

RESEARCH NOTE / NOTE DE RECHERCHE

La négociation collective au tournant du millénaire : le cas des travailleurs chez Columbia Forest Products à Hearst

Sophie Blais, Université de Sudbury

Résumé : À l'aube du 21^e siècle, l'arrivée des multinationales change à tout jamais la dynamique entre les travailleurs et le patronat dans l'industrie forestière à Hearst en Ontario. Cet article examine le déroulement des événements et les principales transformations apportées aux conventions collectives signées entre les travailleurs hearstois et l'entreprise américaine Columbia Forest Products, un producteur de contreplaqué, pendant environ une décennie. Lorsque des scieries familiales sont vendues à des géants de l'industrie, le processus de négociation des ententes se métamorphose. La conjoncture économique joue également un rôle déterminant dans l'articulation des conventions collectives à un moment où l'industrie forestière nord-ontarienne traverse une série de crises, notamment le conflit canado-américain du bois d'œuvre. À maintes reprises, les travailleurs syndiqués doivent consentir une partie de leurs gains historiques pour tenter de sauver leurs emplois.

Mots clés : Hearst; Nord ontarien; industrie forestière; scieries; conventions collectives; travailleurs franco-ontariens; conflit du bois d'œuvre

Abstract: At the beginning of the 21st century, the arrival of multinational corporations forever changes the dynamics between workers and management in the forest industry in Hearst, Ontario. This article examines the unfolding of events as well as major changes made to the collective agreements signed between the Hearst workforce and Columbia Forest Products, an American plywood producer, over approximately a decade. The negotiating process is inevitably reshaped when some family sawmills are sold to industry giants. The economic context also plays a fundamental role (notably the Canada-U.S. softwood lumber dispute) in the signing of collective agreements, as the Northern Ontario forestry sector faces a series of crises. Time and time again, unionized workers must forfeit part of their historic gains in order to try and save their jobs.

Keywords: Hearst; Northern Ontario; forestry industry; sawmills; collective agreements; Franco-Ontarian workforce; softwood lumber dispute

Sophie Blais, "La négociation collective au tournant du millénaire : le cas des travailleurs chez Columbia Forest Products à Hearst," *Labour/Le Travail* 95 (Spring 2025): 145–183, <https://doi.org/10.52975/llt.2025v95.008>

PENDANT PLUS D'UN SIÈCLE, diverses scieries et industries connexes voient le jour à Hearst, une petite localité située dans la Grande Zone argileuse (*Great Clay Belt*) de l'Ontario¹. La communauté a été nommée en l'honneur de William Hearst, ancien ministre des Terres, des Forêts et des Mines. Au fil du temps, la Ville devient un bastion de la francophonie ontarienne. Elle est d'ailleurs connue comme le « p'tit Québec » en raison de la forte concentration de la population ayant le français comme langue maternelle.

Malgré le fait d'être entourée de grandes papetières², Hearst compte historiquement sur différentes scieries familiales appartenant à des entrepreneurs canadiens-français³. Ces familles contribuent largement à la croissance et au développement économique de la Ville, consolidant ainsi sa position comme leader dans le secteur forestier⁴. À l'aube du millénaire, des géants de l'industrie changent la donne en rachetant une partie des usines de bois de sciage.

L'entreprise américaine Columbia Forest Products, l'un des plus importants producteurs de panneaux de contreplaqué en Amérique du Nord, s'établit à Hearst en 1996⁵. L'impact de l'arrivée de la multinationale sur la communauté et, plus précisément sur les employés, jusque-là habitués à des rapports collectifs de travail avec une entreprise familiale, est mesurable. Malgré une apparente conformité avec un grand nombre de pratiques d'affaires héritées de l'ancienne scierie immédiatement après l'achat, une grève déclenchée à l'hiver 2002-2003 marque une véritable scission avec l'ancien modèle de gestion. Le débrayage accentue les points de tension et de mésentente entre les travailleurs franco-ontariens et le patronat américain. Plus que tout, l'arrêt de travail symbolise une rupture avec le passé. Désormais, les grandes tendances du monde financier nord-américain sont inéluctables. La compagnie progresse vers une logique marchande néolibérale qui complexifie les relations de travail. Les dirigeants ne sont plus forcément des propriétaires membres de la communauté, mais bel et bien les représentants du capital.

1. Ce texte est une version remaniée d'une communication présentée lors du colloque *Dissidence et résistance au travail à l'ère du néolibéralisme* organisé par l'Association canadienne d'études du travail et du syndicalisme (ACETS) et la McMaster School of Labour Studies, à Hamilton, en octobre 2014.

2. À une centaine de kilomètres à l'est, à Kapuskasing, se trouvait, par exemple, la fameuse Spruce Falls Power and Paper Company. L'usine de pâtes et papiers était la copropriété du New York Times et de la société Kimberly-Clark de 1926 à 1991.

3. Danielle Coulombe citée dans Jean-François Nadeau, « Hearst, la petite française du Nord ontarien », *Le Devoir* (Montréal), 25 mai 2011.

4. Inès Rebei, « L'entrepreneuriat à Hearst : une histoire de famille et de résilience », *ONFR TFO* (Toronto), 3 août 2022.

5. Il ne s'agit pas de la première multinationale s'établissant à Hearst. En 1994, la scierie Malette (anciennement United Sawmill) est vendue à Tembec.

Le contexte de la mondialisation déstabilise davantage les rapports de production au moment où l'entreprise contraint les employés syndiqués à renégocier les conventions collectives. Comme le rapport de force n'est plus du tout le même, les salaires sont à la baisse et des pertes d'emplois sont inévitables. Cette approche entrepreneuriale n'est pourtant pas unique à l'industrie forestière. John Peters, qui s'est intéressé à la grève de Vale Inco de 2009-2010, explique :

[G]lobalization has led to firms expanding rapidly and just as rapidly undertaking restructuring that worsens jobs, leads to layoffs, and induces major concessions in collective agreements. Unionized workers in mining – as much as in auto, electronics, steel and textiles – have seen their jobs « downsized », pension plans restructured, and incomes cut. For workers, the results of such corporate management strategies are often bleak. In the face of corporate strength, mass layoffs, and relentless demands for concessions, workers are caught between « a rock and a hard place » – take the concessions or walk. For many workers, this now often means layoffs, the opening up collective agreements, or accepting two-tier pension and benefit plans⁶.

Ce qui se passe à Hearst est également représentatif du bouleversement profond que connaît l'industrie forestière nord-ontarienne au début du nouveau siècle avec la crise du bois d'œuvre. Entre 2002 et 2007, un nombre record d'emplois sont perdus dans le domaine de la foresterie, soit plus de 9 000 postes directs⁷. Durant cette période, des séries de mises à pied ont lieu dans au moins une vingtaine d'usines ou d'opérations forestières⁸. Certaines entreprises ferment temporairement leurs portes, mais d'autres se voient obligées de le faire de façon définitive. L'impact est particulièrement dévastateur pour les petites communautés mono-industrielles⁹.

6. John Peters, « Down in the Vale : Corporate Globalization, Unions on the Defensive, and the usw Local 6500 Strike in Sudbury, 2009-2010 », *Labour/Le Travail*, 66 (automne 2010), 101-102.

7. Nick Stewart, « Forestry in crisis – Forestry's deeply rooted challenges », *Northern Ontario Business* (Sudbury) (ci-après *NOB*), 7 décembre 2007.

8. La liste des entreprises a été répertoriée par les chercheurs : Abitibi-Consolidated (Fort Frances, Kenora et Thunder Bay), Buchanan (Dubreuilville, Terrace Bay et Thunder Bay), Cascades Inc. (Thunder Bay), Columbia Forest Products (Hearst et Rutherglen), Devlin Timber (Kenora), Domtar (Chapleau et White River), Grant Forest Products (Timmins), Kruger Inc. (Longlac), Neenah Paper Inc. (Terrace Bay), Norampac (Red Rock), Northern Sawmills Inc. (Thunder Bay), Olav Haavaldsrud (Hornepayne), Temagami Forest Products (Temagami), Tembec (Kirkland Lake, Opatatika, Smooth Rock Falls et Timmins), Weyerhaeuser (Dryden, Sturgeon Falls et Wawa); voir Ontario Forestry Coalition, organisation citée dans Steve Fillion, *Analyse qualitative auprès des travailleurs licenciés dans le secteur forestier de l'Ontario*, mémoire de maîtrise, Université Laurentienne, 2015, 22-23; voir Algoma Workforce Investment Corporation et Northeast Superior Forest Community, organisations citées dans Ryan C. L. Bullock, *A Critical Frame Analysis of Northern Ontario's « Forestry Crisis »*, thèse de doctorat, Université de Waterloo, 2010, 79.

9. Sur le déclin des emplois et l'histoire de la ville de Sturgeon Falls, on consultera l'ouvrage suivant : Stephen High, *One Job Town : Work, Belonging, and Betrayal in Northern Ontario* (Toronto : UTP, 2018).

Contrairement aux régions qui connaissent des cycles d'emballement-effondrement (*boom and bust*), l'économie de la ville de Hearst reste étroitement liée à l'industrie forestière. Malgré des hauts et des bas, la municipalité réussit à traverser le pire de la crise du bois d'œuvre. N'empêche que plusieurs familles hearstoises sont gravement touchées par les fluctuations de la productivité dans le secteur forestier au tournant du siècle. Toutes pertes d'emploi ont des conséquences lourdes¹⁰.

Peu d'historiens se sont intéressés aux régions forestières nord-ontariennes après la Seconde Guerre mondiale¹¹, moment où les scieries et la présence française ont pris de l'ampleur à Hearst¹². Le mouvement ouvrier franco-ontarien, dans son ensemble, est autant, sinon plus, un sujet négligé par l'historiographie¹³. La relative rareté des études sur le travail en Ontario français

10. Sur les répercussions de la mondialisation, voir cette étude sur les régions manufacturières sud-ontariennes : Anthony Winson et Belinda Leach, *Contingent Work, Disrupted Lives : Labour and Community in the New Rural Economy* (Toronto : UTP, 2002).

11. Outre l'incontournable ouvrage de Ian Radforth, *Bush Workers and Bosses : Logging in Northern Ontario 1900-1980* (Toronto : UTP, 1987), les études sur l'industrie forestière dans le Nord-Est ontarien restent limitées. Citons néanmoins les recherches menées par les historiens de la Laurentienne. Voir Guy Gaudreau, dir., *Les activités forestières dans le Nouvel-Ontario au XXe siècle : le rôle du milieu agricole et des politiques forestières* (Sudbury : Société historique du Nouvel-Ontario, 2009) et Guy Gaudreau, *Les récoltes des forêts publiques au Québec et en Ontario, 1840-1900* (Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 1999); voir aussi Mark Kuhlberg, *In the Power of the Government : The Rise and Fall of Newsprint in Ontario, 1894-1932* (Toronto : UTP, 2015) et Mark Kuhlberg, *One Hundred Rings and Counting : Forestry Education and Forestry in Toronto and Canada, 1907-2007* (Toronto : UTP, 2009). Pour le Nord-Ouest ontarien, citons Serge Dupuis et Sophie Blais, *Les Dubreuil et le bois. Une histoire de Dubreuilville* (Sudbury : Éditions Prise de parole, 2018).

12. Au sujet de l'histoire de l'industrie forestière dans la région de Hearst, voir Danielle Coulombe, « Les permis de coupe de colon : un prétexte agricole pour la Grande Zone argileuse nord-ontarienne » dans Gaudreau, *Les activités forestières*, 235-274; on consultera également le projet élaboré par Francine Daigle, dir., *Petite histoire des scieries de la région de Hearst* (Hearst : Bibliothèque publique de Hearst, 2006), <http://www.scierieshearst.com/>. Au sujet de la présence française, voir Roger Bernard, *Le travail et l'espoir. Migrations, développement économique et mobilité sociale Québec/Ontario 1900-1985* (Hearst : Le Nordir, 1991). Un autre chercheur, Daniel Golembeski, s'est intéressé à la particularité de la langue française dans la région. Voir Daniel Golembeski, *French Language Maintenance in Ontario, Canada : A Sociolinguistic Portrait of the Community of Hearst*, thèse de doctorat, Université de l'Indiana, 1998.

13. Citons néanmoins les articles suivants de Donald Dennie : « Le mouvement syndical en Ontario... et les Franco-Ontariens », *Revue du Nouvel-Ontario* [Politique et syndicalisme : réalités négligées en Ontario français], n° 2 (1979), 41-57; « L'étude des réalités franco-ontariennes : à la recherche d'un nouveau modèle théorique », *Revue du Nouvel-Ontario* [Les idéologies], n° 11 (1989), 69-83; « Le mouvement ouvrier dans le Nord de l'Ontario : les grèves de 1900 à 1945 », *Labour/Le travail*, 32 (automne 1993), 247-259. Son plus récent ouvrage analyse le marché du travail sudburois pendant un siècle. Voir Donald Dennie, *Une histoire sociale du Grand Sudbury. Le bois, le roc et le rail* (Sudbury : Éditions Prise de parole, 2017).

nous incite à vouloir en partie combler cette lacune évidente¹⁴. De même, nous souhaitons contribuer à l'historiographie sur la désindustrialisation¹⁵. Rappelons que la désindustrialisation est non seulement la précarisation des emplois dans les secteurs industriels, mais aussi un processus continu englobant le contexte socioéconomique, politique et culturel¹⁶. Au-delà des fermetures d'usines et du démantèlement progressif des villes, l'une des séquelles de la désindustrialisation est la crise identitaire et existentielle qu'elle a provoquée chez la classe ouvrière¹⁷.

Limites de la recherche

POURSUIVRE CETTE RECHERCHE devient pertinent à un moment où de nombreuses sources archivistiques sont désormais accessibles grâce à la numérisation et à la progression des méthodes de conservation des données. Cette étude, au confluent de l'histoire ouvrière et entrepreneuriale, propose d'abord une analyse documentaire de la presse locale. De par sa proximité, la presse témoigne des mutations économiques à l'heure de la mondialisation et du libre-échange. Les pages imprimées deviennent ainsi le théâtre des tensions et des anxiétés communautaires, particulièrement ressenties durant la crise du bois d'œuvre des années 2000. Qui plus est, ce type de publication permet aux chercheurs de faire dialoguer le local et le mondial dans un contexte où les archives récentes sont difficiles, voire impossibles, d'accès.

Nous mettons ici à profit une série d'articles en provenance de l'hebdomadaire régional, le *Journal Le Nord*, fondé en 1976, aujourd'hui membre de Réseau Presse (auparavant l'Association de la presse francophone)¹⁸. Plutôt que les discours identitaires et linguistiques que l'on retrouve habituellement dans la presse francophone minoritaire, les articles répertoriés ramènent à l'avant-plan la dimension économique au cœur des préoccupations des travailleurs

14. Sur l'histoire franco-ontarienne du travail, voir Andréanne Gagnon, *Regards croisés sur la grève d'Amoco à Hawkesbury. Une histoire ouvrière de l'Ontario français* (Sudbury : Éditions Prise de parole, 2023).

