

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE RAPPORT AU DROIT DU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES ANICINAPEK : UNE ÉTUDE DE LA  
CONSCIENCE DU DROIT DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX SYLVICOLES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE EN DROIT

PAR

BÉATRICE VENNE

MARS 2023

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Lucie Lamarche m'a dit cet automne que le mémoire servait à se construire une maison, à construire *ma* maison. Un espace dans lequel j'aménage ma pensée.

Cette maison, comme toutes les maisons, ne s'est pas construite toute seule.

Je tiens d'abord à remercier les Anicinapek de Pikogan et de Kitcisakik qui ont participé à la recherche, qui ont pris le temps de me rencontrer et de partager avec moi leur expérience du travail à partir de laquelle s'est écrit ce mémoire. Merci à la Coopérative de solidarité de Pikogan et à la Coopérative de solidarité Wenicec. Plus personnellement, merci à Kenny Ruperthouse et à Hector Penosway pour leur accueil, leur dévouement et leur rire.

Deux personnes ont joué un rôle tout à fait inaugural dans ma vie, celui de direction de recherche. J'ai trouvé en elles une souplesse de l'esprit qui permet d'accueillir la complexité (tant de la vie que de la recherche) sans compromettre la rigueur. Merci Dalia, pour ton incommensurable confiance, ton souci pour mon bonheur et ton invitation à apprécier ce processus qui exige du temps. Merci Hugo, pour ta curiosité, ta présence efficace et rassurante, et ton sens du détail. À vous deux, merci pour votre générosité et votre patience.

Merci François, mon frère, pour ton accompagnement bienveillant dans mes angoisses et pour ton accueil. Je suis reconnaissante du quotidien partagé que la maîtrise nous a permis de retrouver chez toi, en Abitibi.

Merci à mes ami-es pour l'amour, la sensibilité des années, la compagnie, l'inspiration et la liberté.

Ma maison a aussi été inspirée des lieux où elle a pris racine. L'UQAM, d'abord, et la Bibliothèque des sciences juridiques. L'appartement de la rue Augier. La chaise jaune de mon frère sur la rue Des Places, le parc de la Vérendrye, la route 111, le pavillon des Premiers Peuples, la forêt récréative, le chemin de la Lièvre. La côte Sainte-Anne, l'Île d'Orléans. Rimouski, Grande-Bergeronnes, le fleuve. Le kiosque de chez Birri, l'Espace Thèsez-vous où j'ai accompli 1127 tomates. Charlevoix, le Mont-du-Lac-des-Cygnés, les Eaux-mortes-du-son de la Rivière Malbaie, le lac Pointu et son refuge, la maison de Martine.

Merci au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail pour le support financier et, surtout, pour la communauté d'appartenance, communauté épistémique et communauté de cœur.

Merci au Conseil de recherches en sciences humaines et au Fonds de recherche du Québec – Société et culture pour leur soutien nécessaire pour mener à bien des projets de l'envergure d'une maîtrise.

Je termine avec une pensée pour ma grand-mère, Jeannine Lavigne (1927-2020), et mon grand-père, Fernand Rajotte (1929-2022), qui veillent maintenant de plus loin sur moi.

À ma mère, Dominique, pour son humour, son courage et  
son sens de la beauté.

À mon père, Michel, pour son inspiration dans l'écriture et  
dans l'engagement.

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ii
LISTE DES FIGURES .....	vii
LISTE DES TABLEAUX .....	viii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	ix
RÉSUMÉ.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCTION .....	1
PROBLÉMATIQUE .....	8
1.1 Organisation du travail dans le secteur sylvicole .....	8
1.2 Participation des Autochtones au secteur sylvicole .....	15
1.3 Autochtones et droit du travail dans le secteur sylvicole .....	24
CADRE CONCEPTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE.....	32
2.1 Approche théorique et méthodologique.....	32
2.2 Cadre conceptuel.....	34
2.2.1 Études de la conscience du droit.....	34
2.2.1.1 Définir le droit : le concept de « légalité » .....	36
2.2.1.2 Trois façons de se rapporter au droit : la typologie d’Ewick et Silbey .....	37
2.2.2 Application à une recherche en droit du travail .....	40
2.2.2.1 Utilité du concept de « conscience du droit ».....	40
2.2.2.2 Utilité du concept de « système d’emploi ».....	43
2.3 Cadre méthodologique .....	45
2.3.1 Terrain de recherche .....	46
2.3.1.1 Organisation du terrain de recherche .....	48
2.3.2 Collecte des données.....	52
2.3.2.1 Méthode de collecte des données .....	52
2.3.2.2 Recrutement des personnes participantes .....	54
2.3.2.3 Déroulement du processus de collecte des données.....	57
2.3.3 Analyse des données .....	59
2.4 Considérations éthiques .....	60
SYSTÈME D’EMPLOI.....	64
3.1 Système d’acteurs.....	65
3.1.1 Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs .....	65

3.1.2	Rexforêt .....	67
3.1.3	Conseils de bande.....	68
3.1.4	Entreprises locales.....	68
3.1.4.1	Coopérative de solidarité de Pikogan.....	69
3.1.4.2	Coopérative de solidarité Wenicec .....	70
3.1.4.3	Entreprises « basées dans la communauté » .....	72
3.2	Étapes du rapport salarial.....	73
3.2.1	Formation du rapport salarial.....	73
3.2.1.1	Types de contrat découlant du système d'emploi .....	74
3.2.1.2	Modes de recrutement.....	75
3.2.1.3	Insertion des femmes dans les emplois forestiers manuels .....	78
3.2.2	Déroulement du rapport salarial.....	81
3.2.2.1	Déroulement du rapport salarial dans le cadre des contrats d'exécution.....	81
3.2.2.2	Déroulement du rapport salarial dans le cadre des contrats de formation .....	85
3.2.2.3	Identification sociale des personnes salariées anicinapek aux entreprises locales.....	87
3.2.3	Terminaison du rapport salarial .....	92
3.2.3.1	Formes de fin d'emploi.....	93
3.2.3.2	Trajectoires et mobilité professionnelles des personnes salariées anicinapek .....	94
	CONSCIENCE DU DROIT.....	99
4.1	Rémunération du travail.....	99
4.1.1	« Avec » le droit : autonomie dans l'exécution de la prestation de travail .....	102
4.1.2	« Contre » le droit : contraintes au rendement des personnes salariées.....	103
4.2	Durée du travail .....	106
4.2.1	« Avec le droit » : autonomie dans l'organisation du temps de travail .....	108
4.2.2	« Contre le droit » : limites temporelles du travail .....	110
4.3	Santé et sécurité du travail.....	114
4.3.1	« Face » au droit et « avec » le droit : obligations liées à la prévention des risques.....	116
4.3.2	« Face » au droit et « contre » le droit : responsabilité et réparation en cas d'accident du travail .....	122
4.4	Étudier la conscience du droit à partir de l'appréhension du système d'emploi : synthèse des résultats.....	128
	CONCLUSION.....	133
	ANNEXE A Guide d'entretien – Personne salariée.....	140
	ANNEXE B Guide d'entretien – Employeur .....	142
	ANNEXE C Guide d'entretien – Informateur·trice clé·e .....	143
	ANNEXE D Certificat d'éthique.....	144
	ANNEXE E Lettre d'approbation CIEREH – Modification du certificat d'éthique .....	145
	ANNEXE F Formulaire de consentement – Personne salariée.....	146

ANNEXE G Formulaire de consentement – Employeur ..... 150

ANNEXE H Formulaire de consentement – Acteur clé..... 154

BIBLIOGRAPHIE..... 158

## LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 Localisation des communautés et territoires de Pikogan et de Kitcisakik .....	50
--	----



## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 Répartition des personnes qui ont participé aux entretiens semi-dirigés selon la catégorie d'acteur et l'organisation/le groupe d'appartenance.....	57
---	----

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AETSQ	Association des entrepreneurs en travail sylvicole du Québec
APNQL	Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador
AOP	Appel d'offres public
BMMB	Bureau de mise en marché des bois
BNQ	Bureau de normalisation du Québec
CAAF	Contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier
CcQ	Code civil du Québec
CDRHPNQ	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
CIEREH	Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CSMOAF	Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
CSP	Coopérative de solidarité de Pikogan
CSW	Coopérative de solidarité de Kitcisakik
EPI	Équipements de protection individuelle
ERTS	Entente de réalisation de travaux sylvicoles
FQCF	Fédération québécoise des coopératives forestières
LADTF	Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier
LAE	Loi sur l'assurance-emploi
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LNT	Loi sur les normes du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
MFFP	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
PCAP <sup>MD</sup>	Propriété, contrôle, accès, possession
PGES	Programme de gestion des entreprises sylvicoles
RBA	Régime des bénéficiaires autochtones
RNT	Règlement sur les normes du travail
SOPFEU	Société de protection des forêts contre le feu
TSNC	Travaux sylvicoles non commerciaux

## RÉSUMÉ

L'exploitation forestière au Québec s'est développée sur les territoires des Premières Nations, sous contrôle étatique et au profit de l'industrie. La modification des territoires a d'abord affecté la culture et les modes de subsistance des Premières Nations, et a entraîné leur insertion dans un rapport de travail salarié en forêt. Aujourd'hui, les membres des Premières Nations travaillent principalement dans le secteur des travaux sylvicoles non commerciaux et manuels, soit les emplois dont les conditions sont les plus difficiles et les plus précaires de la foresterie. Certain·es avancent que les valeurs au cœur de la régulation du travail dans le secteur forestier pourraient ne pas correspondre à celles des Premières Nations. La question n'a toutefois pas été documentée sous l'angle du droit du travail. Comment les personnes salariées autochtones vivent et interprètent les normes du droit étatique qui encadrent leur prestation de travail? Comment perçoivent-elles les « modèles d'action et de référence proposés » par ces normes? À partir de l'appréhension de la réalité du travail dans un secteur particulier (les emplois manuels des travaux sylvicoles), ce projet de maîtrise avait pour objectif de documenter empiriquement le rapport qu'entretiennent les personnes salariées autochtones avec les normes censées les protéger (salaire, droit au repos, santé et sécurité du travail). Ce mémoire est le fruit d'une collaboration avec deux coopératives détenues par des intérêts anicinapek en Abitibi-Témiscamingue. Des entretiens semi-dirigés ont été réalisés avec des personnes salariées anicinapek qui participent ou ont participé aux activités de débroussaillage au sein de ces coopératives, avec leurs employeurs et avec des informateur·trices clé·es impliqué·es dans la réalisation des activités d'aménagement forestier par les communautés autochtones. L'analyse thématique des entretiens a permis d'identifier les sources de régulation du travail dans le secteur sylvicole au-delà de ce que nous permet de considérer le droit. Le rapport au droit des personnes salariées anicinapek révèle en outre une tension entre les normes propres à l'activité économique du débroussaillage, issues ou non d'une régulation étatique, et les normes du droit du travail, modèle dominant de la régulation du travail. Ces deux registres normatifs cohabitent et sont indissociables dans l'expérience des personnes salariées anicinapek de la légalité du travail. Or, leur mise en tension empêche la réalisation des protections prévues par le droit.

