison de se valoriser par le négatif. Par exemple, l'introduction d'un programme de conditionnement physique permettant à certains travailleurs de comprendre que c'est leur faible condition physique qui rend le métier si difficile leur a enlevé des raisons de se valoriser sur les difficultés du métier.

On se valorise donc par le négatif. « Y a pas grand monde qui pourrait faire ce que je fais ». « Moi, j'ai passé à travers ». « Viens t'essayer pour voir ». Cependant, cette forme de valorisation a un impact terrible : elle se retourne contre eux. Dans leur milieu familial, ou social, c'est une image défaitiste, de victime sans pouvoir, que l'on se renvoie à soi-même. N'oublions pas qu'il s'agit d'une culture de plus d'un siècle d'exploitation et de non-considération de ce métier.

Encore aujourd'hui, il y a un manque de culture forestière qui s'explique mal dans un pays forestier comme le Québec. Le travailleur forestier est vu comme le bête bûcheron qui va tuer un arbre qui pleure. La population québécoise ne connaît plus rien de la dynamique des peuplements forestiers ni des modes d'intervention (demandez la différence entre un sapin et une épinette ou entre une coupe d'éclaircie et une coupe progressive, etc.). De même, la population ne connaît pas ce que fait un travailleur forestier.

Passons au mode solution.

Changer une culture demande un effort énorme sur plusieurs années ou générations. Sachez cependant que chez les pays du nord de l'Europe, le travailleur forestier est vu comme un travailleur scolarisé et spécialisé, dont les

compétences contribuent au développement économique et environnemental du pays. Il est respectable et respecté.

Il y a trois grandes étapes pour amorcer ce changement de culture.

### **1-Envoyer un message clair de reconnaissance.**

Comment le travailleur perçoit le message de l'État qui joue avec les budgets d'aménagement à chaque année? « Ce que je fais n'est pas assez important? ni utile? » L'incertitude de travailler à chaque printemps est extrêmement lourde de sens.

L'énergie perdue annuellement à justifier l'industrie de l'aménagement et leurs marges de manœuvre presque nulles ne contribuent pas à améliorer ni à valoriser le travailleur forestier. L'inertie historique et actuelle du gouvernement et des partis politiques explique le scepticisme et le sentiment d'impuissance des travailleurs à amorcer ce changement. L'État doit montrer une vision claire avec des budgets récurrents dépolitisés, donc un message d'avenir pour les travailleurs forestiers et la relève. Il doit initier ce changement de mentalité en s'approchant des travailleurs et en reconnaissant l'importance de leur travail. Un message clair pour la relève également.

### **2-Rejeter ces valeurs négatives.**

Il faut que les travailleurs prennent conscience des impacts de cette valorisation actuelle par le négatif. Par exemple, quelle image les enfants retournent à leur père qui ne fait que chialer sur son métier en soupant?

Encore une fois, il ne s'agit pas de nier les difficultés ni d'être d'un optimisme aveugle. Il s'agit de comprendre l'histoire et de prendre conscience des impacts de la culture actuelle. Changez des habitudes, des mentalités demande un très long travail sur soi et sur notre entourage. Aide-toi, le ciel t'aidera.

### **3-Proposer des valeurs de remplacement.**

En rejetant les valeurs négatives, il se présente un vide. Comment définir désormais mon travail? Par des valeurs positives de fierté.

Plusieurs travailleurs ont ainsi la fierté de faire des travaux qui améliorent la forêt, qui sont très bien faits. Leur fierté peut être augmentée considérablement par la connaissance des impacts forestiers, fauniques, économiques et sociaux. Ils doivent réaliser les impacts de leur travail sur la croissance, la qualité des tiges, la valeur ajoutée, l'amélioration des habitats fauniques et récréatifs, de leur contribution au développement régional.

Il doivent se vanter d'être des athlètes, d'être des jardiniers de la forêt compétents et formés, d'être des ouvriers polyvalents pour plusieurs métiers (reboiseur, débroussailleur, abatteur, pompier des feux de forêt, compagnon formateur pour la relève, élagueur, etc.). Ils doivent se valoriser de participer au développement économique de leur coin de pays, se valoriser de faire une foresterie saine respectueuse de l'environnement. Bref, d'être indispensable dans un pays forestier comme le nôtre.

La Société d'exploitation des ressources de la Neigette a quelques réalisations envers la revalorisation dont elle est fière!

- Le programme de conditionnement physique spécifique au travail de débroussailleur ou d'abatteur,
- les séances d'informations sur les besoins alimentaires et énergétiques,
- quelques visites d'usines et d'anciens travaux sylvicoles où les travailleurs ont pu constater la vitesse de réaction des peuplements suite à leur travail,
- un projet sur la mise en place d'équipes de travailleurs responsabilisés ou autonomes
- de nombreux projets de formation interne en milieu de travail
- un projet de relève
- une certification FSC en cours

La revalorisation n'est pas si compliquée quand on discute avec les travailleurs forestiers. Il suffit de comprendre leur histoire, leurs valeurs et d'apporter une reconnaissance méritée.

**Daniel Bélanger, ing.f.**

**13-04-2007**

**danielbelanger.sern@globetrotter.net**