15. Au sujet des origines intellectuelles de la thèse de la désindustrialisation au Canada et aux États-Unis, voir Steven High, « The Radical Origins of the Deindustrialization Thesis : From Dependency to Capital Flight and Community Abandonment », *Labour/Le Travail*, 91 (printemps 2023), 31-56.

16. Lachlan MacKinnon et Steven High, « Deindustrialization in Canada : New Perspectives », *Labour/Le Travail*, 91 (printemps 2023), 13.

17. Stefan Berger et Steven High, « (De-)Industrial Heritage : An introduction », *Labor : Studies in Working-Class History of the Americas*, 16, n° 1 (2019), 8.

18. Les articles de journaux proviennent de l'Université de Hearst (Centre d'archives de la Grande Zone argileuse, Collection Journal Le Nord). Un dépouillement exhaustif du journal a été rendu possible grâce à une base de données répertoriant son contenu de 1976 à 2012. Une partie des sources journalistiques ont aussi été retrouvées en ligne.

franco-ontariens¹⁹. Suivre l'actualité, allant des négociations syndicales aux investissements de l'entreprise, nous permet d'observer l'évolution des conditions de travail à Hearst²⁰. Progrès, essors et moments de crise sont abondamment décrits dans les pages de l'hebdomadaire. Des événements rares et dramatiques, tel le déclenchement d'une grève, font naturellement couler beaucoup d'encre. Sans surprise, les journalistes n'arrivent pas toujours à rester neutres et publient à l'occasion des éditoriaux appuyant les travailleurs.

Cette recherche met aussi l'accent sur des conventions collectives, textes jouant un rôle central dans le contrat de travail²¹. En plus d'étoffer le corpus documentaire, elles dévoilent peu à peu les priorités patronales et l'influence grandissante de l'entreprise dans le processus de négociation. La langue de communication est tantôt l'anglais, tantôt le français, signe du bilinguisme fonctionnel généralisé chez les Franco-Ontariens. Si la compagnie s'exprime dans les deux langues officielles, il est évident qu'une partie de la documentation est incorrectement traduite de l'anglais, langue des affaires en Ontario²².

Ces deux types de sources primaires comportent cependant leurs limites. Premièrement, elles révèlent peu sur les motivations réelles ou les expériences des acteurs présents durant les événements, que ce soit les dirigeants, les leaders syndicaux, les travailleurs ou les résidents. Deuxièmement, bien que les conventions collectives et les articles de journaux nous permettent de comprendre le résultat des pourparlers entre le patronat et le syndicat, ils offrent peu d'informations sur le processus de négociation en tant que tel, à savoir ce qui se passe derrière les portes closes. Nous aurions aimé utiliser des archives syndicales pour combler cette lacune, mais celles-ci demeurent

19. Au sujet de la presse francophone, voir ce numéro thématique : Dominique Laporte, « Présentation. Les journaux des communautés francophones minoritaires en Amérique du Nord », *Francophonies d'Amérique*, n° 35 (printemps 2013), 9-21.

20. Durant la période qui nous intéresse, le *Journal Le Nord* appartient à Omer Cantin. Originaire du Lac-Ste-Thérèse, il s'implique dans les activités de l'hebdomadaire dès sa création en devenant l'un des premiers journalistes. À partir de 1988, il est l'un des principaux actionnaires, puis l'unique propriétaire du journal de 1993 à 2016. À ce sujet, voir « Omer Cantin, un des fondateurs du journal Le Nord de Hearst, s'éteint », *Radio-Canada*, 28 mai 2024; Inès Rebei, « Omer Cantin, fondateur de la Librairie Le Nord, est décédé », *ONFR TFO*, 28 mai 2024; Claude Cantin, « Hommage à Omer Cantin », *Mon histoire*, consulté le 22 décembre 2024, https://monhistoire.ccantin.ca/cantin/hommage_omer.html.

21. Les conventions collectives ont été récupérées dans la base de données « Négothèque », le service d'archives et outil de recherche hébergé par Emploi et Développement social Canada.

22. Notons que les fautes d'orthographe et de grammaire ont été corrigées dans les citations tirées des ententes. Ceci dit, toutes modifications additionnelles ont été indiquées par des crochets.

malheureusement inaccessibles pour le moment²³. Nous avons également tenté, sans succès, d'obtenir des dossiers auprès de l'entreprise²⁴.

En raison des sources fragmentaires, il s'agit d'une étude exploratoire sur l'industrie forestière à Hearst. Organisée de manière chronologique, la recherche n'a pas pour but de proposer un nouveau cadre théorique ni de critiquer la façon dont les historiens ont jusqu'ici analysé les négociations collectives au sein des multinationales. En ce sens, l'article se veut presque exclusivement empirique. En choisissant une localité peu connue et documentée, nous enrichissons le corpus de connaissances sur l'histoire ouvrière nord-ontarienne à une époque de grandes transformations économiques.

Après un bref survol historique, nous examinerons l'acquisition de la scierie familiale, suivi des premières négociations avec le syndicat après l'achat. Nous regarderons aussi une série d'événements médiatisés, notamment la grève menée en 2002-2003. Finalement, nous analyserons la crise du bois d'œuvre qui mène à un ralentissement de la production et, parallèlement, à des mises à pied et à une fermeture.

L'ère des scieries familiales

LA VILLE DE HEARST²⁵, située dans le Nord-Est ontarien, dépend encore principalement de l'industrie forestière et de ses dérivés²⁶. L'aménagement du territoire s'amorce au début du 20^e siècle grâce à l'arrivée des lignes ferroviaires et des politiques de développement du gouvernement ontarien²⁷. Le clergé favorise aussi la colonisation en encourageant l'établissement des Canadiens français dans le Nord de l'Ontario²⁸. Des vagues migratoires sur plusieurs décennies, facilitées par les réseaux familiaux en provenance du

23. Les archives syndicales en question n'ont pas encore été classifiées par l'établissement qui en a fait l'acquisition : « L'Université de Hearst enrichit sa collection d'archives », *Radio-Canada*, 30 janvier 2012. Seule une collection portant sur la fusillade de Reesor Siding (1963) est disponible en date d'aujourd'hui.

24. Sophie Blais, lettres envoyées à Columbia Forest Products, 10 septembre et 22 octobre 2008.

25. Au sujet de la communauté, citons Marie Lebel, dir., *Cent regards sur 100 ans d'histoire. Hearst 1922-2022* (Hearst : Écomusée de Hearst/Centre d'archives de la Grande Zone argileuse, 2022).

26. L'industrie forestière demeure un puissant moteur économique pour la région, comme le démontre cette étude : Millier Dickinson Blais, *Hearst Economic Development Strategy and Action Plans* (Hearst : Corporation of the Town of Hearst, 2013).

27. À ce sujet, voir Benoît-Beaudry Gourdeau, « La colonisation des Clay Belts du Nord-Ouest québécois et du Nord-Est ontarien », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 27, n° 2 (1973), 235-256.

28. Voir Danielle Coulombe, *Coloniser et enseigner. Le rôle du clergé et la contribution des Sœurs de Notre-Dame du Perpétuel Secours à Hearst, 1917-1942* (Hearst : Le Nordir, 1998).

Québec, jouent également un rôle important dans le peuplement de la région²⁹. L'industrie forestière domine rapidement la sphère économique du fait que pratiquer l'agriculture est extrêmement difficile :

[l]a région de Hearst ne se prêtait pas à l'agriculture du fait de la nature de ses sols, fortement argileux, de la présence de nombreux rochers et de la brièveté de la saison estivale. [...] Lorsqu'il devint évident que l'agriculture était moins probable que la foresterie, l'équilibre de l'activité économique pencha du côté de l'industrie forestière, et ce, même si de nombreuses personnes conservèrent une petite ferme³⁰.

Il n'y a pas d'usine de pâtes et papiers dans la région de Hearst, mais la ressource brute est initialement exportée vers les États-Unis grâce à l'acquisition de territoires par les papetières américaines auprès des compagnies de chemin de fer³¹. L'expansion de l'industrie du sciage a surtout lieu après la Seconde Guerre mondiale de pair avec une mécanisation croissante dans la deuxième moitié du siècle³². Petit à petit, des entrepreneurs canadiens-français reçoivent ou achètent des droits de coupe sur les terres de la Couronne, chose qui favorise peu à peu l'essor des scieries familiales³³. L'arrivée d'une automatisation plus poussée du travail oblige éventuellement la création d'installations permanentes – des usines – afin de traiter la matière brute. Comme l'explique Roger Bernard, « Hearst devient progressivement le centre de compagnies intégrées que contrôlent les familles locales, compagnies qui procèdent à l'abattage, l'usinage et la vente et au transport des produits du bois. Les travailleurs forestiers voyagent de plus en plus des lieux de travail temporaires à leur lieu de résidence habituellement située à Hearst ou dans les environs³⁴. »

Après avoir acquis de l'expérience dans le monde des affaires et dans la scierie familiale (à la rivière Kabina), Yvon Levesque contemple l'idée de démarrer une entreprise pouvant utiliser commercialement le tremble à Hearst³⁵. En 1960, son frère Hervé et lui fondent la compagnie Levesque

29. Voir plus précisément le chapitre de Bernard, « Le sentier migratoire Québec/Hearst », dans *Le travail et l'espoir*, aux pages 41 à 67.

30. Ontario, Fiducie du patrimoine ontarien, Programme des plaques provinciales, *La présence française à Hearst* (Toronto 2006), 3.

31. Danielle Coulombe, « Hearst : une région exportatrice de bois à pâte! », *Forestry* [Journal of Forest History Ontario], 2, n° 1 (2011), 6-8.

32. Entrevue de Danielle Coulombe par Martine Laberge, le 10 septembre 2018, « Histoire de l'industrie forestière et des scieries. Hearst au cœur de l'industrie forestière », *Radio-Canada, Ici Première : Le Matin du Nord*, <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/le-matin-du-nord/segments/entrevue/86403/mdn-histoire-industrie-bois-scieries-hearst-nord-ontario-forestiere>.

33. Les scieries les plus notables de la région sont celles dirigées par les familles Fontaine, Gosselin, Lecours, Levesque et Selin.

34. Bernard, *Le travail et l'espoir*, 48.

35. « Yvon Levesque », *Scierie patrimoniale de Hearst*, consulté le 16 juin 2024, <https://tourismehearst.wixsite.com/scieriepatrimoniale/yvon-levesque>.

Plywood³⁶. Deux ans plus tard, une première usine voit le jour³⁷. Avant de fabriquer des panneaux de contreplaqué (*plywood*), celle-ci produit d'abord des panneaux de revêtement (*wallboard*). Le moulin embauche initialement une cinquantaine de travailleurs et connaît une forte croissance au cours des années suivantes avant d'être rasé par le feu en 1965. La production reprend, après la construction d'une nouvelle scierie, l'année suivante. À la fin de la décennie, la main-d'œuvre, qui se chiffre au-delà de 200 employés, comprend aussi une soixantaine de femmes.

Au début des années 1970, les frères Levesque diversifient leur offre de produits en raison d'une hausse de la demande pour les matériaux de construction de meubles. Ils inaugurent une seconde usine pouvant récupérer les résidus de bois, c'est-à-dire les copeaux (*wood chips*), les rabotures (*wood shavings*) et les sciures (*saw dust*), afin de minimiser le gaspillage³⁸. Celle-ci est entièrement dédiée à la fabrication de panneaux de bois aggloméré (*presswood*), parfois aussi appelés « panneaux de particules ». Selon la compagnie, il s'agit à l'époque de la plus importante opération de ce genre au pays³⁹. À l'échelle locale, on fait dorénavant une distinction claire entre le « *plywood* » et le « *presswood* » même si les deux moulins, qui se situent l'un à côté de l'autre, sont gérés par la même direction. Nous y reviendrons.

Bien qu'il y ait des périodes de ralentissement économique⁴⁰, la firme familiale continue à croître. Les avancées technologiques prennent pareillement de l'ampleur au cours des années 1980. Pendant cette période, on ajoute notamment une chaîne de production pour panneaux de mélamine (constitués d'une résine imprégnée dans le bois) à l'usine d'aggloméré. D'autre part, Levesque Plywood acquiert une usine au Québec, située dans le village de Saint-Casimir (comté de Portneuf), pour se lancer dans la fabrication de panneaux plaqués haut de gamme, soit de bois franc et de bois exotique⁴¹.

À l'aube du millénaire, l'entreprise hearstoise souhaite poursuivre son expansion et conquérir de nouveaux marchés afin de demeurer compétitive

36. Parfois écrit Levesque Plywood Limited ou Ltd. après son incorporation. Soulignons que le nom de l'entreprise appartenant aux frères peut porter à confusion puisqu'une autre compagnie – nommée Levesque Lumber – est dirigée par des membres de la famille élargie. Cette entreprise fait des affaires dans la région, à la même époque.

37. Daigle, « Famille Levesque » dans *Histoire des petites scieries*, en ligne. Les dates exactes ne sont pas claires, car certaines sources locales considèrent l'année de l'ouverture de l'usine de bois de sciage comme étant la date de la fondation de l'entreprise.

38. « Levesque Plywood : du contreplaqué aux panneaux agglomérés », *Journal Le Nord* (Hearst) (ci-après *JLN*), 31 août 1983.

39. Levesque Plywood cité dans Daigle, « Famille Levesque », en ligne.

40. George Lafontaine, « 150 travailleurs au repos : Levesque Plywood ferme ses portes indéfiniment », *JLN*, 3 juillet 1980.

41. « L'usine de Saint-Casimir », *Columbia Forest Products*, consulté le 16 juin 2024, <https://www.columbiaforestproducts.com/quebec/>.

dans le contexte du libre-échange; à cet effet, elle cherche activement un partenaire d'affaires à partir des années 1990⁴². Au printemps 1996, la scierie est officiellement acquise par une compagnie américaine nommée Columbia Forest Products (CFP)⁴³. L'usine québécoise appartenant à la famille Levesque fait aussi partie de l'offre de vente. Nous ne savons pas pourquoi la famille décide de vendre toutes ses parts. Sans doute que le décès du fondateur quelques années plus tôt avait pesé dans la balance. Peut-être aussi que les héritiers ne voulaient pas prendre la relève⁴⁴.

Sept ans plus tôt, CFP avait fait l'achat de sa première succursale ontarienne, un moulin de placage de bois situé à Rutherglen (Bonfield)⁴⁵. Originellement une petite coopérative fondée en 1957 dans l'État de l'Oregon (sous le nom de Klamath Hardwoods), CFP se transforme vite en succès commercial⁴⁶. Entreprise à fort potentiel de croissance, elle obtient et construit plusieurs nouvelles usines de sciage aux États-Unis au cours des années 1980. Cette stratégie agressive lui permet d'évoluer rapidement pour devenir un compétiteur national de produits contreplaqués. CFP gère strictement l'efficacité de ses opérations soit en augmentant la capacité de production de certains établissements soit en procédant à leur fermeture, approche qui sera dupliquée à Hearst.