Mots clés : Autochtones, Anicinapek, aménagement forestier, activités sylvicoles, système d'emploi, conscience du droit, droit du travail, régulation du travail

## ABSTRACT

Forest exploitation in Québec has developed on First Nations' territories under state control and for the benefit of industry. The modification of the territories first affected the culture and subsistence methods of First Nations, and led to their integration into wage labour in the forest. Today, First Nations people work primarily in non-commercial and manual silvicultural work, the most difficult and precarious jobs in forestry. Some argue that the values at the core of labour regulation in the forestry sector may not be consistent with those of First Nations. However, the issue has not yet been documented from a labour law perspective. How do indigenous employees experience and interpret the labour standards of state law that govern their work? How do they perceive the "models of action and reference" proposed by these standards? Based on an understanding of the reality of work in a particular sector (manual jobs in silvicultural work) the objective of this master's project was to empirically document the relationship between indigenous employees and the standards that are meant to protect them (wages, right to rest, occupational health and safety). This master's thesis is the result of a collaboration with two cooperatives owned by Anishnaabeg interests in Abitibi-Témiscamingue. Semi-directed interviews were conducted with Anishnaabeg employees who participate or have participated in brushcutting activities within these cooperatives, with their employers, and with key actors involved in the undertaking of forest management activities by indigenous communities. The thematic analysis of the interviews made it possible to identify the sources of regulation of work in the forestry sector beyond what the law allows us to consider. The relationship of Anishnaabeg employees to the law also reveals a tension between the norms specific to the economic activity of brushcutting, which may or may not stem from state regulation, and the norms of labor law, the dominant model of labor regulation. These two normative registers coexist and are inseparable in the experience of Anishnaabeg employees of the legality of work. However, this tension prevents the realization of the protections provided by the law.

Keywords : Indigenous people, Anishnaabeg, forest management, silvicultural activities, employment system, legal consciousness, labour law, labour regulation

## INTRODUCTION

Les Autochtones<sup>1</sup> travaillent contre salaire depuis plus d'un siècle au Canada<sup>2</sup>. Les raisons de leur insertion dans un rapport de travail salarié sont diverses<sup>3</sup> et cette insertion en emploi s'est présentée de façons variées à travers le temps et entre les différentes provinces et régions<sup>4</sup>. Les conditions socio-économiques des Autochtones au Canada sont tout aussi diverses<sup>5</sup>. Bien que l'accès à des données précises, fiables et récentes – particulièrement pour les Autochtones vivant dans les communautés territoriales – soit un défi<sup>6</sup>,

---

<sup>1</sup> J'utiliserai les termes Autochtones et peuples autochtones dans ce mémoire lorsque je parle de manière indéterminée des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuit.

<sup>2</sup> Lynne Fernandez et Jim Silver, « Indigenous People, Wage Labour and Trade Unions : The Historical Experience in Canada » (mars 2017) en ligne : *Canadian Centre for Policy Alternatives* <<http://deslibris.ca/ID/10089543>> à la p 1. [Fernandez et Silver, 2017]; David Camfield, « Settler Colonialism and Labour Studies in Canada : A Preliminary Exploration » (2019) 83:1 *Labour/Le Travail* à la p 161. [Camfield, 2019]

<sup>3</sup> Fernandez et Silver, 2017, *supra* note 2, à la p 2. Selon Fernandez et Silver : « Dans certains cas, les Autochtones [ont commencé à travailler contre salaire] parce que leur dépossession ne leur laissait aucune alternative. Dans d'autres cas, les Autochtones ont choisi de travailler comme salariés, en fonction de leur situation et de leur détermination à survivre en tant que peuples autochtones. Dans d'autres cas encore, [...] les peuples autochtones ont été contraints par l'État à travailler comme salariés. » *Ibid*. Traduction libre : « In some cases they did so because their dispossession left them with no alternatives. In other cases Indigenous people chose to engage in wage labour, doing so in ways that suited their circumstances and their determination to survive as Indigenous peoples. In still other cases, [...] Indigenous people were forced by the state to engage in wage labour. »

<sup>4</sup> *Ibid* aux pp 2-3; Camfield, 2019, *supra* note 2, à la p 161.

<sup>5</sup> Roderick A. Macdonald, « Autonomie économique des Autochtones au Québec : considérations d'ordre juridique », dans Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec. Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013 aux pp 258-259.

<sup>6</sup> Québec, *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès. Rapport final*, Québec, Gouvernement du Québec (Jacques Viens), 2019 aux pp 101-102. [Rapport final CERP, 2019] La Commission Viens recommande d'ailleurs dans l'appel à l'action n°6 de « faire des enquêtes populationnelles en lien avec les peuples autochtones un axe de recherche prioritaire, récurrent et pourvu d'un financement pérenne. » *Ibid* à la p 242.

l'écart avec les conditions socio-économiques des non-Autochtones, notamment en matière d'emploi, de logement et de santé, a été documenté au Canada<sup>7</sup> et au Québec<sup>8</sup>.

Pour comprendre le rapport au droit des Autochtones dans le cadre du travail, il faut l'inscrire dans le colonialisme canadien. La participation des Autochtones au travail salarié doit être replacée dans le contexte de dépossession territoriale des peuples autochtones au bénéfice de l'établissement de la société dominante<sup>9</sup> et de mise en place de politiques assimilatrices par les gouvernements canadien et provinciaux visant à éliminer les sociétés autochtones<sup>10</sup>. Pour Patricia A. Monture, le colonialisme peut être défini en termes de relations : relations instituées entre Autochtones et non-Autochtones, mais aussi relations de rupture (*relations of disconnection*) d'avec soi-même que les premières ont engendrées<sup>11</sup>. Elle écrit :

« Je comprends que le colonialisme crée une relation qui rend une partie dépendante de l'autre (et l'exploitation n'est qu'un des motifs pour établir une telle relation). Dans le cas des peuples autochtones, cette dépendance est fondée sur le stéréotype selon lequel nous sommes "plus faibles", "arriérés", "non civilisés", "non humains", etc. Ce stéréotype recrée continuellement la justification (passée et présente) du mouvement colonial, des instruments et artefacts coloniaux ainsi que du colonisateur. [...] Le colonialisme est en fait une question

---

<sup>7</sup> Canada, *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, Commission royale sur les peuples autochtones, 5 vol, 1996; Canada, *Rapport sur les droits à l'égalité des Autochtones*, Commission canadienne des droits de la personne, 2013; *Report of the Special Rapporteur on the rights of indigenous peoples, James Anaya. The situation of indigenous peoples in Canada*, Doc off CDH NU, 27<sup>e</sup> sess, annexe, point 2, Doc A/CDH/27/52/Add.2 (2014); Canada, « Rapport 3 — La préparation des détenus autochtones à la mise en liberté — Service correctionnel Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, automne 2016; Canada, « Rapport 6 — Les revendications particulières des Premières Nations — Affaires autochtones et du Nord Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, automne 2016; Canada, « Rapport 5 — Les écarts socio-économiques dans les réserves des Premières Nations — Services aux Autochtones Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, printemps 2018; Canada, « Rapport 6 — Formation à l'emploi pour les Autochtones — Emploi et Développement social Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, printemps 2018; Canada, « Rapport 3 — Accès à une eau potable salubre dans les collectivités des Premières Nations — Services aux Autochtones Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, 2021; Canada, « Rapport 11 — Ressources en santé pour les collectivités autochtones — Services aux Autochtones Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, 2021.

<sup>8</sup> Julia Posca, « Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones du Québec », Note socioéconomique, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, janvier 2018; Rapport final CERP, 2009, *supra* note 6, aux pp 243-249.

<sup>9</sup> James Tully, « The Struggles of Indigenous Peoples for and of Freedom », dans, Duncan Ivison, Paul Patton et Will Sanders, dir, *Political Theory and the Rights of Indigenous Peoples*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000 à la p 39.

<sup>10</sup> Camfield, 2019, *supra* note 2, à la p 147.

<sup>11</sup> Elle parle notamment des dépendances, de la perte de la langue, de la perte des capacités parentales, de la perte du respect de soi, des abus, de la violence, mais aussi du suicide, des conflits avec le système de justice criminelle et de protection de la jeunesse, les violences contre les femmes et les enfants autochtones, les abus sexuels. Patricia A. Monture, *Journeying forward: dreaming First Nations' independence*, Halifax, Nova Scotia, Fernwood, 1999 à la p 11. [Monture, *Journeying forward*, 1999]

de pouvoir. Il s'agit de la manière dont le pouvoir est exercé. [Il] concerne "un groupe" de personnes qui a le pouvoir de définir le monde à l'exclusion de tous les autres. Le pouvoir de définir porte également en lui le pouvoir de rendre invisibles les parties du monde qui ne soutiennent pas sa distribution de qui mérite ou reçoit quoi.<sup>12</sup> »

Le droit canadien est un des instruments du pouvoir de définition du monde porté par le colonialisme<sup>13</sup>. Tracey Lindberg propose de réfléchir au droit canadien de son point de vue de *Nehiyaw iskwew* (femme crie), comme à propos d'une « langue étrangère » : « Cela nous permet de l'examiner, de le décortiquer, d'identifier l'objet, d'analyser les verbes et d'identifier les mots d'action.<sup>14</sup> » Elle indique que cette posture permet de « comprendre, plutôt que de simplement observer, comment nous en sommes venus à être définis et réglementés de l'extérieur.<sup>15</sup> »

Les traditions juridiques étatiques (canadiennes) se distinguent des traditions juridiques autochtones. Dans les traditions juridiques autochtones, les relations en sont le principe organisateur<sup>16</sup>, le « canevas de base<sup>17</sup> » (*basic fabric*). Ces relations sont considérées comme des relations de parenté (filiales)<sup>18</sup>. Elles peuvent s'exprimer entre tous les êtres de manière réciproque, que ces êtres « respirent » ou non – pensons par exemple à l'eau<sup>19</sup>. Le droit autochtone, son système de référence, émane de la « réalité »

---

<sup>12</sup> Patricia A. Monture, « Considering Colonialism and Oppression: Aboriginal Women, Justice and the "Theory" of Decolonization » (1999) 12 *Native Studies Review* aux pp 77-78. [Monture, *Considering colonialism and oppression*, 1999] Traduction libre : « I understand that colonialism creates a relationship which leaves one side dependent on the other (and exploitation is just one of the motives for establishing such a relationship). This dependency in the case of Aboriginal Peoples is based in the stereotype that we are "weaker" and "backwards" and "uncivilized" and "non-human" and so on. This stereotype recreates continuously the justification (past and present) for the colonial movement, for colonial instruments and artifacts as well as for the colonizer. [...] Colonialism is really about power. It is about the way power gets exercised. Colonialism is about "one group" of people who have the power to define the world to the exclusion of all others. The power to define also carries with it the power to make invisible the parts of the world that do not support your distribution of who deserves or receives what. »

<sup>13</sup> Notamment par le biais de la *Loi sur les Indiens*, LRC 1985, c 1-5. À ce sujet, voir notamment : John Borrows, « With or Without You: First Nations Law (in Canada) » (1996) 41:3 *McGill Law Journal* aux pp 636-637; Sébastien Grammond, *Aménager la coexistence: les peuples autochtones et le droit canadien*, Droits, territoires, cultures, Bruxelles, Bruylant et Éditions Yvon Blais, 2003.