Premières négociations difficiles

L'ACHAT MARQUE UN MOMENT décisif dans l'histoire de la localité; les travailleurs hearstois vont devoir désormais transiger avec un nouvel employeur étatsunien, autrefois un concurrent et client de l'entreprise familiale. Le gérant du complexe industriel de Hearst, Donald Bisson, se dit content de la vente, car « [elle] assure que Levesque Plywood demeure compétitive sur les marchés et que l'entreprise se maintienne [*sic*] à la fine pointe de la technologie⁴⁷ ».

42. F.B. [Francis Bouchard], « Levesque Plywood nie une vente », *JLN*, 28 février 1996.

43. Le siège social de l'entreprise se trouve aujourd'hui à Greensboro en Caroline du Nord. Après une restructuration, la compagnie adopte son nom actuel en 1976. Une brève chronologie est fournie sur le site officiel : « The Columbia Story », *Columbia Forest Products*, consulté le 20 janvier 2020, <https://www.columbiaforestproducts.com/us/the-columbia-story>.

44. Yvon Levesque est décédé en 1993. Richard Lachance [compilation], *Relevé de pierres tombales de Hearst (Ontario) et des environs* (Ottawa : Société franco-ontarienne d'histoire et de généalogie, s.d.), 100.

45. CFP compte aujourd'hui une dizaine d'usines en activité au Canada et aux États-Unis. Elle embauche plus de 2 000 travailleurs.

46. Scott Marshall et coll., « Sustainability Amidst Uncertainty : Columbia Forest Products' Pursuit of Sustainability in a Changing Market », *Business Faculty Publications and Presentations* [Portland State University], 36 (2009), 1-2.

47. Donald Bisson cité dans F.B., « Levesque Plywood vendu à Columbia », *JLN*, 5 juin 1996. Le montant de la vente n'est pas divulgué.

Durant les pourparlers, la compagnie affirme avoir plus de 350 employés au total et un chiffre d'affaires dépassant 70 millions de dollars⁴⁸. Elle dit fabriquer approximativement deux millions de panneaux d'aggloméré et 625 000 panneaux de contreplaqué.

Après la vente officielle, dans le cadre de son plan stratégique de modernisation, CFP annonce des mises à niveau afin d'augmenter immensément la production de sa nouvelle « Division Levesque » à Hearst⁴⁹. Cependant, la convention collective, échue depuis le mois de mai, doit être simultanément conclue avec les travailleurs en usine⁵⁰. La transition n'est pas aussi souple que prévu; il faut faire appel au ministère du Travail pour faire avancer les discussions entre les dirigeants et la section locale 2995 du Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (IWA Canada)⁵¹, anciennement le Syndicat des bûcherons et des employés de scieries (Lumber and Sawmill Workers' Union)⁵². CFP n'est pourtant pas à sa première négociation avec des travailleurs ontariens, car trois ententes ont été signées précédemment avec les employés à Rutherglen⁵³.

Lorsque les tentatives de conciliation auprès de la province s'avèrent un échec, les négociations sont suspendues⁵⁴. À la mi-octobre, toujours sans convention collective, les ouvriers votent majoritairement en faveur d'un mandat de grève (à 98 p. 100 selon le journal local). Les points centraux de litige sont l'horaire de travail et les avantages sociaux.

Les pourparlers reprennent en novembre et portent fruits⁵⁵. Une nouvelle entente, ratifiée sur trois ans, permet à quelques 200 travailleurs syndiqués d'éviter une grève⁵⁶. Parmi les gains, on retrouve une augmentation salariale

48. F.B., « Levesque Plywood : des discussions se déroulent », *JLN*, 1^{er} mai 1996.

49. F.B., « Avec l'utilisation d'une nouvelle tour à bois Levesque Plywood augmentera considérablement sa production », *JLN*, 4 septembre 1996.

50. F.B., « Fin de contrat au Plywood », *JLN*, 29 mai 1996.

51. F.B., « Plywood : on fera affaire au ministère du Travail », *JLN*, 3 juillet 1996; F.B., « Négociations chez Levesque Plywood », *JLN*, 18 septembre 1996; F.B., « Négociations infructueuses au Plywood », *JLN*, 25 septembre 1996.

52. Créé en 1944, le syndicat est affilié à la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique jusqu'en 1988, année de son adhésion au syndicat IWA Canada.

53. Emploi et Développement social Canada (ci-après EDSC), Négothèque, Convention n° 07666-03, Columbia Forest Products Ltd. Rutherglen Division et IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} octobre 1989 au 30 septembre 1991, 13 novembre 1990 [signature]; EDSC, Négothèque, Convention n° 07666-04, Columbia Forest Products Ltd. Rutherglen Division et IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} octobre 1991 au 30 septembre 1994, 13 février 1992 [signature]; EDSC, Négothèque, Convention n° 07666-05, Columbia Forest Products Ltd. Rutherglen Division et IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} octobre 1994 au 30 septembre 1997, 6 avril 1995 [signature].

54. F.B., « Les travailleurs votent pour un mandat de grève à 98 p. 100 », *JLN*, 16 octobre 1996.

55. F.B., « Plywood : les négociations reprendront », *JLN*, 13 novembre 1996.

56. L'entente touche tous les employés des deux usines hearstoises à l'exception des

de 3 p. 100 par année, hausse remboursée rétroactivement depuis la fin de la dernière convention collective⁵⁷. Chaque personne reçoit aussi une prime de 1 000 \$ à la signature, ce qui représente près d'un quart de million de dollars. Au niveau des pertes, le syndicat accepte que la rémunération pour la pause du midi soit supprimée pour les employés affectés exclusivement aux quarts de travail de jour, notamment plusieurs hommes de métier. Ils doivent alors travailler 30 minutes additionnelles chaque jour pour effectuer une semaine de travail normale, soit 40 heures.

Comme la convention collective concerne techniquement deux usines séparées par type de panneaux de bois (contreplaqués et agglomérés), certains articles s'appliquent seulement à l'un ou l'autre endroit. Cette pratique n'est toutefois pas nouvelle; l'ancienne direction familiale optimisait aussi le fonctionnement des moulins selon les besoins⁵⁸. Ils n'ont d'ailleurs pas tout à fait la même semaine de travail⁵⁹. À l'usine de contreplaqué, l'horaire commence le lundi à minuit et se termine le samedi à la même heure; les fins de semaine sont réservées pour le nettoyage et l'entretien hebdomadaires, effectués à l'intérieur d'heures supplémentaires. Tandis qu'à l'usine d'aggloméré, les opérations se font sans interruption, la semaine débutant le dimanche⁶⁰. Ce faisant, certains employés ne peuvent pas profiter de la rémunération majorée, c'est-à-dire du « temps et demi » pour le travail du samedi et du « temps double » pour celui du dimanche lorsque ces journées font partie de leurs horaires réguliers. Il y a toutefois maints dispositifs pour obtenir des primes en dehors des heures normales de travail.

Si l'entreprise reconnaît que l'ancienneté régit les « [...] promotions, transferts, mises à pied et rappels [...], pourvu que l'employé ait les connaissances, [les qualifications] et l'habileté pour faire l'ouvrage requis⁶¹ », le principe est tout de même appliqué différemment dans les deux usines. L'ancienneté est basée sur la durée de service à partir de la date d'embauche, mais « établie et maintenue sur une base de département⁶² ». Sans surprise, le

contremaîtres, de la direction, des employés de bureau et des ventes, des sous-traitants et leurs employés ainsi que des mesureurs. EDSC, Négotherque, Convention n° 01019-05, Levesque Plywood Limited et Local 1-2995 IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} juin 1996 au 31 mai 1999, 12 août 1997 [étampe].

57. F.B., « Une nouvelle entente de trois ans au Plywood », *JLN*, 27 novembre 1996.

58. EDSC, Négotherque, Convention n° 01019-03, Levesque Plywood Limited et Local 1-2995 IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} juin 1990 au 5 mai 1993, 28 octobre 1993 [étampe]; EDSC, Négotherque, Convention n° 01019-04, Levesque Plywood Limited et Local 1-2995 IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} juin 1993 au 31 mai 1996, s.d.

59. EDSC, Négotherque, n° 01019-05, Levesque Plywood, 19-23 [version française].

60. Notons que certaines lignes de production ne fonctionnent pas sur trois quarts de travail; elles ont leur propre horaire.

61. EDSC, Négotherque, n° 01019-05, Levesque Plywood, 24.

62. EDSC, Négotherque, n° 01019-05, Levesque Plywood, 31.

premier « département » comprend tous les travailleurs syndiqués rattachés à l'usine de contreplaqué, tandis que le second réunit tous ceux se rapportant à l'usine d'aggloméré⁶³. Conséquemment, les mutations entre ces deux endroits sont forts compliqués :

[i]nter-department transfers will be allowed only in case there is a vacancy in one department which must be filled by hiring. In such case, employees of the other department will be given preference over new hires. An employee transferring from one department to the other under the aforementioned circumstances, will, for purposes of fringe benefits, retain all seniority already accrued. For purposes of actual exercising of seniority, such said employee's seniority will begin accruing on the date his transfer becomes effective⁶⁴.

Autrement dit, à quelques rares exceptions, en vertu de ce découpage départemental strict, un travailleur qui transfère d'une usine à l'autre perd inévitablement son rang dans le classement, même s'il s'agit d'une unique entreprise opérant dans un seul complexe industriel. Dans ces conditions, l'ancienneté acquise selon le lieu de travail permet de bloquer de manière informelle les embauches transversales, puisque les salaires et les prestations restent les mêmes. À l'évidence, recommencer au bas de l'échelle après plusieurs années de service, voire des décennies, s'avère un choix difficile pour un travailleur. Ne serait-il pas plus avantageux de simplement trouver du boulot dans les autres scieries régionales? Difficile de répondre à cette question, mais sûrement que certains ouvriers se sont interrogés à ce sujet. Bien qu'il soit normal de négocier séparément des ententes pour les travailleurs forestiers, qui sont parfois des sous-traitants ou des travailleurs à la pièce, nous ne savons pas si cette division départementale a été instaurée ailleurs à Hearst. Cette pratique a été implantée par la famille Levesque comme le démontrent les conventions collectives antérieures⁶⁵. CFP maintient donc la coutume. « *Hindsight is 20-20* » comme on dit!

Le commerce du bois

LES INVESTISSEMENTS PERMETTENT d'augmenter considérablement la production à Hearst, mais un léger ralentissement de l'activité est déjà noté

63. Un troisième « département » moins officieux comprend certaines catégories précises d'emploi ou de lieux de travail : les affûteurs de couteaux, l'atelier d'usinage, les électriciens, l'expédition, le garage et les menuisiers. Les ouvriers conservent et acquièrent de l'ancienneté dans leur département d'origine. Les nouvelles personnes embauchées, quant à elles, accumuleront de l'ancienneté dans le « département » de contreplaqué. EDSC, Négothèque, n° 01019-05, Levesque Plywood, 33.

64. EDSC, Négothèque, n° 01019-05, Levesque Plywood, 30 [version anglaise]. Rappelons ici que le comptoir de mélamine fait partie de l'usine d'aggloméré. Le droit de supplantation (*bumping*) s'applique dans certains cas de mise à pied, sans permission de retour.

65. EDSC, Négothèque, n° 01019-03, Levesque Plywood, 20; EDSC, Négothèque, n° 01019-04, Levesque Plywood, 20-21.

après la prise en charge par CFP, à l'automne 1997⁶⁶. Faute d'acheteurs pour les produits du bois, il faut réduire les quarts de travail en supprimant la journée du vendredi, et ce, pour plus de deux mois à l'usine de contreplaqué. Une entente est néanmoins signée avec les travailleurs forestiers⁶⁷, signe que l'entreprise américaine souhaite poursuivre ses opérations dans la région. À ce titre, CFP obtient un permis d'aménagement forestier durable (PAFD) dans la forêt de l'Algoma (près de Wawa)⁶⁸. Ce type de permis, octroyé par la province pour une période allant jusqu'à 20 ans, permet aux compagnies de récolter les arbres dans une zone déterminée en échange de la gestion forestière des terres de la Couronne (allant du recueil des données jusqu'au reboisement, selon les lois en vigueur)⁶⁹. CFP détient aussi d'autres droits de coupe, incluant ceux en partenariat avec la Hearst Forest Management⁷⁰. L'accès aux cordes de bois reste crucial pour conserver les emplois, tant en usine qu'en forêt; chaque perte ou interdiction de bûchage est susceptible de nuire à la compagnie⁷¹. L'approvisionnement du bois – et, par ricochet, la surexploitation des forêts – est depuis longtemps un sujet d'actualité; une quinzaine d'années plus tôt, l'hebdomadaire régional soulignait la difficulté des scieries à fonctionner au maximum de leurs capacités à Hearst⁷².

L'échéance de la convention collective étant arrivée, des discussions avec les employés syndiqués des deux usines se déroulent à nouveau à partir de l'été 1999⁷³. Une entente de principe est finalisée en décembre à l'aide d'un

66. F.B., « Les ventes ne suivent pas la production : semaine de 4 jours au Plywood », *JLN*, 17 septembre 1997; F.B., « Retour de la semaine de 5 jours au Plywood », *JLN*, 26 novembre 1997.

67. F.B., « Entente salariale pour les travailleurs forestiers de Malette et Levesque Plywood », *JLN*, 3 décembre 1997.

68. F.B., « Levesque Plywood signe un permis d'aménagement forestier durable », *JLN*, 11 février 1998. Selon les informations retrouvées en ligne, une partie du permis détenu par CFP était encore valide en 2016 : Ontario, Ministère des Richesses naturelles et des Forêts, « Wood supply commitments and overlapping licences » et « Appendix "E" », *Sustainable Forest Licence for the Algoma Forest* (Toronto 2019), <https://www.ontario.ca/page/sustainable-forest-licence-algoma-forest>.

69. Ontario, Ministère des Richesses naturelles, *Permis d'aménagement forestier durable* (Toronto 2024), <https://www.ontario.ca/fr/page/permis-damenagement-forestier-durable>.

70. La Hearst Forest Management est une entreprise privée détenant un permis d'aménagement forestier durable pour la forêt de Hearst depuis 1986; CFP est l'un de ses actionnaires. Voir « Plan de gestion forestière (PGF) », *Hearst Forest Management Inc.*, consulté le 11 décembre 2020, <https://www.hearstforest.com>. À ce sujet, on consultera aussi Rob Galloway, « 60 Years of Silviculture on the Hearst Forest », *Forestry*, 1, n° 2 (2010), 24-25.

71. F.B., « Levesque Plywood serait durement touché », *JLN*, 22 avril 1998.

72. « Surexploitation des forêts de la région », *JLN*, 6 janvier 1982.