<sup>14</sup> Tracey Lindberg, « Critical Indigenous Legal Theory Part 1: The Dialogue Within » (2015) 27:2 *Canadian Journal of Women & the Law* à la p 237. [Lindberg, 2015] Traduction libre : « It enables us to examine it, pull it apart, identify the object, parse the verbs, and identify the action words. » Voir aussi : Jeremy Webber, « The Grammar of Customary Law » (2010) 54:4 *McGill Law Journal* 579-626.

<sup>15</sup> Lindberg, 2015, *supra* note 14. Traduction libre : « It allows us to understand, not just observe, how we came to be externally defined and regulated. »

<sup>16</sup> Craft, Aimée, « Navigating Our Ongoing Sacred Legal Relationship with *Nibi* (Water) », dans, dir, John Borrows et al, *Braiding Legal Orders. Implementing the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*, Waterloo, Center for International Governance Innovation, 2019 aux pp 104 à 106. [Craft, 2019]

<sup>17</sup> Monture, *Journeying forward*, 1999, *supra* note 11, à la p 159.

<sup>18</sup> Craft, 2019, *supra* note 16, à la p 106.

<sup>19</sup> *Ibid* aux pp 105-106.

même des choses<sup>20</sup>, il ne dépend pas d'une autorité extérieure. Le droit (et la justice) relève d'une « relation de responsabilité »<sup>21</sup>. Comme l'explique Aimée Craft, en lien avec *inaakonigewin* anicinape (le droit anicinape) : « À travers les relations qui régissent nos interactions entre les êtres, nous développons un sens de nos valeurs normatives et de nos principes juridiques.<sup>22</sup> » Le droit étatique a communément pour objet la régulation des relations entre les personnes et vis-à-vis des choses et des autres êtres vivants<sup>23</sup>. Ces relations sont toutefois l'objet du droit, ce qu'il vise à encadrer, elles ne constituent pas un principe organisateur, inhérent de l'ordre juridique étatique. Cela change la nature des règles, les manières dont elles s'expriment et leur utilité dans la vie des gens.

Le droit étatique a ainsi joué un rôle dans la réalisation du colonialisme, notamment par l'imposition d'autres traditions juridiques aux sociétés autochtones. Le droit a en même temps facilité l'imposition du capitalisme comme système d'organisation des relations économiques sur le territoire canadien. Cette architecture juridique s'est notamment concrétisée dans le développement d'un droit du travail. En effet, le droit du travail, « largement compris comme étant toute intervention étatique (exécutive, législative, judiciaire ou administrative) », régit une relation juridique particulière, celle qui existe entre le travail (les personnes salariées) et le capital (les personnes qui les emploient)<sup>24</sup>. Comment le droit du travail se construit-il, « s'incarne-t-il » de manière particulière pour des personnes salariées autochtones?

Au Québec, la question du rapport des Autochtones au droit et plus précisément aux services de justice à fait l'objet des travaux de la Commission sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, connue sous le nom de Commission Viens. La Commission avait pour mandat « d'identifier les causes sous-jacentes à toute forme de violence, de discrimination systémique et de traitements différents qui pourraient exister à l'égard des Autochtones dans le cadre de la dispensation de certains services publics

---

<sup>20</sup> Monture, *Journeying forward*, 1999, *supra* note 11, à la p 159.

<sup>21</sup> Monture, *Considering colonialism and oppression*, 1999, *supra* note 12, aux pp 86-87. Craft, 2019, *supra* note 16, aux pp 104 à 106.

<sup>22</sup> *Ibid* à la p 104. Traduction libre : « Through the relationships that govern our interactions between beings, we develop a sense of our normative values and legal principles. »

<sup>23</sup> Dans le contexte du droit civil québécois, voir : *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991, disposition préliminaire.

<sup>24</sup> Judy Fudge, « Reconceiving Employment Standards Legislation: Labour Law's Little Sister and the Feminization of Labour » (1991) 7 *Journal of Law and Social Policy* à la p 75.



au Québec.<sup>25</sup> » En matière de justice, la Commission Viens a conclu à un « échec du système de justice dans ses rapports avec les Autochtones<sup>26</sup> ». Elle a aussi été à même de « confirm[er] l'existence et la vitalité du droit et des systèmes juridiques autochtones<sup>27</sup> » au Québec et a appelé à leur reconnaissance, soulignant les « vides juridiques » créés par ces relations de coupure et qui ont compromis la transmission des savoirs juridiques<sup>28</sup>. En effet, cette transmission se fait principalement de manière orale, à travers la langue, les récits, l'observation et l'expérimentation<sup>29</sup>. Les recommandations et appels à l'action contenus dans le rapport final *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès*, qui s'appuient sur un large consensus entre les acteurs – à

---

<sup>25</sup> Rapport final CERP, 2019, *supra* note 6, à la p 22. Les services publics visés par les travaux de la Commission étaient énumérés dans le décret qui a donné lieu à sa constitution : les services policiers, les services correctionnels, les services de justice (principalement en matières pénales), les services de santé et les services sociaux, ainsi que les services de protection de la jeunesse. *Décret concernant la constitution de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès*, (2016) 1095 GOQ II à la p 24. Notons que les événements à l'origine de la création de la commission mettaient en jeu de manière particulière ces services. La commission d'enquête public a été constituée après les dénonciations d'abus de 14 femmes autochtones à Val d'Or à l'endroit de policiers de la Sûreté du Québec en poste dans la ville entre 2002 et 2015. Aucune accusation ne sera portée par la Direction des poursuites criminelles et pénales. Cette décision renforce les revendications et mobilisations de chefs et d'organisations des Premières Nations, du conseil municipal de Val d'Or et d'autres intervenant-es pour la tenue d'une commission d'enquête public sur les événements dénoncés et leurs causes sous-jacentes. Ces femmes avaient raconté leur histoire dans un reportage de l'émission *Enquête* de Radio-Canada, après que les journalistes de l'émission d'affaires publics se soient rendues à Val d'Or au sujet de la disparition au printemps 2014 de Sindy Ruperthouse. Pour une présentation détaillée du contexte de création de la Commission, voir : Rapport final CERP, 2019, *supra* note 6, aux pp 11 à 18.

<sup>26</sup> *Ibid* à la p 311.

<sup>27</sup> *Ibid* à la p 321.

<sup>28</sup> *Ibid*. Il est notamment question de l'effritement des cultures autochtones et de la politique des pensionnats autochtones. Sur la question des pensionnats autochtones, voir : Canada, « Pensionnats du Canada : Les séquelles », Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, vol 5, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2015.

<sup>29</sup> Rapport final CERP, 2019, *supra* note 6, aux pp 318-319. Voir notamment : Craft, 2019, *supra* note 16, aux pp 104, 107 et 109; Val Napoleon et Hadley Friedland, « An Inside Job: Engaging with Indigenous Legal Traditions through Stories » (2016) 61:4 McGill Law Journal aux pp 752-754; John Borrows, *Canada's Indigenous constitution*, Toronto, University of Toronto Press, 2010 aux pp 23 à 58; Danielle Lussier, *Law with Heart and Beadwork: Decolonizing Legal Education, Developing Indigenous Legal Pedagogy, and Healing Community*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en philosophie, droit, Université d'Ottawa, 2021.

l'exception des acteurs gouvernementaux –, visent principalement à soutenir l'autodétermination des Autochtones en matière de justice, rejetant la voie de l'« adaptation »<sup>30</sup>.

Qu'en est-il du rapport au droit et à la justice étatique dans le cadre de l'exécution du travail? Cette question n'a pas été abordée dans le rapport de la Commission Viens et n'a pas fait l'objet de recherches dans la province. Au Québec, depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la participation des membres des Premières Nations<sup>31</sup> au travail salarié se traduit notamment par leur participation aux activités liées à la coupe du bois<sup>32</sup>, activités qui se déployaient sur les territoires ancestraux. L'exploitation commerciale des forêts ayant contribué à la modification des territoires et des moyens de subsistance des Premières Nations<sup>33</sup>, elle a en même temps influencé leur insertion dans un rapport de travail salarié en forêt<sup>34</sup>. Les Premières Nations continuent de participer en tant que personnes salariées à ce secteur d'activité économique et plus particulièrement aux activités sylvicoles non commerciales et manuelles du secteur<sup>35</sup>. Mon projet de maîtrise a pour but de documenter le rapport qu'entretiennent les personnes salariées autochtones avec la régulation du travail au Québec, plus particulièrement dans le secteur sylvicole de la foresterie.

---

<sup>30</sup> Rapport final CERP, 2019, *supra* note 6, aux pp 323-324. Cela se traduit notamment dans le deuxième appel à l'action qui invite le gouvernement du Québec à adopter une motion de reconnaissance et de mise en œuvre de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, Rés AG 61/295, Doc off AG NU, 61<sup>e</sup> sess, supp n°53, Doc NU A/61/ (2007) 1. Pour une synthèse des appels à l'action en matière de justice, voir aux pp 509-511. La revitalisation des traditions juridiques autochtones selon la Commission de vérité et réconciliation du Canada est cruciale au processus de réconciliation. Canada, « Pensionnats du Canada : La réconciliation », Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, vol 6, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2015 à la p 181. Voir aussi les appels à l'action 43, 44 et 50 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Commission de vérité et réconciliation du Canada, « Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir. Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada », Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2015 aux pp 355 et 358.

<sup>31</sup> Notamment des Anicinapek, des Atikamekw Nehirowisiw, des Abénakis et des Innus. Rapport final CERP, 2019, *supra* note 6, à la p 53.

<sup>32</sup> *Ibid* aux pp 36-37 et 52-53.

<sup>33</sup> Marguerite Loiselle et al, « Les impacts de l'arrivée des "wemitikojik" (colons blancs) au début du XX<sup>e</sup> siècle sur le mode de vie des Abitibiwinnik (Algonquins) : recueil de récits de vie chez les aînés de la communauté de Pikogan », Rouyn-Noranda, Rapport de recherche : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2009 aux pp 27-30. [Loiselle et al, 2009]; Alain Beaulieu, « La création des réserves indiennes au Québec », dans, Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec. Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013 aux pp 138 et 147.

<sup>34</sup> Loiselle et al, 2009, *supra* note 33, aux pp 22, 24 et 31. Voir aussi : Rapport final CERP, 2019, *supra* note 6, à la p 53.

<sup>35</sup> ForêtCompétences (Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier), « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021 », Québec, 2022 à la p 72.

Le mémoire comporte une problématique (chapitre 1) qui s'articule autour de la présentation de l'organisation du travail dans le secteur sylvicole (1.1), de la participation des Autochtones à celui-ci et plus largement à la foresterie (1.2), et de la question du rapport des Autochtones à la régulation étatique du travail salarié (1.3). Mon mémoire s'inscrit dans le champ des études en droit et société (2.1). Je présente dans le chapitre 2 les cadres conceptuel (2.2) et méthodologique (2.3) utilisés pour appréhender la problématique de recherche, de même que le cadre éthique ayant guidé sa réalisation (2.4). La présentation des résultats qui découlent de l'analyse des données est divisée en deux chapitres. Je présente d'abord le système d'emploi dans lequel s'insèrent les personnes salariées autochtones dans le secteur sylvicole (chapitre 3), reconstituant d'une part le système d'acteurs qui y interviennent (3.1) et d'autre part les étapes du rapport salarial (3.2). À partir de ce cadre, je présente ensuite les résultats sur la conscience du droit des personnes salariées rencontrées (chapitre 4) en considérant le rapport des personnes salariées autochtones à trois principaux objets de régulation : la rémunération du travail (4.1), la durée du travail (4.2), et la santé et la sécurité du travail (4.3). La conclusion du mémoire reprend les principaux résultats quant à la participation autochtone au secteur sylvicole, à l'importance du modèle d'entreprise dans l'expérience du travail des personnes salariées autochtones et à l'étude de la conscience du droit dans le quotidien du travail. Surtout, la conclusion soulève des questions pour la recherche sur le travail et sa régulation par la prise en compte des expériences, des réalités et des traditions juridiques autochtones.

J'ai travaillé avec deux entreprises dans deux communautés de la Nation anicinape<sup>36</sup> qui embauchent des travailleur-euses sylvicoles de ces communautés. Dans ce mémoire, le terme « anicinape » est utilisé pour identifier les membres des communautés avec lesquelles j'ai travaillé. Cette forme d'écriture en *anicinapemowin* (langue anicinape) est celle qui est utilisée par ces communautés. Le « c » se prononce « ch », le « p » se prononce comme un « b » et, au pluriel, le terme s'écrit « ancinapek », le « k » se prononçant comme un « g » dur.

---

<sup>36</sup> La Nation anicinape (algonquine) est l'un des onze peuples autochtones au Québec.

## PROBLÉMATIQUE

Le rapport au droit du travail des personnes salariées autochtones est le sujet du présent mémoire. Le rapport au droit s'articule plus clairement en le situant dans un secteur d'activité économique précis, le secteur des travaux sylvicoles non commerciaux (1.1), et en considérant la participation spécifique de ce groupe de destinataires du droit du travail au secteur (1.2). Le droit du travail doit aussi être replacé dans son contexte d'émergence et d'élaboration pour mieux circonscrire la question de recherche (1.3).

### 1.1 Organisation du travail dans le secteur sylvicole

La mise en place du nouveau régime forestier avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier*<sup>1</sup> (LADTF) en avril 2013, a profondément transformé l'organisation de l'activité économique – et du travail – dans le secteur de l'aménagement forestier au Québec<sup>2</sup>. Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs<sup>3</sup> (MFFP), dans une perspective d'aménagement durable<sup>4</sup>, est devenu responsable de l'aménagement et de la gestion des forêts, ayant notamment la responsabilité de la planification forestière, de la réalisation<sup>5</sup>, du suivi et du contrôle des interventions en forêt<sup>6</sup>. Sous le régime de la *Loi sur les forêts*<sup>7</sup>, en vigueur entre 1986 et 2013, c'étaient les bénéficiaires de contrats

---

<sup>1</sup> RLRQ c A-18.1. [LADTF]

<sup>2</sup> Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016 », Québec, 2017 aux pp 55-64. [CSMOAF, *Diagnostic 2015-2016*] La LADTF définit à l'art 4(1) les activités d'aménagement forestier comme étant : « une activité reliée à l'abattage et à la récolte de bois, à la culture et à l'exploitation d'une érablière à des fins acéricoles, à la construction, à l'amélioration, à la réfection, à l'entretien et à la fermeture d'infrastructures, à l'exécution de traitements sylvicoles, y compris le reboisement et l'usage du feu ainsi que le contrôle des incendies, des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente, de même que toute autre activité de même nature ayant un effet tangible sur les ressources du milieu forestier. »

<sup>3</sup> Le ministère est devenu le « Ministère des Ressources Naturelles et des Forêts » à la suite de l'entrée au pouvoir d'un nouveau gouvernement à l'automne 2022. Je conserverai toutefois le nom « Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) » dans le présent mémoire, comme il s'agissait de la dénomination utilisée au moment du terrain de recherche.

<sup>4</sup> La LADTF définit l'aménagement durable des forêts à l'art 2 : « L'aménagement durable des forêts contribue plus particulièrement : à la conservation de la diversité biologique; au maintien et à l'amélioration de l'état et de la productivité des écosystèmes forestiers; à la conservation des sols et de l'eau; au maintien de l'apport des écosystèmes forestiers aux grands cycles écologiques; au maintien des avantages socioéconomiques multiples que les forêts procurent à la société; à la prise en compte, dans les choix de développement, des valeurs et des besoins exprimés par les populations concernées. »

<sup>5</sup> Concrètement, la réalisation des interventions en forêt est confiée à des entreprises privées.

<sup>6</sup> LADTF, *supra* note 1, à l'article 52.

<sup>7</sup> RLRQ c F-4.1.

d’approvisionnement et d’aménagement forestier<sup>8</sup> (CAAF) qui avaient la responsabilité d’aménager le territoire forestier, en contrepartie d’un droit, attribué à long terme<sup>9</sup> « d’approvisionner leurs usines de transformation du bois avec les volumes de bois récoltés.<sup>10</sup> »

Le secteur sylvicole fait partie du secteur plus large de l’aménagement forestier. Pour les fins de mon projet de maîtrise, je me concentrerai sur les travaux sylvicoles *non commerciaux* qui se rapportent à trois grandes familles de traitement dans le domaine de la sylviculture : le reboisement, la préparation de terrain et l’éducation de peuplement<sup>11</sup>. Par opposition aux travaux sylvicoles *commerciaux*, les travaux sylvicoles non commerciaux sont ceux dont l’objectif immédiat est d’assurer le développement de la forêt à long terme, plutôt que d’en « retirer une valeur marchande<sup>12</sup> ». Au sein des travaux sylvicoles non commerciaux, je me concentrerai sur les travaux non-mécanisés ou manuels, soit le reboisement et les activités d’éducation de peuplement, généralement appelées « débroussaillage<sup>13</sup> ». Cette précision est importante parce que les conditions dans lesquelles s’exécute le travail ne seront pas les mêmes selon le type de travaux réalisés.

Le MFFP est responsable de la planification de l’ensemble des activités d’aménagement sur le territoire. La planification se fait par unité d’aménagement<sup>14</sup> en fonction de la « possibilité forestière » établie par le Forestier en chef, c’est-à-dire du volume maximum des récoltes annuelles que l’on peut prélever à

---

<sup>8</sup> En vertu de la LADTF, c’est par le biais d’une « garantie d’approvisionnement » que sont attribués, annuellement, les droits d’acheter des volumes de bois destinés à la transformation, à condition d’en faire la récolte lorsque achetés sur pied. Voir : LADTF, *supra* note 1, aux arts 88 à 116.3.

<sup>9</sup> Un CAAF couvrirait une période de 25 ans, soumis à une révision tous les cinq ans. Voir : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, « Régime forestier de 1986 à 2013. De précieux outils de gestion » (consulté le 22 septembre 2019) en ligne : *Gros plan sur les forêts* <<https://mffp.gouv.qc.ca/forets/quebec/quebec-regime-gestion-outils.jsp>>.

<sup>10</sup> CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, à la p 58; Ministère des ressources naturelles, « Le nouveau régime forestier. La loi sur l’aménagement durable du territoire forestier – une gouvernance renouvelée », Gouvernement du Québec, 2013.

<sup>11</sup> CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, à la p 63.

<sup>12</sup> Louis-Pierre Beaudry, *Dans le bois : la sylviculture dans le parcours professionnel de travailleurs immigrants au Québec*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Université Laval, 2015 aux pp 23-24. [Beaudry, 2015]

<sup>13</sup> Comité sectoriel de main-d’œuvre en aménagement forestier et Ministre de l’Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, « Norme professionnelle pour le métier d’ouvrière ou d’ouvrier sylvicole – débroussaillieur », Québec, 2004 à la p 6. [CSMOAF, *Norme professionnelle - débroussaillieur*]

<sup>14</sup> LADTF, *supra* note 1, aux arts 53 et 54. Une « unité d’aménagement » est une unité territoriale de référence pour la gestion des forêts au Québec. On en dénombre 59 dans la province. Elles sont délimitées et modifiées en tenant compte notamment du territoire de chaque région administrative du Québec, des caractéristiques biophysiques, ainsi que des différentes utilisations de ce territoire. Voir aux arts 15 à 17.

perpétuité, sans diminuer la capacité productive du milieu forestier<sup>15</sup>. Dans le secteur sylvicole, cette planification se traduit annuellement dans des prescriptions sylvicoles, qui correspondent aux traitements sylvicoles qui doivent être réalisés dans des secteurs d'intervention donnés au cours d'une année en fonction d'un scénario sylvicole, soit la séquence de traitements devant être réalisés dans ce secteur dans le temps<sup>16</sup>.

L'attribution des contrats de travaux se fait à partir de la planification du MFFP. La détermination de la valeur des traitements sylvicoles non commerciaux a été confiée au Bureau de mise en marché des bois (BMMB), alors que l'octroi et la gestion des contrats de travaux ont été délégués à Rexforêt. L'intervention de ces trois acteurs, qui découle de la nouvelle gouvernance des activités d'aménagement, a été identifiée comme centrale dans la détermination des conditions de travail dans le secteur sylvicole, alors qu'il s'agit d'acteurs « exogènes au champ du droit du travail »<sup>17</sup>. Ces acteurs sont dits « exogènes » au champ du droit du travail parce qu'ils ne sont pas partie au rapport salarial en vertu de la loi. Leur fonction dans la détermination des conditions de travail n'est pas reconnue par le droit. Juridiquement, cette fonction revient plutôt à la personne salariée, celle qui l'emploie et à l'acteur syndical, le cas échéant.

Le BMMB est une unité administrative du ministère, instituée par la LADTF<sup>18</sup>. Dans le secteur sylvicole, le BMMB établit une grille de valeur qui a pour fonction de fixer le coût des travaux sylvicoles non commerciaux<sup>19</sup>. La valeur d'un traitement sylvicole est calculée à partir des coûts associés à sa réalisation qui comprennent notamment les salaires et avantages sociaux, les dépenses d'équipement, les frais de transport du personnel et les coûts liés à la certification des pratiques de gestion. Les coûts de réalisation du traitement selon le type de traitement à réaliser, par famille de traitement<sup>20</sup>, mais aussi sa supervision

---

<sup>15</sup> Gouvernement du Québec, « Possibilités forestières » (2023), en ligne : Bureau du forestier en chef <<https://forestierenchef.gouv.qc.ca/possibilites-forestieres/>>.

<sup>16</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau et al, « Nouveau régime forestier et conditions de travail dans la sylviculture : retour vers le futur? » (2023) 77:4 Relations industrielles/Industrial Relations, à paraître [Gesualdi-Fecteau et al, *Nouveau régime forestier*, 2023]; Gouvernement du Québec, « Sylviculture et traitements sylvicoles » (2016-2022), en ligne : MFFP <<https://mffp.gouv.qc.ca/les-forets/services-entreprises-et-organismes/sylviculture-traitements/>>.

<sup>17</sup> Gesualdi-Fecteau et al, *Nouveau régime forestier*, 2023, *supra* note 16.