73. A.B. [André Bolduc], « À la première phase des négociations », *JLN*, 14 juillet 1999.

médiateur⁷⁴, mais la signature est repoussée⁷⁵. Entretemps, les employés forestiers négocient séparément une entente avec CFP⁷⁶. Ils rejettent la première offre patronale avant de conclure un accord sur trois ans⁷⁷. Damien Roy, président de la section locale 2995 du IWA Canada, estime que « les employés [payés à l'heure et à la pièce] ont accepté beaucoup de concessions⁷⁸ ». Parmi les compromis, on compte l'élimination d'indemnités pour le travail effectué à l'extérieur de la ville. CFP affirme que ces compressions lui permettent de demeurer « compétitive » sans provoquer de pertes d'emploi.

D'importants changements figurent dans la convention collective; l'usine de contreplaqué continue à opérer généralement sur trois quarts de travail, alors qu'on remarque que des journées de douze heures ont été instaurées à l'usine d'aggloméré⁷⁹. L'horaire de travail est donc de 7 h 30 à 19 h 30 et vice versa (en continu à partir du dimanche). Les heures majorées sont payées après douze heures les jours de semaine, pour les huit premières heures les samedis et les dimanches. Ce changement n'est toutefois pas coulé dans le béton, comme le démontre ce passage en provenance du nouvel accord : « Si pour n'importe quelle raison, la majorité des travailleurs ou la compagnie décident à n'importe quel temps [pendant] la durée de cette entente de retourner à [un horaire] de huit heures, ceci sera permis avec 30 jours de préavis⁸⁰. » Nous y reviendrons à la prochaine section.

Les conditions de travail retrouvées dans la nouvelle convention collective sont similaires à l'ancienne. Mentionnons néanmoins quelques exemples. La compagnie s'engage à fournir les vêtements et équipements de sécurité nécessaires tels que les bouchons d'oreille, les combinaisons (*coveralls*), les gants, les imperméables, les lunettes, les couches protectrices pour la soudure et les tabliers, là où ils sont requis⁸¹. Certains articles doivent être « usés » et « retournés » avant d'en recevoir d'autres, à défaut de quoi ils seront déduits dans le bulletin de paie de l'employé. L'entreprise rembourse également une partie des bottes et des lunettes de sécurité avec prescription. Quant aux

74. F.B., « Les employés de Columbia se prononcent dimanche », *JLN*, 8 décembre 1999; F.B., « Les employés de Columbia acceptent une entente de trois ans », *JLN*, 15 décembre 1999.

75. La date exacte de la signature est inconnue. EDSC, Négotherèque, Convention n° 01019-06, Columbia Forest Products (Levesque Division) et Local 2995 IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2002, s.d.

76. F.B., « Columbia : les négociations reprendront », *JLN*, 29 décembre 1999; F.B., « Les travailleurs forestiers de Columbia voteront dimanche », *JLN*, 12 janvier 2000.

77. F.B., « Les travailleurs forestiers rejettent l'entente », *JLN*, 19 janvier 2000.

78. Damien Roy cité dans F.B., « Les travailleurs forestiers de Columbia concluent une entente », *JLN*, 23 février 2000.

79. EDSC, Négotherèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 20-25 et 86.

80. EDSC, Négotherèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 25-26.

81. EDSC, Négotherèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 17.

hommes de métier, CFP verse une allocation allant jusqu'à 325 \$ par année pour l'achat d'outils⁸²; elle fournit aussi une assurance feu, vol et vandalisme pour les coffres et leur contenu. En ce qui concerne la qualité de l'air, la firme s'engage à « prendr[e] les mesures requises pour améliorer la ventilation, le chauffage et le contrôle de la poussière dans les deux usines⁸³ » en partenariat avec le syndicat.

Les salaires augmentent de 2,5 p. 100 en 1999, de 2,5 p 100 en 2000 et de 3 p. 100 en 2001⁸⁴. Sauf certains ouvriers spécialisés qui ont franchi la barre des 20 \$ de l'heure au milieu des années 1990, on observe que la plupart des employés ont un taux horaire similaire variant de quelques cents à quelques dollars près chacun (voir la grille salariale à l'annexe I). En réalité, cela ne tient pas compte des heures supplémentaires, des paies de vacances et des autres ajustements ou incitatifs, choses qui peuvent hausser de beaucoup les gains annuels des travailleurs.

L'un des plus bas revenus, celui d'étudiant ou de journalier, est d'autant plus impressionnant si l'on prend en considération le salaire minimum, soit 6,85 \$ en 1996. Avec l'inflation, le taux horaire de 16,50 \$ de 1996 représente presque 30 \$ en monnaie d'aujourd'hui⁸⁵. La rémunération moyenne canadienne ne dépassera ce montant qu'en 2020⁸⁶. À titre comparatif, cette somme représente presque 5 \$ de plus que celle de leurs confrères journaliers à Rutherglen qui travaillent à l'autre usine ontarienne appartenant à CFP et qui gagnent 11,73 \$ à la même période, soit approximativement 29 p. 100 de moins⁸⁷. Les étudiants, quant à eux, sont classifiés séparément et empochent 9,55 \$, soit une différence d'environ 7 \$ (c'est-à-dire 42 p. 100 de moins). En 1999, les étudiants travaillant à Rutherglen reçoivent 10,54 \$ contrairement aux étudiants de Hearst qui gagnent 17,95 \$; en 2002, c'est 11,60 \$ qu'ils empochent au lieu de 19,55 \$⁸⁸.

82. EDSC, Négohèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 18-19.

83. EDSC, Négohèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 18.

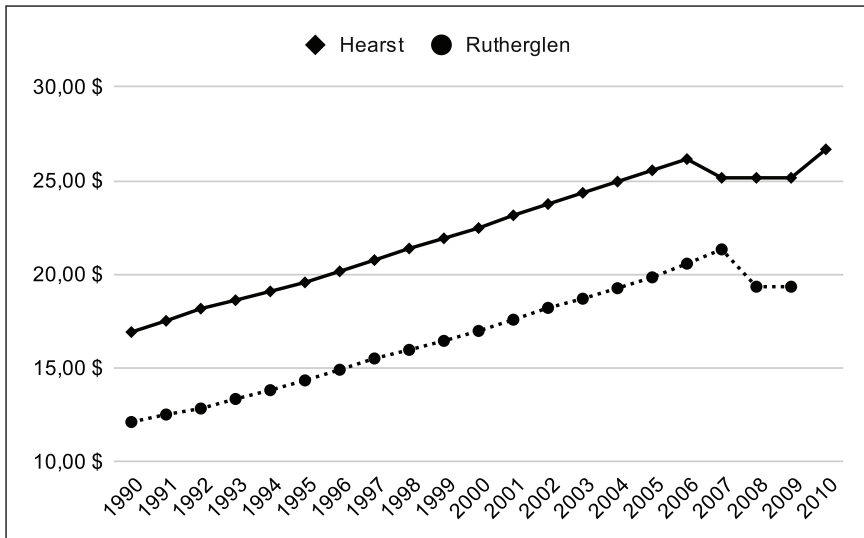
84. EDSC, Négohèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 52.

85. « Feuille de calcul de l'inflation », *Banque du Canada*, consulté le 16 juin 2024, <https://www.banqueducanada.ca/taux/renseignements-complementaires/feuille-de-calcul-de-linflation>; « Calculateur de l'inflation : Combien cela me coûte? », *Syndicat canadien de la fonction publique*, consulté le 16 juin 2024, <https://scfp.ca/calculateur-ipc>.

86. Selon Statistiques Canada, le salaire moyen des employés canadiens est passé de 24,47 \$ à 30,03 \$ entre 1998 et 2021. Cette croissance est notamment limitée par le ralentissement économique de 2008-2009 et la crise de la COVID-19 à partir de 2020. À ce sujet, voir Canada, Statistiques Canada, « Rémunération moyenne, 1998 à 2021 », *Qualité de l'emploi au Canada* (Ottawa 2022).

87. EDSC, Négohèque, n° 07666-05, Columbia Forest Products, 48.

88. EDSC, Négohèque, Convention n° 07666-06, Columbia Forest Products Ltd. Rutherglen Division et Local 1000 IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} octobre 1997 au 30 septembre 2000, 24 mars 1998 [signature], 46; EDSC, Négohèque, Convention n° 07666-07, Columbia Forest Products Ltd. Rutherglen Division et Local 1000 IWA-Canada, Convention



Graphique I - Comparaison de l'échelle salariale pour les mécaniciens industriels de classe « A » (Divisions Levesque et Rutherglen), 1990-2010.

Source : EDSC, Négothèque, Convention collectives.

On peut donc affirmer que les gages chez CFP Division Levesque sont très généreux.

Autre comparaison éclairante au niveau des métiers : les mécaniciens industriels (*millwrights*) détenant un certificat provincial de qualification, par exemple, ont, en 1996, un taux horaire de 14,91 \$ à Rutherglen et de 20,16 \$ à Hearst, soit une différence de 5,25 \$ de l'heure⁸⁹. L'écart salarial se maintient pour les années subséquentes : 16,45 \$ par rapport à 21,92 \$ en 1999 et 18,21 \$ contrairement à 23,75 \$ en 2002⁹⁰.

Dans le graphique, on constate que les inégalités persistent; les mécaniciens industriels à l'usine de Rutherglen ne reçoivent jamais une rémunération équivalente au fil du temps⁹¹. Constatons également les effets de la crise du

collective en vigueur du 1^{er} octobre 2000 au 9 septembre 2003, 3 janvier 2001 [signature], 45.

89. EDSC, Négothèque, n° 07666-05, Columbia Forest Products, 47.

90. EDSC, Négothèque, n° 07666-06, Columbia Forest Products, 45; EDSC, Négothèque, n° 07666-07, Columbia Forest Products, 44.

91. Nous avons choisi le montant le plus élevé lorsqu'il y avait plusieurs données pour la même année. Il n'y a pas de renseignements pour l'usine de Rutherglen en 2010. Pour les données de Hearst, voir EDSC, Négothèque, n° 01019-03, Levesque Plywood, 39-42; EDSC, Négothèque, n° 01019-04, Levesque Plywood, 39-42; EDSC, Négothèque, n° 01019-05, Levesque Plywood, 58-66 [version anglaise]; EDSC, Négothèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 65-73; EDSC, Négothèque, Convention n° 01019-07, Columbia Forest Products (Levesque Hearst) et Local

bois d'œuvre dans le graphique. Les salaires régressent et stagnent aux deux endroits après des hausses appréciables pendant presque quinze ans.

Dans la convention de 1999, les tarifs horaires sont ajustés par lieu de travail à l'usine de contreplaqué; de nouveaux postes sont créés et d'autres sont déplacés (voir à nouveau l'annexe I). Preuve que les temps changent, CFP ajoute une catégorie de métiers, soit les techniciens électriciens (*electrical engineering technician*)⁹². Ces derniers assurent diverses fonctions reliées au matériel électronique tel que les automates programmables industriels (API), les interfaces personne-machine (IPM), les instruments de calibrage et de contrôle numérique, etc. Ce métier, qui nécessite des qualifications additionnelles, est l'emploi le mieux rémunéré (23,23 \$ par heure pour la classe « A » en 1999). Notons aussi le salaire du chef de laboratoire à l'usine d'aggloméré; il s'agit d'un des plus hauts taux en 1999, soit 19,82 \$, après celui des hommes de métier.

Prélude au conflit

DANS LE CADRE DE SON PROJET continu de modernisation, la compagnie prévoit des investissements importants à l'usine d'aggloméré au début des années 2000⁹³. Le plan d'expansion est appréciable; il a pour but d'augmenter la production de l'usine de 50 p. 100 avec l'aménagement d'une ligne de pressage et d'un séchoir neuf ainsi que l'installation d'un équipement pour le raffinage. Ces améliorations demandent cinq semaines d'arrêt de travail et une équipe, venue d'Allemagne, pour encadrer les activités. Même si un « spectaculaire » incendie est déclenché au printemps, les dommages sont minimes et les opérations peuvent reprendre rapidement⁹⁴.

2995 IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} juin 2002 au 1^{er} juillet 2007, 13 mai 2004 [étampe], 71-80. Pour les données de Rutherglen, voir EDSC, Négothèque, n° 07666-03, Columbia Forest Products, 27-28; EDSC, Négothèque, n° 07666-04, Columbia Forest Products, 42-43; EDSC, Négothèque, n° 07666-05, Columbia Forest Products, 47-48; EDSC, Négothèque, n° 07666-06, Columbia Forest Products, 45-46; EDSC, Négothèque, n° 07666-07, Columbia Forest Products, 44-45; EDSC, Négothèque, Convention n° 07666-08, Columbia Forest Products Ltd. Rutherglen Division et Local 1000 IWA-Canada, Convention collective en vigueur du 1^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2008, 7 janvier 2004 [signature], 46-47; EDSC, Négothèque, Convention n° 07666-09, Columbia Forest Products Ltd. Rutherglen Division et Local 1-1000 United Steelworkers, Convention collective en vigueur du 1^{er} octobre 2008 au 30 septembre 2010, 7 janvier 2009 [signature], 41.

92. EDSC, Négothèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 58-60.

93. F.B., « Des investissements importants chez Columbia cette année », *JLN*, 12 avril 2000.

94. A.B., « Spectaculaire incendie chez Columbia », *JLN*, 3 mai 2000. Notons que les incendies sont chose courante dans les scieries, à un point tel que les journalistes recyclent les titres d'article : A.B., « Spectaculaire incendie chez Columbia », *JLN*, 31 juillet 2002. Il y a un autre incendie l'année suivante : A.B., « Incendie chez Columbia », *JLN*, 28 février 2001.

En 2001, la compagnie tente d'imposer un système de rotation des emplois qui obligerait les travailleurs à œuvrer à différents endroits durant le même quart de travail. Les employés expriment aussitôt leur mécontentement, car ils jugent que ces changements contreviennent à la convention collective. En mars, durant un changement de quart de travail, une trentaine d'affiches sont installées à l'intérieur des bâtiments; on peut lire sur l'une d'entre elles : « Attention les directeurs, [n]ous les membres du local-2995 IWA Canada [...] sommes contre la rotation des *jobs* obligatoire⁹⁵. » Le jour même, on force les travailleurs à retirer les pancartes. Quelques mois plus tard, une explosion menace l'usine d'aggloméré et cause des millions de dollars de dommages⁹⁶. L'éclatement d'un silo soulève le toit et détruit une partie d'un mur et de la tuyauterie de l'usine. Une personne est blessée. Selon le journal local, les pompiers doivent effectuer deux visites additionnelles pour maîtriser les étincelles. Environ 60 employés ne peuvent pas se rendre au travail pendant quatre semaines. La mise à jour est parsemée d'embûches.