<sup>18</sup> LADTF, *supra* note 1, à l'art 119. Le BMMB a été créé dans le but de mettre en place et d'assurer le bon fonctionnement d'un marché libre des bois.

<sup>19</sup> *Ibid* à l'art 120 (10-11). Voir : BMMB (Direction de la tarification et de la compétitivité des opérations forestières), « Valeur des traitements sylvicoles non commerciaux pour l'année financière 2022-2023 », Gouvernement du Québec (MFFP), mars 2022.

<sup>20</sup> Par exemple, pour un traitement de régénération artificielle, selon le type de plantation, les éléments suivants seront considérés aux fins du calcul du taux : si le terrain a été préparé ou non avant la plantation, le nombre de plants à mettre en terre à l'hectare, le gabarit des plants, la distance entre les rangées de plants. *Ibid* à la p 6.

et le suivi de la qualité font partie du calcul de la valeur des travaux<sup>21</sup>. En plus des coûts généraux, la grille de valeur prévoit des majorations qui seront ajoutées au taux initial en fonction des conditions particulières d'un secteur d'intervention au moment de l'attribution à une entreprise du contrat pour ce secteur par Rexforêt<sup>22</sup>. Elles concernent par exemple la pente dans un secteur d'intervention<sup>23</sup>, l'obligation pour l'entreprise de fournir un hébergement compte tenu de l'éloignement du secteur<sup>24</sup> ou l'organisation d'un transport collectif<sup>25</sup>.

La gestion des contrats de travaux sylvicoles non commerciaux en forêt publique, qui relevait des bénéficiaires de CAAF en vertu du précédent régime, a été déléguée par le MFFP à Rexforêt, une filiale d'Investissement Québec<sup>26</sup>. Ainsi, Rexforêt devient l'unique donneur d'ouvrage dans le secteur sylvicole. Les contrats de travaux sylvicoles sont maintenant attribués via un système mixte, soit par le biais d'ententes de réalisation des travaux sylvicoles<sup>27</sup> (ERTS) et d'un système d'appel d'offres public, qui établit un libre marché suivant le critère du plus bas soumissionnaire conforme<sup>28</sup>. Des contrats peuvent aussi être attribués par octroi direct, c'est-à-dire sur décision du ministère, notamment pour des petits volumes de

---

<sup>21</sup> *Ibid* à la p. 4.

<sup>22</sup> *Ibid* à la p 11.

<sup>23</sup> *Ibid*. Cette majoration est uniquement applicable aux traitements sylvicoles rémunérés à l'hectare.

<sup>24</sup> *Ibid* aux pp 11 et 12.

<sup>25</sup> *Ibid* à la p 12.

<sup>26</sup> Le MFFP a conclu une entente de délégation de gestion avec Rexforêt notamment à cette fin. L'art 17.22 de la *Loi sur le ministère des Ressources naturelles* (RLRQ, c. M-25.2), permet une telle délégation pour une partie de la gestion d'un territoire du domaine de l'État y compris les ressources forestières se trouvant à l'intérieur de ce territoire.

<sup>27</sup> Une ERTS est une entente conclue entre Rexforêt et une entreprise qui réalise des travaux sylvicoles. Ces ententes sont attribuées selon l'historique de travaux de chaque entreprise sylvicole dans un territoire donné, de 2008 à 2010. Le calcul d'historique a été réalisé par le ministère et est basé sur le chiffre d'affaires que chaque entreprise avait sur un territoire durant cette période. Ce sont des ententes d'une durée de cinq ans, d'abord conclues pour la période de 2013 à 2018, et qui ont été renouvelées pour la période de 2018 à 2023. ForêtCompétences (Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier), « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021 », Québec, 2022 à la p 184. [*ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021*]; Gesualdi-Fecteau et al, *Nouveau régime forestier, 2023, supra* note 16.

<sup>28</sup> Le recours aux appels d'offre, en instaurant un libre marché des travaux sylvicoles, a pour but de déterminer la « valeur réelle » des travaux pour ajuster la grille de valeur établie par le BMMB. Le Manuel de réalisation des appels d'offre des travaux manuels non commerciaux et des travaux techniques élaboré par le BMMB prévoit les conditions et le processus à suivre par Rexforêt. CSMOAF, *Diagnostic 2015-2016, supra* note 2, à la p 158; ForêtCompétences, *Diagnostic 2020-2021, supra* note 27, à la p 184. Voir : BMMB (Direction des évaluations économiques et financières), « Manuel de réalisation des appels d'offre des travaux manuels non commerciaux et des travaux techniques », Gouvernement du Québec (MFFP), février 2021.

contrats ou des plans d'aménagement spéciaux<sup>29</sup>. Dans le cas des ERTS<sup>30</sup>, suivant la planification ministérielle, Rexforêt détermine quels secteurs d'intervention seront attribués à chaque entreprise sylvicole et, à partir de la grille de calcul du BMMB, établit la valeur réelle des travaux attribués à l'entreprise en ajoutant au taux initial les majorations applicables à chaque secteur<sup>31</sup>. Rexforêt assure ensuite le suivi du respect des exigences des contrats par les entreprises, mais aussi des prescriptions sylvicoles et des normes de qualité propres aux traitements réalisés<sup>32</sup>.

La régulation du travail dans le secteur découle non seulement de l'application des normes fixées par les lois de l'emploi<sup>33</sup>, mais aussi « de règles issues de lois et de règlements dont la fonction première *n'est pas* la régulation de la relation d'emploi » et visent plutôt l'encadrement des activités d'aménagement forestier<sup>34</sup>. Les règles entourant la détermination de la valeur et l'octroi des travaux en sont un exemple. La LADTF prévoit également que, pour réaliser des travaux sylvicoles non commerciaux en forêt publique – et donc obtenir des contrats de Rexforêt –, les entreprises ont l'obligation d'obtenir ou d'être en voie d'obtenir la certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES)<sup>35</sup>. La norme PGES est une certification de tierce partie élaborée par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) à l'initiative de l'industrie<sup>36</sup>. Cette démarche avait pour but d'uniformiser les conditions de la concurrence dans le secteur de manière à enrayer les pratiques « déloyales » entre les entreprises, principalement le recours à la sous-traitance en cascade et à des entrepreneurs indépendants, le non-respect des règles de santé et

---

<sup>29</sup> Rexforêt, Politique d'octroi de contrats, Québec, 2019 à l'art 6; Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 16.

<sup>30</sup> Les contrats attribués par ERTS représentaient 80% des contrats de travaux sylvicoles non commerciaux attribués pour l'année financière 2015-2016, alors que 16,6% des contrats étaient attribués par appels d'offre, et 3,4% par octroi direct. Vérificateur général du Québec (Commissaire au développement durable), « Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018. Chapitre 4 – Audit de performance. Travaux sylvicoles. MFFP » Québec, printemps 2017 aux pp 16 à 19. [*Rapport VGQ 2017-2018, travaux sylvicoles*]

<sup>31</sup> Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 16.

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> Voir *infra* section 1.3, aux pp 25 et 26.

<sup>34</sup> Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 16.

<sup>35</sup> LADTF, *supra* note 1, à l'art 62 al 1.

<sup>36</sup> Plus précisément, la norme PGES a été initiée par l'Association des entrepreneurs en travail sylvicole du Québec, la Fédération québécoise des coopératives forestières et le Regroupement des coopératives d'aménagement forestier du Québec. AETSQ, FQCF et Groupements forestiers Québec, « Pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES). Cahier des charges », 13<sup>e</sup> édition, avril 2020. [*PGES, Cahier des charges, 2020*] Voir : BNQ, « Certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES) », en ligne : Normalisation, Foresterie <<https://www.bnq.qc.ca/fr/normalisation/foresterie/certification-des-pratiques-de-gestion-des-entreprises-sylvicoles-pges.html>>.



sécurité du travail, notamment en matière d'hébergement et de modification des équipements de protection, et le manque de transparence envers les travailleur·euses quant à leurs conditions de travail<sup>37</sup>.

La certification PGES prévoit d'une part, des exigences relatives aux pratiques de gestion – la transparence envers les travailleur·euses quant à leur production et leur rémunération<sup>38</sup>, les mesures concernant la santé et la sécurité du travail<sup>39</sup>, l'hébergement et les installations sanitaires à leur disposition<sup>40</sup> et la régulation de la sous-traitance<sup>41</sup> – et, d'autre part, des exigences relatives à la qualité des travaux<sup>42</sup>. La plupart des exigences relatives aux pratiques de gestion renvoient implicitement et même parfois explicitement aux lois et règlements du travail en vigueur au Québec et aux outils développés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en matière de prévention<sup>43</sup>, bien que les exigences formulées soient adaptées à la réalité du travail en forêt et du travail sylvicole. La nécessité d'une certification privée a été envisagée par les associations sectorielles entre autres compte tenu de l'absence de moyens de contrôle efficaces de ces lois et règlements, notamment compte tenu de l'immensité du territoire<sup>44</sup>. L'inspection de la conformité des entreprises aux pratiques promues dans la certification est assurée par le BNQ au moyen d'un système d'audits<sup>45</sup>. Par ailleurs, toute personne peut déposer une plainte auprès du BNQ<sup>46</sup>, les plaintes de travailleur·euses étant toutefois généralement redirigées à la CNESST<sup>47</sup>. En effet, « la fonction première du PGES n'est pas de protéger les travailleur·euses contre les risques du travail », mais de protéger et limiter la concurrence entre les entreprises d'un même secteur<sup>48</sup>. Bien que l'action du BNQ puisse favoriser la mise en œuvre des droits

---

<sup>37</sup> *Ibid* à la p 1.

<sup>38</sup> *Ibid* à l'art 4.4.

<sup>39</sup> *Ibid* aux arts 4.5 à 4.7 et 4.9.

<sup>40</sup> *Ibid* à l'art 4.8.

<sup>41</sup> *Ibid* aux arts 4.2 et 4.11.

<sup>42</sup> *Ibid* à l'art 5.

<sup>43</sup> *Ibid* aux arts 4.4.1 a), d), e), h), k), 4.5.1, 4.5.2, 4.6.1, 4.7.1, 4.8.1.

<sup>44</sup> *Ibid* à la p 1.

<sup>45</sup> Ces audits visent d'abord la certification, puis le maintien de celle-ci. Selon le type de certification, ils sont réalisés en alternance en « forêt », c'est-à-dire sur le secteur d'intervention et, le cas échéant, dans le lieu d'hébergement, et au « bureau », c'est-à-dire dans les bureaux administratifs de l'entreprise. BNQ, « Règles de fonctionnement pour la certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES) au BNQ », 11<sup>e</sup> édition, avril 2020 aux pp 3 et 5 à 8.

<sup>46</sup> *Ibid* à la p 15.

<sup>47</sup> Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 16.

<sup>48</sup> *Ibid*.

du travail et ait permis de « redresser » la situation dans le secteur, il semble que la présence du BNQ reste insuffisante pour assurer des conditions uniformes aux travailleur-euses sylvicoles<sup>49</sup>.

S'ajoutent à la régulation du travail dans le secteur les conditions spécifiques dans lesquelles il s'exerce. Les travaux sylvicoles non commerciaux et manuels sont caractérisés par leur saisonnalité, soit par des « périodes de travail intenses [et] soumises à diverses contraintes<sup>50</sup> » dont les conditions météorologiques et les feux de forêts. L'éloignement des activités et la mobilité requise des travailleurs et des travailleuses<sup>51</sup>, de même que la rémunération à la production « attribuée en fonction du nombre de plants mis en sol ou de la surface débroussaillée (en hectares)<sup>52</sup> » et selon « les types de travaux effectués et l'état du terrain<sup>53</sup> », sont des caractéristiques structurantes du secteur. Dans un contexte où les « paramètres financiers des contrats octroyés aux entreprises sont prédéterminés et non négociables<sup>54</sup> » compte tenu de la mécanique d'octroi des contrats, la marge de manœuvre des entreprises, notamment en matière de rémunération, est limitée. Les travailleur-euses considèrent par ailleurs que la rémunération reçue, malgré la prise en compte de certaines variables et les majorations propres au secteur d'intervention dans le calcul de la valeur des travaux, ne correspond pas toujours à la difficulté du travail<sup>55</sup>. Le travail sylvicole, et en particulier les activités de débroussaillage<sup>56</sup>, implique aussi pour les travailleur-euses d'assumer des frais importants pour l'achat et l'entretien de leurs outils de travail et pour leurs déplacements notamment jusqu'à leur lieu d'hébergement en forêt<sup>57</sup>. Notons que les emplois liés aux travaux manuels sont les emplois « les plus exigeants physiquement et les plus saisonniers du secteur de l'aménagement

---

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, à la p 99.

<sup>51</sup> CSMOAF, *Norme professionnelle – débroussaillageur*, *supra* note 13, à la p 7. Au-delà de la distance, cette mobilité requiert aussi un temps de déplacement important pour les travailleur-euses (temps qui n'est pas productif). En moyenne, le temps de déplacement correspond à 7,6 heures de travail sur une semaine de travail de 49,2 heures, soit 16% sur une distance hebdomadaire moyenne de 479 kilomètres. L'enquête réalisée par le CSMOAF ne mentionne pas si et comment les travailleur-euses sont rémunéré-es pour ce temps de déplacement. CSMOAF, « Enquête sur les coûts assumés par les travailleurs manuels dans l'exercice de leur emploi – 2017 », Québec, 2018 aux pp 29 à 33. [CSMOAF, *Coûts – travailleurs manuels*, 2017]

<sup>52</sup> Beaudry, *supra* note 12, à la p 26.

<sup>53</sup> *Ibid.*

<sup>54</sup> Gesualdi-Fecteau et al, *Nouveau régime forestier*, 2023, *supra* note 16.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> CSMOAF, *Coûts – travailleurs manuels*, 2017, *supra* note 51, aux pp 56 à 60.

<sup>57</sup> Gesualdi-Fecteau et al, *Nouveau régime forestier*, 2023, *supra* note 16; CSMOAF, *Coûts – travailleurs manuels*, 2017, *supra* note 51.

forestier.<sup>58</sup> » Selon la CNESST, le secteur présente un degré élevé ou extrême de risques d'accidents du travail<sup>59</sup>. Par ailleurs, les travailleurs et les travailleuses du secteur sont faiblement syndiqués<sup>60</sup>.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) évalue à 9164 le nombre de travailleur·euses, la moyenne annuelle de la main-d'œuvre du secteur de l'aménagement forestier en 2021<sup>61</sup>. Le secteur fait face à une situation de rareté de la main-d'œuvre, les entreprises du secteur ayant de la difficulté à combler les postes disponibles<sup>62</sup> particulièrement dans les activités de reboisement et de débroussaillage<sup>63</sup>. Pour ce qui est du secteur des travaux sylvicoles non commerciaux, il est difficile d'avoir des données précises quant au nombre de travailleurs et de travailleuses et à la composition de la main-d'œuvre, mais elle est caractérisée par sa diversité<sup>64</sup> : des travailleurs et des travailleuses issu.e.s de la main-d'œuvre « locale », en situation de mobilité interrégionale, interprovinciale et internationale, et issu.e.s de l'immigration<sup>65</sup> et autochtones.

## 1.2 Participation des Autochtones au secteur sylvicole

Les activités forestières se sont développées sur les territoires ancestraux des peuples autochtones<sup>66</sup>. La participation des Autochtones au secteur de l'aménagement forestier doit ainsi être replacée dans un contexte de conflit et de coopération entre les peuples autochtones, et les gouvernements canadien et

---

<sup>58</sup> CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, à la p 97.

<sup>59</sup> *Ibid* à la p 109. Voir aussi : Stelian Alexandru Borz et al, « Physical Strain, Exposure to Noise and Postural Assessment in Motor-Manual Felling of Willow Short Rotation Coppice Results of a Preliminary Study » (2019) 40:2 Croatian Journal of Forest Engineering 377-388.

<sup>60</sup> Le taux de syndicalisation est évalué à 15% dans les entreprises forestières de l'ensemble du secteur de l'aménagement forestier, à 18% pour les activités de reboisement et de préparation de terrain et à 16% pour les activités de débroussaillage. ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021, *supra* note 27, aux pp 94 et 96. Voir aussi : Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 16.

<sup>61</sup> ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021, *supra* note 27, à la p 34.

<sup>62</sup> *Ibid* aux pp 99 et 105-107. Voir aussi : CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, à la p 26.

<sup>63</sup> ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021, *supra* note 27, à la p 106.

<sup>64</sup> Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 16; CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, aux pp 25-29.

<sup>65</sup> La proportion d'entreprises engageant des personnes immigrantes est passée de 11% en 2015 à 21% en 2021 dans l'ensemble du secteur de l'aménagement forestier. Cette proportion est plus faible chez les entrepreneurs forestiers (3%). ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021, *supra* note 27, à la p 164.

<sup>66</sup> Stephen Wyatt, « First Nations, Forest Lands, and "Aboriginal Forestry" in Canada : from Exclusion to Comanagement and Beyond » (2008) 28:1 Canadian Journal of Forest Research à la p 171. [Wyatt, *Aboriginal Forestry*, 2008]; Jean-Michel Beaudoin et al, « What does "First Nation deep roots in the forests" mean? Identification of principles and objectives for promoting forest-based development » (2016) 46:4 Canadian Journal of Forest Research à la p 97. [Beaudoin et al, *Deep roots*, 2016] Concernant les territoires des Premières Nations dans la province, voir : Marie Saint-Arnaud et Charlie Papatie, « *Ejigabwîn* : La foresterie à la croisée des chemins pour les gens de Kitcisakik » (2012) 42:2-3 Recherches amérindiennes au Québec à la p 114. [Saint-Arnaud et Papatie, *Ejigabwîn*, 2012]

québécois et l'industrie. Les seconds occupent, organisent et font maintenant usage de ces territoires<sup>67</sup>, alors que les premiers revendiquent la reconnaissance de leurs droits sur ces territoires<sup>68</sup> et sont préoccupés par les conséquences de la foresterie sur leur aménagement<sup>69</sup>. Cette cohabitation impose de considérer comment concilier les visions, intérêts et objectifs de ces acteurs<sup>70</sup>. Un champ de recherche interdisciplinaire a émergé dans les années 1990 en réponse à cette question. Il est bien vivant<sup>71</sup> au Canada, et significatif au Québec<sup>72</sup>. Les chercheurs et chercheuses de ce champ se sont employé à définir les termes de cette cohabitation à partir du concept de « foresterie autochtone ». Wyatt considère la participation des peuples autochtones à la foresterie sur un spectre allant de l'exclusion, à la foresterie « par », « pour » et « avec » les peuples autochtones<sup>73</sup>. Il définit la « foresterie autochtone » comme étant un système d'aménagement des forêts « dans lequel l'intérêt des Premières Nations (leur "autochtonie") est dominant et dans lequel les Premières Nations sont en mesure de faire respecter cet intérêt.<sup>74</sup> » Les recherches réalisées visent donc à identifier, dans des contextes spécifiques et situés<sup>75</sup>, les critères et indicateurs, les valeurs et les principes au fondement d'une « foresterie autochtone », pour évaluer des modèles de gestion et de gouvernance du territoire forestier existant ou pour élaborer des outils ou des nouveaux

---

<sup>67</sup> Tindall, D.B. et Ronald L. Trosper, « The Social Context of Aboriginal People and Forest Lands Issues », dans, D.B. Tindall et al, dir, *Aboriginal Peoples and Forest Lands in Canada*, Vancouver, UBC Press, 2013 à la p 5. [Tindall et Trosper, 2013]

<sup>68</sup> Sara Teitelbaum, « Le respect des droits des peuples autochtones dans le régime forestier québécois : quelle évolution (1960-2014)? » (2015) 56:2-3 *Recherches sociographiques* à la p 300. [Teitelbaum, 2015]; M.A. (Peggy) Smith, « Natural resource co-management with Aboriginal peoples in Canada: Coexistence or assimilation? », dans, D.B. Tindall et al, dir, *Aboriginal Peoples and Forest Lands in Canada*, Vancouver, UBC Press, 2013 à la p 91. [Smith, 2013]

<sup>69</sup> Tindall et Trosper, 2013, *supra* note 67, à la p 4; Marie Saint-Arnaud et al, « Developing criteria and indicators for aboriginal forestry: mutual learning through collaborative research », dans, Marc G. Stevenson et David C. Natcher, dir, *Changing the Culture of Forestry in Canada: Building Effective Institutions for Aboriginal Engagement in Sustainable Forest Management*, Edmonton, Canadian Circumpolar Institute Press, 2009, aux pp 85-105.

<sup>70</sup> Smith, 2013, *supra* note 68, à la p 89; Marc Stevenson et David Natcher, « Planning Co-existence », dans, Marc Stevenson et David C. Natcher, dir, *Planning Co-Existence: Aboriginal Issues in Forest and Land Use Planning*, Occasional publication series, no 65, Edmonton, Canadian Circumpolar Institute Press, 2010 à la p 2.

<sup>71</sup> Nicholas Palaschuk et Ryan Bullock, « Achievements in Aboriginal Forestry Research: Claims, Evidence and Opportunities » (2019) 18:2 *Small-scale Forestry* à la p 230. [Palaschuk et Bullock, 2019]

<sup>72</sup> *Ibid* aux pp 226 et 231.

<sup>73</sup> Wyatt, *Aboriginal Forestry*, 2008, *supra* note 66, aux pp 176-178.

<sup>74</sup> *Ibid*, à la p 178. Traduction libre : « in which the interest of First Nations (their "aboriginality") is dominant and in which First Nations are able to ensure that this interest is respected. »; Palaschuk et Bullock, 2019, *supra* note 71, à la p 220.

<sup>75</sup> Saint-Arnaud et Papatie, Edjigabwîn, 2012, *supra* note 66, à la p 115; Beaudoin et al, *Deep roots*, 2016, *supra* note 66, à la p 517.

modèles permettant d'en tenir compte<sup>76</sup>. Ces recherches peuvent ainsi viser à documenter, reconnaître et valoriser les connaissances écologiques traditionnelles (*traditional ecological knowledge*) dans l'évaluation et le développement des pratiques d'aménagement. Elles considèrent alors le système local de relations au territoire à partir de la connaissance accumulée et transmise sur ce territoire de génération en génération pour y vivre et en vivre de manière harmonieuse<sup>77</sup>. L'implantation des propositions découlant de ces travaux de recherche demeure toutefois un important défi<sup>78</sup>.