Qui plus est, Hearst n'est évidemment pas à l'abri de ce qui se passe à l'échelle internationale. Les disputes commerciales sur le bois d'œuvre finissent par entraîner un ralentissement de la production locale⁹⁷. Le conflit oppose le Canada, qui a d'énormes réserves de bois, aux États-Unis, son principal marché d'exportation⁹⁸. Rappelons que dans les provinces productrices, les droits d'exploitation et de coupe reviennent à l'État, tandis que c'est le marché qui dicte les prix aux États-Unis, puisque les forêts sont surtout privées. L'imposition d'une taxe compensatoire et antidumping par les Américains en 2001, à l'échéance de l'accord précédent, chamboule l'industrie.

Entretemps, CFP acquiert une troisième succursale ontarienne à Nipigon (près du lac Supérieur)⁹⁹. Une série de chefs d'accusation sont portés contre l'ancien payeur pour fraude; un montant de plus d'un million aurait été subtilisé à la compagnie sur une longue période, entre 1993 et 2002¹⁰⁰. L'entreprise, qui détient une assurance contre la malhonnêteté professionnelle, ne subit aucune perte, contrairement à Levesque Plywood.

95. D.J. [Danny Joncas], « Les employés de Columbia s'opposent à la "rotation des jobs" », *JLN*, 21 mars 2001.

96. D.J., « Explosion majeure chez Columbia », *JLN*, 20 juin 2001.

97. D.J., « Les employés votent à 87 p. 100 en faveur du travail partagé », *JLN*, 7 novembre 2001.

98. William Dymond, « Le dossier du bois d'œuvre met le fédéralisme à l'épreuve tant au Canada qu'aux États-Unis », *Fédérations*, 6, n° 1 (2007), 26.

99. En 2007, CFP vend l'usine de Nipigon. Un feu la ravage peu de temps après. Voir « Nipigon Mill Fire a "Devastating" Loss », *Toronto Star*, 7 février 2007; « Company promises to rebuild after fire destroys Nipigon mill », *CBC News*, 8 février 2007.

100. A.B., « Enquête en cours chez Columbia », *JLN*, 6 février 2002; A.B., « Encore des mois pour l'affaire Columbia », *JLN*, 13 mars 2002; A.B., « Des accusations portées contre un ex-employé de la compagnie Columbia », *JLN*, 15 mai 2002; D.J., « Plus d'un million de dollars subtilisés à la compagnie Columbia Forest Products », *JLN*, 24 décembre 2002.

Une grève à l'hiver 2002-2003

LA CONVENTION COLLECTIVE est échue depuis la fin du mois de mai 2002. Lorsqu'un nouveau cycle de négociations avec un conciliateur échoue, la possibilité d'une grève dans les usines hearstoises devient réelle en décembre¹⁰¹. La question des plages horaires constitue le plus gros litige, à savoir si la compagnie peut imposer des quarts de travail en continu sur douze heures avec quatre équipes en rotation, partout dans le complexe industriel¹⁰². Cela nécessiterait une réorganisation complète du travail¹⁰³, ce à quoi s'oppose le syndicat. Donald Bisson, directeur général de la Division Levesque, explique l'avantage du nouvel horaire : « L'opération continue permet à l'usine de rencontrer [*sic*] ses objectifs de volume et aussi de production totale. On fait compétition avec des gens qui ont déjà implanté ce système, alors soit on va de l'avant, ou soit on recule¹⁰⁴. » Ce calendrier est déjà en vigueur à l'usine d'aggloméré depuis quelques années¹⁰⁵. Le syndicat considère néanmoins que les méthodes de production utilisées dans les deux usines sont distinctes. On croit qu'il sera spécialement difficile pour les employés plus âgés de rester debout pendant douze heures, généralement au même poste. De plus, on soupçonne que les longues journées ne vont pas forcément réduire les accidents de travail.

La section locale 2995 du IWA souhaite s'inspirer d'une entente récemment négociée dans une usine à Cochrane, ville située à proximité dans le Nord-Est ontarien¹⁰⁶. Le syndicat réclame la même augmentation salariale, soit 60 cents de l'heure annuellement pour tous les employés, et une amélioration des avantages sociaux. Il aimerait que la durée de la convention collective soit étendue à cinq ans plutôt qu'à trois. Cependant, les deux parties n'arrivent pas à s'entendre avant la date butoir; les employés rejettent l'offre patronale et votent majoritairement en faveur d'une grève¹⁰⁷.

Les opérations sont paralysées dans les usines à partir de minuit le lundi 16 décembre. Le patronat estime qu'il n'y aura pas d'interruptions majeures au

101. D.J., « Possibilité de grève lundi », *JLN*, 11 décembre 2002.

102. « Grève à Hearst : les employés de Columbia Forest Products répliquent », *Radio-Canada*, 28 janvier 2003.

103. Les opérations continues fonctionnent de manière à ce que les individus soient en congé tous les deux à trois jours, après avoir travaillé 24 à 36 heures.

104. D.J., « Négociations? », *JLN*, 24 décembre 2002.

105. D.J., « Qu'est-ce qui a été proposé aux employés? », *JLN*, 18 décembre 2002.

106. D.J., « Le syndicat IWA souhaite se baser sur la récente entente conclue à Cochrane », *JLN*, 11 décembre 2002.

107. Selon le journal local, 311 employés exercent leur droit de vote. D.J., « C'est la grève chez Columbia », *JLN*, 18 décembre 2002.

service à la clientèle; il compte rediriger les commandes vers d'autres usines¹⁰⁸. Les policiers sont dépêchés sur les lieux dès le premier jour, car les grévistes empêchent des dirigeants de quitter les bureaux¹⁰⁹.

Il s'agit du premier débrayage depuis 1985¹¹⁰. Près de 320 employés sont en grève. Comme CFP est l'un des plus importants employeurs de la ville, les répercussions économiques sur la communauté sont immédiates¹¹¹. Le salaire hebdomadaire offert par le syndicat est de 225 \$ en plus d'une prime de 30 \$ par dépendant¹¹². Les résidents se mobilisent pour venir en aide aux travailleurs en grève en fournissant plusieurs dons matériels. « Grâce à divers dons d'individus ou d'entreprises de la communauté, les grévistes ont rapidement pu s'installer à leur aise en construisant un abri et en aménageant les installations qui leur permettront de demeurer sur les [piquets de grève] le temps que l'exige le syndicat, soit douze heures par semaine pour chaque employé¹¹³. »

À la veille de la fête de Noël, les négociations sont reportées en janvier. Le maire de la ville de Hearst, Roger Sigouin, croit que cette question doit se régler entre le syndicat et la compagnie¹¹⁴. Gilles Bisson, député néo-démocrate de la circonscription Timmins-Baie James, démontre son appui aux grévistes en se déplaçant à Hearst. La chambre de commerce, à son tour, espère une résolution rapide. CFP ne prévoit pas utiliser des briseurs de grève pour reprendre la production dans les usines¹¹⁵.

Après trois semaines sur les piquets de grève, les négociations reprennent¹¹⁶. Le 9 janvier 2003, les employés rejettent la nouvelle offre de CFP et votent encore une fois en faveur de la grève (à 94 p. 100)¹¹⁷. Le syndicat pense que la balle est désormais dans le camp de la compagnie qui devra faire les premiers pas pour continuer les discussions.

108. D.J., « Une surprise pour la direction de Columbia », *JLN*, 18 décembre 2002; D.J., « La compagnie clarifie la question avec ses employés cadres », *JLN*, 24 décembre 2002.

109. D.J., « La PPO dépêchée sur les lieux », *JLN*, 18 décembre 2002.

110. D.J., « Une première grève depuis 1985 », *JLN*, 18 décembre 2002.

111. D.J., « Personne ne sortira gagnant », *JLN*, 18 décembre 2002.

112. D.J., « Plusieurs dons matériels sont offerts aux grévistes : la communauté démontre son appui », *JLN*, 24 décembre 2002.

113. D.J., « La PPO », 18 décembre 2002.

114. D.J., « Commentaires de gens locaux au sujet du conflit de travail », *JLN*, 24 décembre 2002.

115. D.J., « Briseurs de grève : l'option ne figure pas dans les plans de la compagnie », *JLN*, 24 décembre 2002.

116. D.J., « Conflit de travail chez Columbia Forest Products : les pourparlers reprennent », *JLN*, 8 janvier 2003.

117. Cette fois, 276 employés exercent leur droit de vote. D.J., « Un second vote en faveur de la grève », *JLN*, 15 janvier 2003.



Images I et II - Abris de fortune des travailleurs en grève en janvier 2003.

Source : Archives personnelles de l'auteurice.

Sur le terrain, les employés empêchent des camions-citernes de se rendre à l'une des usines. Il faut vider les réservoirs de résine durant l'arrêt de travail pour éviter qu'elle sèche et cause des dommages. La Police provinciale de l'Ontario (PPO) intervient sans pour autant donner l'accès. La compagnie songe à obtenir une injonction, mais le syndicat accepte d'accorder le droit de passage pour effectuer les travaux, à condition qu'un entrepreneur local soit embauché¹¹⁸.

Vers la fin du mois, la direction tient une conférence de presse dans le but de réaffirmer que les changements d'horaire sont absolument nécessaires pour atteindre les objectifs de production actuels et futurs¹¹⁹. La compagnie estime qu'il faut opérer à temps plein les fins de semaine pour y arriver, car les heures supplémentaires ne sont plus suffisantes pour remplir la demande¹²⁰. Rappelons que les week-ends étaient utilisés pour faire l'entretien et le ménage à l'usine de contreplaqué, tandis que l'usine d'aggloméré produisait en continu. Le syndicat réplique avec sa propre conférence de presse. Il souligne alors que les « employés, face à l'employeur, se sentent moins importants que l'équipement dans l'usine [...]»¹²¹.

Les tensions sont élevées. Un employé de l'usine de contreplaqué critique ouvertement la compagnie en publiant un court essai dans le journal. Il lui reproche ce qui lui semble être un recrutement massif de personnel-cadre pour superviser les travailleurs : « Il y a tellement de bureaux au *plywood* qu'il n'y a plus de place pour d'autres bureaux, et ce, sans parler du bureau principal. Pas surprenant que chaque employé ait son record personnel et que chaque

118. D.J., « Le problème des réservoirs de colle est résolu », *JLN*, 22 janvier 2003.

119. D.J., « La direction de Columbia tiendra une conférence de presse lundi », *JLN*, 15 janvier 2003.

120. D.J., « Columbia Forest Products tient un point de presse », *JLN*, 22 janvier 2003.

121. D.J., « Le syndicat représentant les employés tient à son tour une conférence de presse », *JLN*, 29 janvier 2003.

petite niaiserie y soit gardée précieusement¹²². » À l'embauche de la compagnie depuis 38 ans, il est d'accord que le travail est radicalement différent dans les deux usines :

[Si les] employés du *presswood*, eux, semblent très bien s'accommoder et aiment travailler sur les quatre quarts de travail de douze heures par jour, permettez-moi de vous dire que les emplois sont beaucoup moins durs physiquement qu'au *plywood*. J'espère ne pas être mal interprété par les employés du *presswood*. Je veux seulement dire que travailler à douze heures par jour à ramasser des « bouttes » aux tours, aux séchoirs, aux *patcheuses*, etc. pour ne pas les nommer toutes [c'est difficile]. Je vous assure que ça ne serait pas de tout repos, car les *jobs* assises sont plutôt rares¹²³.

Le conflit perdure. Les grévistes continuent de refuser aux cadres l'accès à leur bureau et les retiennent pendant des heures presque tous les jours, raison pour laquelle la compagnie présente une pétition à la cour¹²⁴. Un juge décrète qu'un maximum de dix-huit grévistes seraient présents en même temps devant les bureaux de l'entreprise. Après l'ordonnance, la situation se calme et la PPO n'est plus obligée d'intervenir quotidiennement¹²⁵. Malgré cela, les deux parties adverses sont dans une impasse, car aucune démarche n'est entreprise pour reprendre les négociations¹²⁶. Les commerces ressentent les effets de la grève¹²⁷. Un retour à la table de négociation est finalement exigé par le ministère du Travail de l'Ontario qui envoie un médiateur; des négociations sont prévues les 11 et 12 mars¹²⁸. La grève dure alors depuis trois mois.

Les grévistes votent pour la troisième fois le 13 mars et décident de mettre fin à la grève (71 p. 100 en faveur)¹²⁹. Ce jour-là, 307 employés exercent leur droit de vote; 219 acceptent l'offre patronale, 88 se disent contre. Une hausse salariale de 60 cents par année est accordée, tandis que l'horaire de travail en continu est imposé, ce qui oblige la majorité de la main-d'œuvre à travailler la fin de semaine. Les employés reçoivent une rémunération majorée pour une partie du travail du week-end et ne sont pas forcés de travailler lors des jours fériés. La compagnie a donc gain de cause; elle est maintenant libre d'implanter les quarts de travail de douze heures dans tous les secteurs de ses usines. L'éditeur du journal local considère que c'est une perte financière

122. Gerry Beauchamp, « Mon point de vue sur le conflit chez Columbia », *JLN*, 29 janvier 2003.

123. Beauchamp, « Mon point de vue », 29 janvier 2003.

124. D.J., « Demande d'injonction de Columbia Forest Products : décision du juge cet après-midi », *JLN*, 26 février 2003.

125. D.J., « Depuis l'entrée en vigueur de l'injonction chez Columbia Forest Products : les policiers ne sont plus appelés à intervenir », *JLN*, 5 mars 2003.

126. D.J., « Négociations? », *JLN*, 26 février 2003.

127. A.B., « Une lueur d'espoir? », *JLN*, 5 mars 2003.

128. D.J., « Reprise des négociations », *JLN*, 5 mars 2003.

129. D.J., « Fin de la grève chez Columbia », *JLN*, 19 mars 2003.

pour tous. Il écrit que « les employés auront sans doute remarqué qu'il est très difficile, voire impossible, d'avoir le meilleur face à une multinationale lors de négociations¹³⁰ ». Certaines personnes affectées à l'entretien retournent au travail lundi le 17 mars, le temps que la production retrouve son rythme habituel¹³¹. Le lendemain du vote, la compagnie déneige les terrains du complexe industriel.

La nouvelle convention collective mentionne bel et bien le changement à venir par rapport aux heures de travail : « La [direction] se réserve le droit de [fixer] une opération continue de sept (7) jours, vingt-quatre (24) heures par jour, où ceci est requis¹³². » On prévoit les pauses suivantes pour les lignes de production assignées au travail continu : dix minutes toutes les deux heures après le début du quart de travail, dont une pause de quinze minutes après huit heures, et trente minutes pour le dîner après six heures (75 minutes totales)¹³³.

Or, ces changements ne sont pas suffisants pour mener la production au niveau souhaité. À peine deux mois plus tard, CFP procède à des mises à pied à l'usine de contreplaqué¹³⁴. Un total de 68 travailleurs sont touchés, incluant les employés à temps partiel, c'est-à-dire les étudiants. Par la suite, le directeur général, en poste depuis plusieurs années, est congédié¹³⁵. Les raisons ne sont pas claires, mais la grève a vraisemblablement joué un rôle dans la décision. La compagnie envoie quelqu'un des États-Unis, du siège social en Oregon, assurer la direction par intérim, une première depuis l'achat.

Au cours de l'été 2004, les 55 000 membres du IWA Canada votent en faveur d'un fusionnement avec le Syndicat des Métallos¹³⁶. La décision qui touche près d'un quart de million de travailleurs à l'échelle du pays permet de consolider les effectifs ouvriers canadiens. « The Steelworkers pitched the marriage as a way of increasing their clout at the bargaining table, as well as leverage on political issues such as the Canada-U.S. softwood lumber dispute¹³⁷. » Les travailleurs hearstois de CFP sont dorénavant représentés par la section locale 2995 des Métallos¹³⁸. Celle-ci indique qu'« [a]vec le support de plus de 600 000

130. D.J., « Trois mois plus tard... », *JLN*, 19 mars 2003.

131. D.J., « Certains employés débutaient lundi », *JLN*, 19 mars 2003.

132. EDSC, Négothèque, n° 01019-07, Columbia Forest Products, 21.

133. EDSC, Négothèque, n° 01019-07, Columbia Forest Products, 29.

134. D.J., « Mises à pied temporaires chez Columbia », *JLN*, 7 mai 2003.

135. D.J., « Congédiement du directeur général chez Columbia Forest Products », *JLN*, 2 juillet 2003.

136. « IWA, Steelworkers vote to merge », *CBC News*, 30 août 2004.

137. « IWA votes to merge with Steelworkers », *Globe and Mail* (Toronto), 30 août 2004.

138. Depuis 2010, les travailleurs hearstois sont représentés par la section locale 2010 née de la fusion des sections 2995 et 2693. Elle représente aujourd'hui 2 500 travailleurs nord-ontariens, de Sudbury à la frontière manitobaine. Voir Guy Bourgoïn, « Fusion historique entre les sections 1-2995 et 1-2693 », *L'écho syndical*, 12, n° 1 (automne 2010), 1.

Métallos, nous serons mieux équipés pour faire face aux multinationales. Les Métallos sont un syndicat progressiste, démocratique et en pleine croissance représentant des travailleurs canadiens et américains dans tous les secteurs de l'économie¹³⁹. »

La même année, un accident de travail entraîne la mort d'un employé à l'usine d'aggloméré¹⁴⁰. Une enquête révèle que la compagnie a enfreint la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). Columbia plaide coupable et est condamnée à payer une amende de 175 000 \$.

Une décennie après l'achat : crises et fermeture

LA CRISE DU BOIS D'ŒUVRE continue à poser problème à Hearst. La situation inquiète le conseil municipal, tellement l'industrie forestière est importante pour l'économie locale :

Le dossier du bois d'œuvre avec les États-Unis et la concurrence sur le marché mondial seront les grands défis de l'année et il faut réellement que tous les partis impliqués, que ce soit le gouvernement provincial, le gouvernement fédéral, les fournisseurs de ressources primaires et les employés soient des plus consciencieux pour que l'on réussisse à gagner cette bataille et sauvegarder notre économie¹⁴¹.

Dans le but de rentabiliser les usines, des séries de mises à pied ont lieu à partir de décembre 2005¹⁴². La compagnie annonce pour la première fois vouloir fermer l'usine d'aggloméré en février 2006, à partir du 14 avril¹⁴³. Celle-ci a enregistré un déficit de 4 millions de dollars au cours de l'année précédente. Même si CFP espère éventuellement rouvrir l'usine, une fermeture complète est annoncée : « Nous allons travailler avec nos employés, nos fournisseurs et les agences gouvernementales pour réduire les coûts et limiter le temps d'arrêt, [m]ais présentement, il s'agit d'une fermeture indéfinie¹⁴⁴. » Lors d'une rencontre avec les employés, des représentants de l'entreprise laissent entendre que l'usine est à vendre. Ce n'est pas clair. On annonce du même coup que d'autres mises à pied sont fortement probables à l'usine de contreplaqué, puisque, elle aussi, se trouve dans une situation précaire.

139. « Notre histoire », *Métallos Local 1-2010*, consulté le 19 juin 2024, <https://www.uswlocal1-2010.ca/histoire>.

140. D.J., « Accident de travail mortel survenu il y a 1 an. Columbia écope d'une amende de 175 000 \$ », *JLN*, 13 juillet 2005.

141. Roger Sigouin cité dans F.B., « La situation économique retient l'attention », *JLN*, 8 février 2006.

142. F.B., « Vingt-huit mises à pied chez Columbia », *JLN*, 7 décembre 2005; F.B., « Pertes d'emplois chez Columbia », *JLN*, 8 février 2006.

143. F.B., « L'usine de panneaux agglomérés fermera », *JLN*, 15 février 2006.

144. Brad Thompson cité dans F.B., « L'usine de panneaux », 15 février 2006.

La Ville de Hearst se mobilise immédiatement pour protéger les emplois de l'aggloméré¹⁴⁵. Elle accorde une prestation d'urgence de 30 000 \$ destinée à l'embauche d'un ingénieur indépendant qui devra faire des recommandations sur la modernisation et la rentabilisation de l'usine. Par la suite, la Ville vérifierait les possibilités de financement auprès des gouvernements ou organismes subventionnaires. De son côté, CFP indique ne plus vouloir investir dans l'usine d'aggloméré. La nouvelle est surprenante considérant les investissements colossaux faits par l'entreprise à peine quelques années plus tôt. Les Métallos rencontrent également les dirigeants pour tenter de sauvegarder le moulin¹⁴⁶. Le président de la section locale 2995, Guy Bourgouin, ne divulgue toutefois pas les détails des pourparlers aux médias.

Coup de théâtre à la mi-mars! L'arrêt de travail est reporté jusqu'au 30 juin¹⁴⁷. Les prix et la demande pour les produits agglomérés sont soudainement à la hausse après les fermetures d'usines avoisinantes à New Liskeard (Temiskaming Shores) et au Michigan. Le syndicat se dit ravi du délai qui lui permettra de trouver d'autres solutions. Malgré cette bonne nouvelle, tout n'est pas rose. Afin de repousser davantage la date fatidique, les employés de l'usine d'aggloméré accordent des concessions à l'employeur. On revient sur la notion d'ancienneté reconnue par la convention collective : « Auparavant, les employés avec le plus d'ancienneté avaient la priorité pour les postes. Dorénavant, il faudra aussi tenir compte du temps passé à effectuer ce travail. Les postes seront accordés selon une progression¹⁴⁸. » Avec cette formule, la compagnie espère épargner de l'argent en diminuant la formation et les heures supplémentaires, mais les ouvriers ne sont pas convaincus que ce soit une stratégie gagnante. « Ce n'est pas de gaieté de cœur que cela a été accepté¹⁴⁹ », affirme le président du syndicat.

En avril, la Ville de Hearst fait une demande à l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario (FedNor) pour apporter des améliorations à l'usine d'aggloméré¹⁵⁰. La compagnie laisse planer le suspense; elle ne prend pas de décision immédiate sur le sort de l'usine¹⁵¹. À la mi-juin, comme le marché a modérément rebondi, il n'y a plus de fermeture officielle planifiée¹⁵². Les Hearstois peuvent souffler un peu. Au cours de l'été, une compagnie sud-ontarienne étudie la possibilité d'un projet énergétique,

145. F.B., « On tente le sauvetage de l'usine de panneaux agglomérés », *JLN*, 22 février 2006.

146. F.B., « Columbia : autre rencontre prévue aujourd'hui », *JLN*, 15 mars 2006.

147. F.B., « Usine de panneaux agglomérés : fermeture reportée », *JLN*, 22 mars 2006.

148. F.B., « Columbia : les employés acceptent des concessions », *JLN*, 5 avril 2006.

149. Guy Bourgouin cité dans F.B., « Columbia », 5 avril 2006.

150. F.B., « Columbia : demande de financement », *JLN*, 19 avril 2006.

151. F.B., « Usine de panneaux agglomérés : décision sous peu? », *JLN*, 24 mai 2006.

152. F.B., « L'usine de panneaux agglomérés demeure ouverte », *JLN*, 14 juin 2006.

en partenariat avec CFP, pour produire de l'électricité en réutilisant les sous-produits, comme la vapeur et les résidus de bois¹⁵³. Nous ne savons pas ce qui adviendra de tous ces projets.

Pour la première fois depuis l'achat, la compagnie souhaite négocier la convention collective avant la date d'échéance, et ce, plusieurs mois à l'avance¹⁵⁴. CFP déclare ne pas vouloir investir dans les usines hearstoises à moins d'avoir une entente à long terme avec les employés¹⁵⁵. C'est un revirement abrupt par rapport aux négociations antérieures. Une nouvelle entente de cinq ans est conclue en janvier 2007¹⁵⁶. Les travailleurs consentent à des réductions salariales appréciables, soit un dollar de l'heure pour les trois prochaines années. Les Métallos jugent que cette baisse équivaut à une diminution de 9 p. 100. Le syndicat espère que la compagnie sera en meilleure position financière après cette période. Découverte surprenante, les difficultés financières sont notées à même la nouvelle convention collective dans la section habituellement réservée à la hausse des salaires :

Columbia Forest Products fait face à un avenir incertain principalement causé par le déclin des marchés, la valeur montante du dollar canadien, les coûts d'énergie élevés et non compétitifs en Ontario. Les efforts combinés du syndicat local et de la [direction] pendant la période de l'entente présente a permis la continuité des opérations. Cette entente forme la base pour continuer les efforts conjointement, afin d'assurer la viabilité continue des opérations. [...] La compagnie reconnaît les efforts faits par les employés pendant cette période très difficile¹⁵⁷.

À cet effet, la compagnie met sur pied un « comité d'amélioration de la performance », formé de travailleurs syndiqués et de membres du personnel-cadre qui se pencheront sur la productivité dans les usines. L'objectif est « d'améliorer le rendement, le service à la clientèle, déterminer de meilleures façons pour réduire les coûts et d'augmenter les revenus¹⁵⁸ ».

Après le gel salarial de trois ans, les employés de CFP ont droit à une hausse de 2 p. 100 à l'année quatre de l'entente et de 3 p. 100 à l'année cinq¹⁵⁹. Les employés perdent aussi temporairement le temps majoré, les allocations

153. F.B., « On étudie un projet énergétique chez Columbia », *JLN*, 19 juillet 2006.

154. F.B., « Columbia : les négociations sont présentement en cours », *JLN*, 11 octobre 2006.

155. F.B., « Columbia : une autre rencontre lundi », *JLN*, 22 novembre 2006; F.B., « Les employés de Columbia se prononcent vendredi », *JLN*, 3 janvier 2007.

156. Environ 250 employés exercent leur droit de vote; la nouvelle entente est acceptée à 74 p. 100. Voir F.B., « Les employés de Columbia acceptent des réductions », *JLN*, 10 janvier 2007. Une entente est ratifiée pour les travailleurs forestiers plus tard durant l'année. Voir F.B., « Des employés de Columbia ratifient une nouvelle entente », *JLN*, 18 juillet 2007.

157. EDSC, Négothèque, Convention n° 01019-08, Columbia Forest Products et Local 1-2995 United Steelworkers, Convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2007 et le 31 mai 2012, s.d., 63-64.

158. EDSC, Négothèque, n° 01019-08, Columbia Forest Products, 103.

159. EDSC, Négothèque, n° 01019-08, Columbia Forest Products, 63.

pour l'achat de vêtements et de bottes de sécurité, les congés payés pour le perfectionnement ainsi qu'une partie de leur paie de vacances¹⁶⁰. D'autres avantages sont cependant indexés au coût de la vie. Les « concessions » seront remises aux employés en 2010, à moins que la compagnie réalise d'importants profits plus tôt.

Dans l'intention de mieux gérer l'efficacité des opérations, l'entreprise se réserve le droit de modifier les heures de travail, en accord avec le syndicat, à deux semaines de préavis¹⁶¹. Cela inclut les opérations sans interruption et potentiellement des quarts de travail de dix heures. Le nouveau système d'ancienneté par progression des lieux de travail devient officiellement en vigueur; la compagnie a hiérarchisé un certain nombre de postes aux deux usines¹⁶². Une liste de réserve est aussi créée pour les employés sans poste ayant le moins d'ancienneté¹⁶³.

Malgré tous ces dollars en coupures et cette réorganisation du travail, les travailleurs de l'usine d'aggloméré reçoivent un avis de mise à pied pour une durée indéterminée en septembre 2007; au-delà de 80 personnes sont touchées. La lettre, ornée de l'entête personnalisé « WE CARE » de l'entreprise, est involontairement comique. Le langage est clair. La fermeture est imminente.

Les motifs cités par la compagnie sont nombreux : augmentation des coûts d'énergie, bas prix des produits du bois, haute valeur du dollar canadien, compétition mondiale montante, faible demande et surcapacité du marché, sans compter les hauts prix de la colle, du bran de scie et des sciures¹⁶⁴. La situation n'est pas unique à CFP. La crise du bois affecte d'autres scieries régionales aussi obligées de réduire leur production¹⁶⁵.

Comme la convention collective considère d'abord l'ancienneté selon le lieu de travail, la grande majorité des employés ne peuvent pas obtenir une mutation vers l'usine de contreplaqué. Celle-ci n'a pas suffisamment de postes vacants pour accueillir toutes ces personnes. C'est le cas pour la plupart des hommes de métier étant donné que les affichages pour ce type d'emploi sont plus rares. Un « transfert » voudrait aussi dire l'abandon de l'ancienneté, ce que certains ouvriers refusent catégoriquement.

Aussitôt après l'annonce de la fermeture, des représentants de la municipalité et du syndicat se rassemblent pour trouver des solutions¹⁶⁶. Gilles Bisson,

160. EDSC, Négothèque, n° 01019-08, Columbia Forest Products, 64-65.

161. EDSC, Négothèque, n° 01019-08, Columbia Forest Products, 20-21.

162. EDSC, Négothèque, n° 01019-08, Columbia Forest Products, 33-38.

163. EDSC, Négothèque, n° 01019-08, Columbia Forest Products, 31-32.

164. F.B., « Columbia fermera l'usine des panneaux agglomérés », *JLN*, 19 septembre 2007.

165. Voir, par exemple, « Tembec diminue la production de deux de ses usines », *JLN*, 17 octobre 2007.

166. F.B., « On tente de trouver de nouveaux emplois », *JLN*, 10 octobre 2007.



WE CARE. *After all, it's our company.*

Notice of Indefinite Lay-off
September 17th, 2007

[REDACTED]

Dear [REDACTED]

We regret to inform you that due to current market conditions, we will be discontinuing operation of the particle board plant effective November 9, 2007. This letter constitutes eight weeks notice of your indefinite lay-off from employment. For the next eight weeks, we expect that you will continue to report for work and perform your regular duties. There may be other duties assigned related to the plant shut-down. In the event that we do not require you to work until November 9, 2007, we will release you from employment, but will continue to pay your full wages and benefits, pension, etc. until November 9, 2007.