L'évolution historique du cadre juridique de la gestion forestière au Québec, et plus précisément l'intégration des droits et des intérêts des peuples autochtones à celui-ci, ont été documentées par Teitelbaum<sup>79</sup>. C'est seulement récemment, dans le cadre de la révision de la *Loi sur les forêts* au début des

---

<sup>76</sup> Pour la littérature concernant le Québec, voir notamment : Denis Blouin, Jean-François Bissonnette et Luc Bouthillier, « Les Autochtones, le bien-être collectif et la rationalité gouvernementale; une réflexion théorique en forêt publique au Québec » (2021) 21:3 *Vertigo*, la revue électronique en sciences de l'environnement, en ligne : <<https://journals.openedition.org/vertigo/34246>>. ; Denis Blouin, Jean-François Bissonnette et Luc Bouthillier, « Vers l'émergence d'une gouvernance territoriale régionale autochtone? Parcours des Mi'gmaq de Gespeg pour transformer la gestion des forêts publiques de leur territoire ancestral au Québec, Canada » (2020) 17:2 *Revue Gouvernance* 78-104; Stephen Wyatt et al, « Strategic approaches to Indigenous engagement in natural resource management: use of collaboration and conflict to expand negotiating space by three Indigenous nations in Quebec, Canada » (2019) 49:4 *Canadian Journal of Forest Research* 375-386 [*Wyatt et al, Strategic approaches, 2019*]; Beaudoin et al, *Deep roots*, 2016, *supra* note 66; Jean-Michel Beaudoin, Luc Bouthillier et Guy Chiasson, « Growing deep roots: Increasing Aboriginal authority in contemporary forest governance arrangements » (2015) 49 *Land Use Policy* 287-295; Jean-Michel Beaudoin, Gitane Saint-Georges et Stephen Wyatt, « Valeurs autochtones et modèles forestiers : Le cas de la Première Nation des Innus d'Essipit » (2012) 42:2-3 *Recherches amérindiennes au Québec* 97-109; Roxane Germain, *Acceptabilité sociale de l'aménagement forestier écosystémique : le point de vue des Algonquins de Pikogan*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en biologie extensionnée de l'UQAM, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2012; Saint-Arnaud et Papatie, Ejigabwîn, 2012 *supra* note 66; Marie Saint-Arnaud, *Contribution à la définition d'une foresterie autochtone : le cas des Anicinapek de Kitcisakik*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en sciences de l'environnement, Université du Québec à Montréal, 2009 [*Saint-Arnaud, Définition foresterie autochtone, 2009*]; St-Georges, Gitane, *Préoccupations, valeurs et aspirations des Innus d'Essipit relativement à leur territoire ancestral, le Nitassinan*, Mémoire présenté comme exigence partielle à la maîtrise en sciences du bois et de la forêt, Université Laval, 2009.

<sup>77</sup> Tindall et Trosper, 2015, *supra* note 67, à la p 9. Voir aussi : Hugo Asselin, « Indigenous forest knowledge », dans, Kelvin Peh et al, dir, *Routledge Handbook of Forest Ecology*, New York, Earthscan : Routledge, 2015 aux pp 586-596; Charles R. Menzies et Caroline Butler, « Introduction. Understanding Ecological Knowledge », dans, Charles R. Menzies, dir, *Traditional Ecological Knowledge and Natural Resource Management*, Lincoln, University of Nebraska Press, 2006 aux pp 1-17.

<sup>78</sup> Beaudoin et al, *Deep roots*, 2016, *supra* note 66, à la p 509; Jean-François Fortier et al, « An inventory of collaborative arrangements between Aboriginal peoples and the Canadian forest sector: Linking policies to diversification in forms of engagement » (2013) 119 *Journal of Environmental Management* à la p 52. [*Fortier et al, Collaborative arrangements, 2013*]

<sup>79</sup> Teitelbaum, 2015, *supra* note 68. L'autrice analyse les lois, politiques, consultations et règlements en matière d'aménagement des forêts pendant la période allant de 1960 à 2014, retraçant les approches et les mesures adoptées par le gouvernement provincial pour régir la participation des peuples autochtones. Elle cherche à évaluer « dans quelle mesure les changements observables conduisent à un meilleur partage du pouvoir entre le gouvernement et les peuples autochtones. ». *Ibid* à la p 302.

années 2000, que sont mentionnés explicitement les Autochtones en tant que groupe distinct interpellé par l'aménagement des forêts<sup>80</sup>. Les modifications à la loi ont mené à l'instauration de mécanismes de consultation sur les grandes orientations du régime forestier d'une part, et de mécanismes de participation à l'élaboration des plans d'aménagement, plus particulièrement en matière d'harmonisation des usages d'autre part<sup>81</sup>. Les mécanismes mis en place, malgré cette mention spécifique, étaient toutefois également disponibles à tous les autres groupes d'« utilisateurs » des forêts<sup>82</sup>.

Le rôle distinct des peuples autochtones quant à l'aménagement des forêts a été formellement reconnu avec l'adoption de la LADTF qui a concrétisé une réforme majeure du régime forestier à la suite de la *Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise* (Commission Coulombe)<sup>83</sup>. En effet, les peuples autochtones ne doivent pas être considérés « comme un autre intervenant », mais plutôt en tant que « nation », dont « les droits et responsabilités que cela implique » sont distincts et reconnus par le droit canadien et international<sup>84</sup>. Selon la LADTF, la prise en compte des intérêts, des valeurs et des besoins des communautés autochtones présentes sur les territoires forestiers fait « partie intégrante de l'aménagement durable des forêts<sup>85</sup> ». Le chapitre II de la loi prévoit des « dispositions propres aux communautés autochtones ». Tout comme dans la deuxième mouture de la *Loi sur les forêts*, les dispositions législatives de la LADTF se traduisent essentiellement par des mécanismes de consultation<sup>86</sup> ou visant l'harmonisation des usages<sup>87</sup>. Ces mécanismes doivent toutefois être conformes au cadre juridique développé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Nation Haïda c Colombie-Britannique (Ministre des Forêts)*<sup>88</sup> en 2004 qui reconnaît en droit canadien l'obligation de la Couronne de consulter

---

<sup>80</sup> *Ibid* aux pp 300 et 309-312.

<sup>81</sup> *Ibid* aux pp 309-310.

<sup>82</sup> *Ibid* à la p 310.

<sup>83</sup> Québec, *Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise. Rapport*, Québec, Gouvernement du Québec (Guy Coulombe), 2004. Voir aux pp 237 à 242 sur la question de la participation des Autochtones à la gestion forestière.

<sup>84</sup> Deborah McGregor, « Aboriginal/non-Aboriginal relations and sustainable forest management in Canada: The influence of the Royal Commission on Aboriginal Peoples » (2011) 92:2 *Journal of Environmental Management* à la p 301. Voir aussi : Thibault Martin et Amélie Girard, « Le territoire, "matrice" de culture. Analyse des mémoires déposés à la commission Coulombe par les Premières Nations du Québec » (2009) 39:1-2 *Recherches amérindiennes au Québec* 61-70. [Martin et Girard, *Commission Coulombe*, 2009]; Marc G. Stevenson et Jim Webb, « Just another stakeholder? First Nations and sustainable forest management in Canada's boreal forest », dans Philip J. Burton et al, dir, *Towards sustainable management of the boreal forest*, Ottawa, NRC Research Press, 2003, 65-112.

<sup>85</sup> LADTF, *supra* note 1, à l'art 6. Voir aussi à l'art 2(6).

<sup>86</sup> *Ibid* aux art 7, 9 al 2, 10, 11 al 2, 37 et 224 al 1(1).

<sup>87</sup> *Ibid* aux art 38, 40, 55 et 58(6).

<sup>88</sup> [2004] 3 RCS 511. Voir aussi : *Taku River (Première Nation Tlingit) c Colombie-Britannique (Directeur d'évaluation de projet)*, [2004] 3 RCS 550; *Mikisew (Première Nation crie) c Canada (Ministre du Patrimoine canadien)*, [2005] 3 RCS 388.

les peuples autochtones et de les accommoder dans le cas où une décision des gouvernements – fédéral et provinciaux – est susceptible de porter atteinte aux droits et titres ancestraux ou issus de traités<sup>89</sup>. Quant aux mécanismes de planification forestière, la LADTF met en place une planification forestière « décentralisée » au moyen de « processus de concertation locale et régionale » dont le but est de déterminer localement les objectifs d'aménagement durable des forêts<sup>90</sup>. Si les communautés autochtones doivent être invitées à y participer, c'est à titre de « personnes et organismes concernés par les activités d'aménagement forestier planifiées<sup>91</sup> ». Selon une étude, la participation autochtone à ces processus est faible<sup>92</sup> et consisterait en une marginalisation « numérique » des Premières Nations mais aussi par le recours à une logique de gouvernance qui « assimile » les peuples autochtones aux autres acteurs régionaux et où « les droits particuliers et le statut spécial des peuples autochtones [...] se retrouvent noyés dans une structure dont la mission se limite à la consultation et à la concertation entre les partenaires "locaux" »<sup>93</sup>. Les communautés autochtones déploient toutefois diverses stratégies qui leur permettent d'exercer un certain pouvoir au sein du système d'aménagement des forêts<sup>94</sup>, quoique ce système corresponde à un modèle de gouvernance « par l'organisme gouvernemental<sup>95</sup> ». Contrairement à la volonté des Premières Nations<sup>96</sup>, la LADTF définit les contours de la participation autochtone aux prises

---

<sup>89</sup> Cette reconnaissance constitutionnelle de l'obligation de consulter découle de l'interprétation de l'art 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* qui reconnaît et confirme les droits ancestraux ou issus de traités des peuples autochtones du Canada. L'obligation de consultation et d'accommodement doit être rattachée aux principes de réconciliation et d'honneur de la Couronne qui régissent les relations entre la Couronne et les peuples autochtones. Sur l'obligation de consulter et d'accommoder les peuples autochtones, voir : Chris W. Sanderson et al, « The Crown's Duty to Consult Aboriginal Peoples: Towards an Understanding of the Source, Purpose, and Limits of the Duty » (2012) 49:4 *Alberta Law Review* 821-853; Minh Do, « The Duty to Consult and Reconciliation: The Supreme Court's Idea of the Purpose and Practice of Consulting Indigenous Peoples » (2020) 58 *International Journal of Canadian Studies* 73-91. Voir aussi : Sébastien Grammond, « La protection constitutionnelle des droits des peuples autochtones et l'arrêt *Sparrow* » (1991) 36 *Revue de droit de McGill* 1382 à 1415.

<sup>90</sup> LADTF, *supra* note 1, à l'art 53 al 1; Jean-François Fortier et Stephen Wyatt, « Cooptation et résistance dans la planification forestière concertée au Québec : le cas des Atikamekw Nehirowisiwok et des "tables GIRT" » (2014) 44:1 *Recherches amérindiennes au Québec* à la p 35. [Fortier et Wyatt, *Tables GIRT*, 2014]

<sup>91</sup> LADTF, *supra* note 1, à l'art 55.