After November 9, 2007 in accordance with article 12.11 of the collective agreement, you will be entitled to choose between a severance payment or maintaining your right to be recalled should the company re-open the plant in the future. If you choose to accept the severance payment you will be waiving all of your rights to recall pursuant to the collective agreement. Note that as per 12.11 you must have three or more years of service to be eligible for severance pay. The specifications regarding severance pay will be communicated to you during the week of September 24th, 2007.

We wish that it was not necessary to provide you with this notice. If you have any questions, please ask [REDACTED]

Acknowledgement of receipt of letter
(Voluntary)

Witness that letter was given:

Employee Signature and Date

Document I - Lettre de Columbia Forest Products envoyée aux employés de l'usine d'aggloméré le 17 septembre 2007.

Source : Archives personnelles de l'auteur.

député provincial du NPD, s'en mêle aussi¹⁶⁷. Leurs discussions n'aboutissent malheureusement nulle part¹⁶⁸. Pour tourner le couteau dans la plaie, CFP annonce simultanément des investissements à l'usine de contreplaqué, grâce à l'obtention d'une subvention. Le directeur général explique : « Nous faisons des améliorations à notre usine de Hearst parce que la compagnie est engagée à son succès durant ce temps économique difficile¹⁶⁹. »

La fermeture est prévue pour le 9 novembre. La compagnie fait part de son intention de conserver deux lignes de production à l'usine d'aggloméré sur deux quarts de travail¹⁷⁰. On estime que ces opérations permettront de protéger un total de quatorze emplois qui pourront être comblés selon l'ancienneté. Les options envisageables sont peu nombreuses, mais le temps file. Les travailleurs doivent maintenant faire part de leurs intentions à l'employeur qui leur présente quelques choix : exercer leur droit de supplantation (*bumping*) pour les postes restants; poser leur candidature aux postes offerts à l'usine de contreplaqué au fur et à mesure qu'ils sont affichés avant la fermeture; remettre à plus tard la réception de l'indemnité de fin d'emploi (*severance pay*); ou accepter celle-ci et cesser leur emploi sans droit de rappel. En effet, ceux qui signent le formulaire pour recevoir l'indemnité de départ n'auront pas l'opportunité de revenir travailler chez CFP. À l'endroit où il faut apposer sa signature, il est écrit noir sur blanc : « [À] compter du 12 novembre 2007, je renonce à mon ancienneté et à mon emploi chez Columbia Forest Products ainsi qu'à tous les bénéfices offerts par mon emploi et la convention collective¹⁷¹. » Le montant offert est calculé avec le taux horaire de l'employé; il reçoit l'équivalent d'une semaine de travail normale multipliée par le nombre d'années de service¹⁷².

À l'automne 2008, presque un an après la fermeture de l'usine d'aggloméré, CFP continue à fonctionner au ralenti¹⁷³. Les commandes ne sont pas au rendez-vous, ce qui oblige la compagnie à réduire les heures de travail. La plupart des employés obtiennent une à deux journées de congé additionnelles par semaine. Cette solution n'est toutefois pas suffisante pour rester à flot, et

167. A.B., « Bisson veut régler le dossier Columbia », *JLN*, 17 octobre 2007.

168. F.B., « En cette période de l'année », *JLN*, 7 novembre 2007; F.B., « La fin pour l'usine de panneaux agglomérés », *JLN*, 7 novembre 2017.

169. Tim Schallich cité dans F.B., « Columbia investit 3 millions à l'usine de contreplaqué », *JLN*, 10 octobre 2007.

170. Archives personnelles de l'auteur (ci-après APA), Avis de demande aux employés de l'usine des panneaux agglomérés, 11 octobre 2007.

171. APA, Columbia Forest Products, Formulaire d'acceptation de l'indemnité de cessation d'emploi, 9 novembre 2007 [signature].

172. APA, Columbia Forest Products, Formulaire avec calculs, s.d.

173. F.B., « Fonctionnement au ralenti chez Columbia Forest », *JLN*, 1^{er} octobre 2008.

des mises à pied sont inévitables¹⁷⁴. Plus d'une vingtaine de personnes perdent temporairement leur emploi en octobre.

En décembre, l'addition d'une nouvelle ligne de production donne de l'espoir et permet de rappeler au travail certaines personnes¹⁷⁵. Celle-ci permet la fabrication de panneaux à faible coût grâce au remplacement de la colle traditionnelle par un adhésif sans formaldéhyde¹⁷⁶. Ce virage écologique s'est amorcé à la fin du millénaire, moment à partir duquel CFP prend la décision d'utiliser du bois certifié par le Forest Stewardship Council (FSC), une organisation internationale à but non lucratif promouvant la gestion responsable des forêts¹⁷⁷. En dépit des améliorations technologiques permettant ces « pratiques forestières durables », l'usine hearstoise a de la difficulté à opérer au 21^e siècle.

Au début de l'année 2009, Columbia Forest Products dit devoir restructurer l'ensemble de ses moulins. À Hearst, les dirigeants demandent aux employés de renégocier la convention collective dans le but de réduire les coûts d'opération¹⁷⁸. Attendu que cela représenterait des concessions de 1,2 million de dollars, ils refusent la proposition¹⁷⁹. Cependant, les négociations continuent; les travailleurs acceptent finalement un compromis et signent une lettre d'entente¹⁸⁰. L'accord est valide jusqu'en décembre et prévoit une réduction des avantages acquis (par exemple, une baisse salariale d'un dollar de l'heure, l'élimination des primes pour les heures supplémentaires, des frais plus élevés à acquitter pour les prescriptions, etc.). Cet accord octroie également une plus grande flexibilité à la compagnie dans l'attribution des postes. Les étudiants encaissent aussi une perte notable : leur taux horaire passe de 20,95 \$ à 17 \$. Rappelons qu'ils touchaient 16,50 \$ en 1996! C'est-à-dire qu'ils ont perdu pratiquement tous les gains des dix dernières années. Cet emploi est dorénavant beaucoup moins attrayant.

174. F.B., « Une vingtaine de mises à pied chez Columbia », *JLN*, 15 octobre 2008.

175. F.B., « De bonnes nouvelles chez Columbia Forest », *JLN*, 3 décembre 2008.

176. « “Formaldehyde-Free” What Do We Mean By It? », *PureBond. Formaldehyde-Free Technology* (Columbia Forest Products, 2014) [dépliant]; « Purebond Hardwood Plywood », *Columbia Forest Products*, consulté le 18 juin 2024, <https://www.columbiaforestproducts.com/product/purebond-hardwood-plywood/>.

177. Notons que le FSC a été fortement critiqué sur sa gouvernance et sa gestion des ressources forestières par le passé. À ce sujet, voir « Forest and Wood Certification Schemes » dans *Destruction : Certified. Certification; not a Solution to Deforestation, Forest Degradation and Other Ecosystems Conversion* (Greenpeace, 2021), 84-91.

178. F.B., « Les employés de Columbia se rencontrent dimanche », *JLN*, 14 janvier 2009.

179. F.B., « Les employés de Columbia refusent la demande », *JLN*, 21 janvier 2009.

180. F.B., « Columbia : les employés font des concessions », *JLN*, 28 janvier 2009.

Quelques mois plus tard, la compagnie demande à prolonger l'accord jusqu'à l'échéance de la convention collective en 2012¹⁸¹. Quand les travailleurs déclinent cette offre, CFP évoque la possibilité de fermer l'usine, puisqu'elle n'est pas rentable¹⁸². Le syndicat est conscient que les difficultés financières de l'entreprise pourraient mener à une fermeture¹⁸³. La situation est complexe et pousse le patronat à adopter officiellement la production allégée (*lean manufacturing*) avec l'objectif « d'améliorer la qualité des produits et la productivité à l'usine tout en diminuant les coûts de production¹⁸⁴ ». Le vice-président des opérations du Nord, Gary Gillespie, affirme que « [résoudre le problème] prendra un effort considérable de tous, le [ministère des Richesses naturelles], l'administration de Columbia, et, de façon plus importante, l'équipe locale à Hearst, dans les semaines à venir pour que notre usine soit dans une position compétitive [tout en coexistant] avec la compétition¹⁸⁵ ». Le blâme retombe en partie sur les travailleurs que l'on accuse indirectement dans les médias :

C'est aux employés de se pencher sur les choses dans leur contrôle qui contribueront à rendre l'usine compétitive. Des usines américaines contre lesquelles l'usine de Hearst fait [concurrence] chaque jour profitent de taux et de règlements de main-d'œuvre beaucoup plus attrayants, ce qui permet à ces usines d'être compétitives dans l'économie d'aujourd'hui¹⁸⁶.

Le sens du mot « règlement » n'est pas clair ici et semble être une mauvaise traduction; on veut sans doute évoquer les salaires ou la réglementation syndicale. La compagnie indique vouloir entamer des discussions « avec les employés syndiqués sur la compétitivité des salaires, [les] avantages sociaux et [la] structure de travail¹⁸⁷ ». Pour ce faire, CFP sollicite encore l'aide des travailleurs¹⁸⁸. Un gel salarial est majoritairement accepté à la mi-novembre pour sauver l'usine de contreplaqué¹⁸⁹. Les employés renoncent ainsi à deux hausses prévues par la convention collective. En échange, CFP s'engage à maintenir les opérations pour environ un an, jusqu'à l'automne 2010, et à octroyer, le cas échéant, toutes augmentations offertes dans les scieries

181. F.B., « Les employés rejettent le prolongement de concessions », *JLN*, 15 juillet 2009.

182. F.B., « Fermeture évoquée chez Columbia », *JLN*, 9 septembre 2009.

183. Jacques Jean, « Durs temps chez Lecours et Tembec. Columbia survit, mais le futur est incertain », *L'écho syndical*, 11, n^o 1 (été 2009), 4.

184. F.B., « Columbia : qualité, productivité et réduction de coûts », *JLN*, 16 septembre 2009.

185. Gary Gillespie cité dans F.B., « Columbia tente de sauver son usine », *JLN*, 21 octobre 2009.

186. Columbia Forest Products cité dans F.B., « Columbia », 21 octobre 2009.

187. F.B., « Columbia », 21 octobre 2009.

188. F.B., « Columbia : une rencontre positive », *JLN*, 28 octobre 2009.

189. F.B., « Gel de salaire accepté », *JLN*, 18 novembre 2009; F.B., « Columbia se réjouit de l'entente avec les employés », *JLN*, 2 décembre 2009.

américaines. Le syndicat résume ainsi la situation à la fin de l'année : « Nos membres chez Columbia ont vécu bien des hauts et des bas ces derniers mois; coupures et gels de salaires, concessions, mises à pied et pertes d'emplois – ils ont tout subi¹⁹⁰. »

Ailleurs dans l'univers de Columbia Forest Products, après une fermeture de cinq ans, l'usine de Rutherglen rouvrait ses portes en 2015¹⁹¹, preuve que l'industrie forestière nord-ontarienne allait de mieux en mieux¹⁹². À Hearst, CFP annonçait un financement de 16 millions de dollars pour moderniser son usine de contreplaqué en 2018¹⁹³. Une partie de cet argent provenait du Programme d'investissement et d'innovation dans le secteur forestier du gouvernement provincial¹⁹⁴. Le projet a permis la création de 30 nouveaux emplois à temps plein à Hearst et à Rutherglen. L'entreprise rapportait avoir approximativement 230 employés à Hearst en 2020¹⁹⁵. Selon la municipalité, CFP est aujourd'hui le troisième employeur en importance¹⁹⁶.

Conclusion

IL A FALLU PEU DE TEMPS pour que le caractère multinational de la compagnie transparaisse dans son attitude envers les employés locaux. Dès les premières négociations après l'achat, le syndicat considère qu'on demande des concessions aux travailleurs. On remarque d'ailleurs la différence salariale entre les employés des usines de Hearst et ceux de l'usine de Rutherglen, une autre succursale de Columbia Forest Products en Ontario. Les salaires hearstois qui ont été obtenus à une époque où l'entreprise était gérée par une famille locale (Levesque) sont meilleurs.

Ceci dit, un contexte économique particulier a accentué les périodes de crise – habituellement cycliques – dans le monde de l'industrie forestière. Le conflit du bois d'œuvre et, indirectement, la crise financière mondiale ont grandement affecté le niveau de production à Hearst. En 2007, lorsque les profits diminuent, CFP n'hésite pas à fermer son usine d'aggloméré, après plus

190. Jacques Jean, « Mises à pied à Hearst et Hornepayne », *L'écho syndical*, 11, n° 2 (hiver 2009), 2.

191. « Columbia Forest Products to Reopen Rutherglen Hardwood Veneer Plant », *Bay Today* (North Bay), 16 décembre 2015.

192. Ian Ross, « Veneer Mill Thrives Amid Market Uncertainty », *NOB*, 1^{er} septembre 2016.

193. « Columbia Invests in Hearst Plywood Mill Upgrades », *NOB*, 16 mars 2018.

194. « Columbia Forest Products nets \$3.2M to Modernize Hearst Plan », *NOB*, 30 mai 2019.

195. Eric Taschner, « Province unveils new forestry strategy in Rutherglen », *CTV News*, 20 août 2020.

196. « Industrie locale et principaux employeurs », *Ville de Hearst*, consulté le 15 octobre 2024, <https://www.hearst.ca/fr/affaires/localiser-investir-et-se-developper/industrie-locale-et-principaux-employeurs/>.

de 30 ans d'opération. Les employés n'ont que huit semaines pour réagir à la nouvelle et ne peuvent pas, en vertu de leur convention collective, être mutés à un poste dans l'autre usine du centre industriel. L'entreprise contemple l'idée de fermer l'usine de contreplaqué deux ans plus tard. Elle est ultimement sauvée de la faillite à cause des mesures d'austérité annoncées par la direction, qui incluent un gel des salaires. Difficile pour les travailleurs de dire non; il n'y a pas mille employeurs en ville.

Au début des années 2010, en dépit des ralentissements, une croissance modérée est prévue à long terme en raison de la complémentarité de l'industrie avec les infrastructures locales existantes :

Forestry has a long tradition in Hearst and the sector is well positioned to capture new opportunities should global trends continue to improve. [...] Forestry has continued to recover and employment is stable; initiatives to increase labour market participation and attract and retain the required workforce are contributing to the stability of the sector. Forestry businesses have continued diversifying into value-added wood products and there is a more diverse business base¹⁹⁷.

Cette étude a permis d'examiner les conditions et les relations de travail dans l'industrie forestière hearstoise en l'absence d'un traditionnel patronat familial franco-ontarien. Rappelons néanmoins qu'il s'agit d'une étude exploratoire sur le sujet. Afin de mieux cadrer la négociation collective à l'ère du millénaire et de comprendre les défis rencontrés par les syndicats contemporains face aux multinationales, cette recherche pourrait éventuellement être bonifiée à l'aide d'archives additionnelles. Lorsqu'elles deviendront accessibles, les sources syndicales s'avéreront utiles pour déchiffrer le processus interne entourant les négociations. Une série d'entrevues pourraient également enrichir notre compréhension des effets de la désindustrialisation sur les Franco-Ontariens en fournissant le point de vue des travailleurs, personnes habituellement absentes des archives. À un moment où la préservation du patrimoine industriel est en vogue¹⁹⁸, l'histoire orale, vecteur de la mémoire ouvrière, peut redonner une voix aux acteurs et valider leurs expériences antérieures et présentes¹⁹⁹.

Réitérons que notre analyse de la presse locale et des conventions collectives n'offre qu'un portrait succinct des événements survenus depuis l'achat de la scierie familiale. D'autres thématiques, comme les liens tissés entre les multinationales et les institutions communautaires (commandites, dons, investissements, etc.), méritent d'être examinées de plus près dans une étude subséquente. L'engagement social et la participation politique des citoyens sont similairement une piste à explorer. Le mécontentement des habitants du Nord

197. Dickinson Blais, *Hearst Economic*, 8-9.

198. Patrick Demers, « Hearst pays tribute to sawmill history with new museum », *NOB*, 7 septembre 2011.

199. Au sujet du patrimoine industriel et de la désindustrialisation, voir Adam D. K. King, « Superstack Nostalgia : Miners and Industrial Heritage in Sudbury, Ontario », *Labour/Le Travail*, 91 (printemps 2023), 201-225.

ontarien à l'égard des différents paliers gouvernementaux est un phénomène connu²⁰⁰. L'inégale distribution de la richesse, l'isolation géographique du reste de la province, le manque de financement pour les services essentiels, la planification à long terme quasi inexistante et la représentation politique limitée sont quelques-unes des grandes problématiques préoccupant les résidents. Le contexte décrit dans cet article exacerbe à différents degrés ces éléments. La grève et les négociations qui l'entourent sont symptomatiques d'une culture politique typiquement nord-ontarienne s'articulant autour d'un régionalisme économique. Alors que maintes économies locales reposent sur l'exploitation incessante des ressources naturelles, souvent par des compagnies étrangères, l'attitude du patronat a un impact direct sur les communautés et nourrit en retour cette culture politique fortement régionalisée. Les rapports qu'entretiennent le mouvement ouvrier franco-ontarien et les élus à Queen's Park devront être étudiés plus en détail.

Finalement, une analyse approfondie des enjeux autochtones reste à faire. Une scierie familiale, Lecours Lumber, qui opère toujours dans la région, est établie sur le territoire de la Première Nation de Constance Lake, à Calstock. L'entreprise, qui embauche majoritairement des Autochtones, a aussi fait face à maintes crises financières, accentuées par les nombreuses guerres commerciales sur le bois d'œuvre²⁰¹. Comme le rappelle Steven High, les peuples autochtones ont été exclus de l'industrie forestière dans le Nord de l'Ontario :

[...] [T]he culture of industrialism was a product of wider processes of Euro-Canadian colonization and the racial exclusion of Indigenous peoples. Historically, mine and mill towns in Ontario's north were white settlements, as employers hired few Indigenous people except in their seasonal woods operations or as occasional labourers. Indigenous people were expected to live on the lands reserved for them by the treaties signed, for the most part, during the nineteenth century²⁰².

L'étude de cette scierie pourrait s'avérer intéressante pour nuancer cette histoire coloniale exclusiviste liée à l'exploitation des ressources naturelles²⁰³. Loin d'être terminée, l'histoire des travailleurs hearstois continue de s'écrire...

200. Gina S. Comeau, « Northern Ontario » dans Cheryl N. Collier et Jonathan Malloy, dir., *The Politics of Ontario*, Second Edition (Toronto : UTP, 2024), 202-208.

201. Philippe de Montigny, « Roger Lecours : gérer la dernière scierie indépendante en Ontario », *Radio-Canada*, 6 décembre 2021; Agathe Camiré, « Lecours Lumber », *JLN*, 11 juillet 2023.

202. Steven High, « Deindustrialization on the Industrial Frontier. The Rise and Fall of Mill Colonialism in Northern Ontario » dans Steven High, Lachlan MacKinnon et Andrew Perchard, dir., *The Deindustrialized World : Confronting Ruination in Postindustrial Places* (Vancouver : UBC Press, 2017), 258.

203. High, « Deindustrialization », 261, 264-269.

L'auteur remercie Marc-André Gagnon pour son aide à la révision de cet article et Guy Gaudreau pour ses commentaires judicieux.

Annexe I – Grille salariale selon les conventions collectives, 1996-2011²⁰⁴

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Plywood Level I																
Loader Operator	17,08	17,59	18,12	18,91	19,38	19,96	20,56	21,16	21,76	22,36	22,96	21,96	21,96	21,96	23,42	24,12
Lathe Operator	17,39	17,91	18,45	18,91	19,38	19,96	20,56	21,16	21,76	22,36	22,96	21,96	21,96	21,96	23,42	24,12
Sander Operator	17,36	17,88	18,42	18,91	19,38	19,96	20,56	21,16	21,76	22,36	22,96	21,96	21,96	21,96	23,42	24,12
Sander Grader	16,67	17,17	17,69	18,91	19,38	19,96	20,56	21,16	21,76	22,36	22,96	21,96	21,96	21,96	23,42	24,12
Handyman	-	-	-	-	-	-	20,56	21,16	21,76	22,36	22,96	21,96	21,96	21,96	23,42	24,12
Grade Line Assistant	-	-	-	-	-	-	20,56	21,16	21,76	22,36	22,96	21,96	21,96	21,96	23,42	24,12
Plywood Level II																
Trim Saw Operator	16,88	17,39	17,91	18,64	19,11	19,68	20,28	20,88	21,48	22,08	22,68	21,68	21,68	21,68	23,13	23,82
Press Operator	17,14	17,65	18,18	18,64	19,11	19,68	20,28	20,88	21,48	22,08	22,68	21,68	21,68	21,68	23,13	23,82
Press Assistant	-	-	-	18,64	19,11	19,68	20,28	20,88	21,48	22,08	22,68	21,68	21,68	21,68	23,13	23,82
Press Rotation	-	-	-	-	-	-	20,28	20,88	21,48	22,08	22,68	21,68	21,68	21,68	23,13	23,82
Quality Assistant	-	-	-	-	-	-	20,28	20,88	21,48	22,08	22,68	21,68	21,68	21,68	23,13	23,82
Plywood Level III																
Forklift	16,88	17,39	17,91	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Shipping	-	-	-	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Dryer Grader	16,67	17,17	17,69	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Spreader Feeder	16,52	17,02	17,53	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	-	-	-	-	-
Spreader Lay up Lead	16,73	17,23	17,75	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	-	-	-	-	-
Spreader Lay Up Assistant	16,52	17,02	17,53	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	-	-	-	-	-

204. Les emplois sélectionnés sont à titre indicatif et ne constituent pas tous les postes retrouvés dans les conventions collectives. Certains emplois ayant des titres similaires ont aussi été combinés. Notons que les appellations n'ont pas été traduites en français par l'entreprise. Les incitatifs et autres redressements, comme des primes pour la formation additionnelle, ne figurent pas dans les taux horaires. Les données proviennent des quatre ententes suivantes : EDSC, Négothèque, n° 01019-05, Levesque Plywood, 58-66 [version anglaise]; EDSC, Négothèque, n° 01019-06, Columbia Forest Products, 65-73; EDSC, Négothèque, n° 01019-07, Columbia Forest Products, 71-80; EDSC, Négothèque, n° 01019-08, Columbia Forest Products, 78-87.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TOURNANT DU MILLÉNAIRE / 181

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Glue Mixer	16,73	17,23	17,75	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Grade Line Assistant	-	-	-	18,40	18,86	19,43	-	-	-	-	-	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Spareman	16,77	17,27	17,79	18,40	18,86	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Packaging	-	-	-	-	-	-	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Packaging Assistant	-	-	-	-	-	-	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Repair Station	-	-	-	-	-	-	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Press End Misc.	-	-	-	-	-	-	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Finishing End Misc.	-	-	-	-	-	-	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Spreader Rotation	-	-	-	-	-	-	20,03	20,63	21,23	21,83	22,43	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Dry Chain	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,43	21,43	21,43	22,88	23,57
Plywood Level IV																
Slasher	16,73	17,23	17,76	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Debarker	16,73	17,23	17,75	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Ponds	16,50	17,00	17,51	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Green End Assitant	16,61	17,11	17,62	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Clipper Operator	16,73	17,23	17,75	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Stacker Operator	-	-	-	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Green Chain	-	-	-	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Chip & Saw	-	-	-	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Dryer Stacker and Grader Back-Up	-	-	-	-	-	-	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Dryer Stacker	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Dryer Outfeeder	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Composer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,26	21,26	21,26	22,71	23,39
Plywood Level V																
Dryer Feeder	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Dry Chain	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	-	-	-	-	-
Dryer Stacker	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	-	-	-	-	-
Green End Misc.	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Composer	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	-	-	-	-	-
Kuper	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Dry End Misc.	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Patching Grader	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06

182 / LABOUR/LE TRAVAIL 95

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Putty	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Putty Assistant	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Packaging	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	-	-	-	-	-
Cleaning	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Pair-Up	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Handyman	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lunchroom Attendant	16,39	16,88	17,39	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Lift and Pair-Up	-	-	-	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Dryer Outfeeder	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	-	-	-	-	-
Patching Grader Misc.	-	-	-	-	-	-	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Patching machine	-	-	-	-	-	-	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Plywood Other																
Bulldozer Cores	16,77	17,27	17,79	18,24	18,70	19,26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Presswood Heat Transfer Units, Compressor, Dryers, etc.																
Operator	17,25	17,77	18,30	18,76	19,23	19,81	20,41	21,01	21,61	22,21	22,81	21,81	21,81	21,81	23,67	24,38
Casual Labour	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Glue Kitchen	17,25	17,77	18,30	18,76	19,23	19,81	20,41	21,01	21,61	22,21	22,81	21,93	21,93	21,93	23,39	24,09
Press Operator	17,15	17,66	18,19	18,65	19,12	19,69	20,29	20,89	21,49	22,09	22,69	21,93	21,93	21,93	23,39	24,09
Swing	17,36	17,88	18,42	18,88	19,35	19,93	20,53	21,13	21,73	22,33	22,93	-	-	-	-	-
Dryer Operator	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,93	21,93	21,93	23,39	24,09
Presswood Quality Control																
Laboratory Lead	18,23	18,78	19,34	19,82	20,32	20,93	21,53	22,13	22,73	23,33	23,93	22,93	22,93	22,93	24,41	25,14
Laboratory	17,02	17,53	18,06	18,51	18,97	19,54	20,14	20,74	21,34	21,94	22,54	21,54	21,54	21,54	22,99	23,68
Presswood Finishing																
Forklift	16,83	17,33	17,85	18,19	18,65	19,21	19,81	20,41	21,01	21,61	22,21	21,21	21,21	21,21	22,65	23,33
Sander Operator	17,36	17,88	18,42	18,88	19,35	19,93	20,53	21,13	21,73	22,33	22,93	21,93	21,93	21,93	23,39	24,09
Grade Line Operator	16,77	17,27	17,79	18,24	18,70	19,26	19,86	20,46	21,06	21,66	22,26	21,26	21,26	21,26	23,11	23,80
Presswood Other																
Lunchroom Attendant	16,39	16,88	17,39	17,83	18,28	18,83	19,43	20,03	20,63	21,23	21,83	20,83	20,83	20,83	22,27	22,94
Yard Operator, Dumper, etc.	17,08	17,59	18,12	18,57	19,04	19,61	20,21	20,81	21,41	22,01	22,61	21,61	21,61	21,61	23,06	23,75
Spareman	17,02	17,53	18,06	18,51	18,97	19,54	20,14	20,74	21,34	21,94	22,54	22,25	22,25	22,25	23,72	24,43
Yard Helper	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Casual Labour (Students, etc.)	16,50	17,00	17,51	17,95	18,40	18,95	19,55	20,15	20,75	21,35	21,95	20,95	20,95	20,95	22,39	23,06
Melamine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,46	21,46	21,46	22,91	23,60
U.V. Line	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22,03	22,03	22,03	23,49	24,19
Third Department																
Shipping	16,90	17,41	17,93	18,38	18,84	19,41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indus. Electrical Plant Technician "A"	-	-	-	23,23	23,81	24,53	25,13	25,73	26,33	26,93	27,53	26,53	26,53	26,52	28,08	28,92
Indus. Electrical Plant Technician "I"	-	-	-	21,61	22,15	22,82	23,42	24,02	24,62	25,22	25,82	24,82	24,82	24,82	26,34	27,13
Indus. Electrical Plant Technician "II"	-	-	-	20,89	21,41	22,05	22,65	23,25	23,85	24,45	25,05	24,05	24,05	24,05	25,55	26,32
Indus. Electrical Plant Technician "III"	-	-	-	20,17	20,68	21,30	21,90	22,50	23,10	23,70	24,30	23,30	23,30	23,30	24,79	25,53
Knife Grinder "A"	18,95	19,52	20,11	20,61	21,13	21,76	22,36	22,96	23,56	24,16	24,76	23,76	23,76	23,76	25,26	26,02
Knife Grinder "B"	18,14	18,68	19,24	19,72	20,21	20,82	21,42	22,02	22,62	23,22	23,82	22,82	22,82	22,82	24,30	25,03
Knife Grinder "C"	17,65	18,18	18,73	19,20	19,68	20,27	20,87	21,47	22,07	22,67	23,27	22,27	22,27	22,27	23,74	24,45
Tradesmen (Plywood/Presswood)²⁰⁵																
Tradesmen Class "A"	20,16	20,76	21,38	21,92	22,47	23,15	23,75	24,35	24,95	25,55	26,15	25,15	25,15	25,15	26,67	27,47
Tradesmen Class "I"	19,11	19,68	20,27	20,78	21,30	21,94	22,54	23,14	23,74	24,34	24,94	23,94	23,94	23,94	25,44	26,20
Tradesmen Class "II"	18,15	18,69	19,25	19,73	20,22	20,83	21,43	22,03	22,63	23,23	23,83	22,83	22,83	22,83	24,31	25,04
Tradesmen Class "III"	17,89	18,43	18,98	19,46	19,95	20,55	21,15	21,75	22,35	22,95	23,55	22,55	22,55	22,55	24,02	24,74
Tradesmen Class "IV"	17,65	18,18	18,73	19,20	19,68	20,27	20,87	21,47	22,07	22,67	23,27	22,27	22,27	22,27	23,74	24,45

205. Les métiers suivants sont inclus : électricien, machiniste, mécanicien industriel (*millwright*), mécanicien motoriste (*motor vehicle mechanic*), menuisier (*carpenter*) et soudeur (*welder*).