<sup>92</sup> Fortier et Wyatt, *Tables GIRT*, 2014, *supra* note 90, aux pp 41 à 45.

<sup>93</sup> Sébastien Grammond, « La gouvernance territoriale au Québec entre régionalisation et participation des peuples autochtones » (2009) 42:4 *Canadian Journal of Political Science* à la p 952, cité dans Fortier et Wyatt, *Tables GIRT*, 2014, *supra* note 90, à la p 45.

<sup>94</sup> Wyatt et al, *Strategic approaches*, 2019, *supra* note 76. Voir aussi : Fortier et Wyatt, *Tables GIRT*, 2014, *supra* note 90; Fortier et Wyatt, *Collaborative arrangements*, 2013, *supra* note 78.

<sup>95</sup> Teitelbaum, 2015, *supra* note 68, à la p 304. Voir : Rosemary Hill et al, « A Typology of Indigenous Engagement in Australian Environmental Management: Implications for Knowledge Integration and Social-ecological System Sustainability » (2012) 17:1 *Ecology and Society*, en ligne : <<http://www.jstor.org/stable/26269005>>.

<sup>96</sup> Martin et Girard, *Commission Coulombe*, 2009, *supra* note 84, aux pp 68-69.

de décisions, les règles, et les modes de valorisation et d'attribution des droits quant aux ressources forestières.

C'est dans ce contexte politique que s'est développée la participation économique des Premières Nations aux activités d'aménagement forestier. La *Stratégie d'aménagement durable des forêts*<sup>97</sup> met de l'avant une gestion et un aménagement forestiers qui intègrent les intérêts, les valeurs et les besoins de la population québécoise dont les peuples autochtones<sup>98</sup>, notamment en « [favorisant] le développement socioéconomique des communautés autochtones issu de la mise en valeur du territoire forestier<sup>99</sup> ». Selon les objectifs de la Stratégie, cela devrait se répercuter autant dans les activités de planification forestière<sup>100</sup> que dans les activités économiques commerciales et non-commerciales<sup>101</sup>. La participation économique des peuples autochtones au secteur de l'aménagement forestier, notamment quant au partage des bénéfices en termes de revenus et d'emplois, demeure limitée<sup>102</sup>. Pour les activités sylvicoles non commerciales plus particulièrement, de 2013 à 2018, 30M\$ ont été octroyés en contrats à des entreprises,

---

<sup>97</sup> MFFP, « Stratégie d'aménagement durable des forêts », Gouvernement du Québec, novembre 2015. [*Stratégie d'aménagement durable des forêts, 2015*] : « Avec la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier, la Stratégie constitue l'assise du nouveau régime forestier et indique comment le ministère entend concrétiser la mise en œuvre de celui-ci. Avec l'ensemble des partenaires et des utilisateurs du territoire forestier, le ministère met ainsi en valeur une vision commune à propos des objectifs à atteindre et des actions à accomplir pour progresser en aménagement durable des forêts du Québec. », à la p 4.

<sup>98</sup> *Ibid* aux pp 7, 10-11. Voir l'Orientation no 3.

<sup>99</sup> *Ibid* à la p 11, orientation no 3, objectif 2.

<sup>100</sup> *Ibid* à la p 11, orientation no 3, objectif 1.

<sup>101</sup> En : « [favorisant] l'accès aux ressources forestières aux communautés ou aux entreprises autochtones par l'attribution de la matière ligneuse ou la délégation de gestion sous forme de forêts de proximité; [...] l'attribution de contrats de sylviculture aux entreprises autochtones [et] la certification des entreprises autochtones d'aménagement forestier. » *Ibid* à la p 11 (Orientation no 3, objectif 2). Toutefois, selon l'Association nationale de foresterie autochtone, en 2017, les tenures forestières gérées ou cogérées par des Autochtones ne représentaient que 3,6% de l'ensemble des volumes de bois consentis dans la province. Association nationale de foresterie autochtone, « Fourth Report on Indigenous-Held Forest Tenures in Canada », 2018 à la p 11. Voir aussi : Camille Proulx et al, « Les entreprises forestières autochtones du Québec », novembre 2016 (dernière mise à jour : janvier 2017) aux pp 59-60.

<sup>102</sup> Helin Dura, Jean-Michel Beaudoin et Thierry Rodon, « Sowing the future: A better understanding of Corporate-Indigenous Community Economic Partnerships in the Québec forestry sector » (2021) 97:02 *The Forestry Chronicle* à la p 192. [Dura et al, *Corporate-Indigenous partnerships, 2021*]; Wyatt, *Aboriginal forestry, 2008, supra* note 66, aux pp 173-174; Beaudoin et al, *Deep roots, 2016, supra* note 66, à la p 517.



des organismes ou des communautés autochtones en vue de la réalisation d'activités d'aménagement forestier en forêt publique, ce qui équivaut à une moyenne de 6M\$ et de 90 contrats annuellement<sup>103</sup>.

Aucune recherche n'a documenté la participation des Autochtones au secteur des travaux sylvicoles non commerciaux spécifiquement. Concernant les travailleurs et les travailleuses autochtones du secteur plus large de l'aménagement forestier au Québec, dans la documentation produite par le CSMOAF<sup>104</sup>, le Diagnostic sectoriel 2015-2016 fait mention pour la première fois de la main-d'œuvre issue des Premières Nations, des Métis et des Inuit<sup>105</sup>. Au moment d'entamer mon travail de maîtrise, un seul projet de recherche, dont le rapport final a été publié en 2018, concernant les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone au Québec avait été réalisé<sup>106</sup>. L'objectif était d'identifier les conditions favorables pour recruter, intégrer et retenir la main-d'œuvre autochtone dans les entreprises de l'ensemble du secteur forestier<sup>107</sup>. Ce projet de recherche, en privilégiant une approche de gestion de la diversité<sup>108</sup>, a documenté le point de vue d'employeurs – majoritairement non-Autochtones – du secteur concernant les facteurs sociétaux, organisationnels, et liés au groupe de travail<sup>109</sup>. Ces deux documents soulignent l'importance que représente, pour les employeurs, la main-d'œuvre autochtone pour « la viabilité économique du secteur<sup>110</sup> », dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. S'il dénote un intérêt pour l'intégration de la main-d'œuvre autochtone, le rapport de 2018

---

<sup>103</sup> MFFP, « Bilan quinquennal de l'aménagement durable des forêts 2013-2018. Participation des communautés autochtones » (2020) en ligne : Gouvernement du Québec <[https://mffp.gouv.qc.ca/documents/forets/amenagement/reddition-comptes/FT2\\_ParticipationAutochtones.pdf](https://mffp.gouv.qc.ca/documents/forets/amenagement/reddition-comptes/FT2_ParticipationAutochtones.pdf)>. À titre indicatif, le budget des travaux sylvicoles non commerciaux uniquement correspondait à 175,8 M\$ dépensés pour l'année 2015-2016. Rapport VGQ 2017-2018, travaux sylvicoles, *supra* note 30, à la p 32.

<sup>104</sup> CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2; CSMOAF, Coûts – travailleurs manuels, 2017, *supra* note 51; Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, « Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier » Rapport préparé par le Groupe DDM pour le CSMOAF, 2014; Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, « Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Enquête auprès des entreprises – 2012 », Enquête réalisée par le BIP pour le CSMOAF, 2012; Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, « Diagnostic sectoriel de l'industrie de l'aménagement forestier 2004-2005 », Québec, 2006.

<sup>105</sup> CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, aux pp 49 et 325-333.

<sup>106</sup> Guillaume Proulx et al, « Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone (Secteur forestier) », Rapport soumis à : FRQSC et MTESS, Québec, Université Laval, 2018. [Proulx et al, *Diversité de la main-d'œuvre autochtone*, 2018]

<sup>107</sup> *Ibid* à la p 6.

<sup>108</sup> *Ibid* à la p 9.

<sup>109</sup> *Ibid*.

<sup>110</sup> *Ibid* à la p 6. Certaines caractéristiques des communautés autochtones du Québec (forte croissance démographique, population jeune et taux de chômage élevé) pourraient permettre de développer un bassin d'employé-es, notamment pour répondre à la problématique de rareté de la main-d'œuvre. Voir aussi : CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, à la p 329; Dura et al, Corporate-Indigenous partnerships, 2021, *supra* note 102, à la p 192.

révèle des « signes d'hégémonie culturelle » de la part des employeurs rencontrés, notamment quant à l'écart entre les attentes des entreprises et les réalités avec lesquelles composent les Autochtones embauché-es<sup>111</sup>. Proulx et al suggèrent d'ailleurs, dans un article publié en 2020, que « l'intégration de la diversité peut ne pas être suffisante, et [que] les employeurs devraient envisager des pratiques favorisant la coexistence des cultures.<sup>112</sup> »

Des projets de recherche ont depuis été réalisés pour documenter le point de vue des membres des Premières Nations quant à l'occupation d'un emploi dans le secteur forestier. Une première étude au Québec, parue en 2022, a documenté les facteurs individuels, organisationnels et sociaux qui motivent les Premières Nations à choisir un emploi dans le secteur forestier, ainsi que les facteurs qui constituent pour eux et elles des barrières<sup>113</sup>. La présence de modèles, le fait d'être en forêt et donc en relation avec un mode de vie lié au territoire, la nécessité financière, l'absence d'alternatives et l'importance du travail sont ressortis comme les principaux facteurs qui expliquent les motivations à travailler dans le secteur<sup>114</sup>. Les barrières à l'emploi sont principalement la conciliation travail-vie (*work-life balance*), la conciliation entre le travail et la poursuite d'activités traditionnelles, les exigences de mobilité, dont l'accès au transport, l'insécurité et la saisonnalité des emplois, le faible niveau de formation des membres des communautés qui influence l'accès à des emplois moins précaires qui requièrent des qualifications spécifiques, et des problèmes d'ordre personnel, comme la consommation d'alcool ou l'exécution d'une peine<sup>115</sup>. L'article souligne que ces facteurs ne sont généralement pas d'ordre individuel, mais peuvent être rattachés aux conditions de travail propres aux activités forestières, aux valeurs culturelles autochtones, comme l'importance de la forêt ou de la famille, et aux conditions socio-économiques dans les communautés qui limitent la participation des Autochtones au marché du travail<sup>116</sup>. En termes de pratiques de « gestion de la diversité », les auteur-trices considèrent qu'elles doivent découler d'une vision fondée sur « une

---

<sup>111</sup> Guillaume Proulx et al, « Untapped potential? Attitudes and behaviours of forestry employers toward the Indigenous workforce in Quebec, Canada » (2020) 50:4 Canadian Journal of Forest Research aux pp 418-419. [Proulx et al, *Untapped potential?*, 2020]

<sup>112</sup> *Ibid* à la p 419. Traduction libre : « integrating diversity might not be sufficient, and employers should consider practices favouring the coexistence of cultures. »

<sup>113</sup> Jean-Michel Beaudoin et al, « Participation of Indigenous employees in the Quebec's forestry sector: opportunities and barriers » (2022) 41:5 Equality, Diversity and Inclusion 693-708. [Beaudoin et al, *Indigenous employees*, 2022] Cette étude est basée sur l'analyse de 64 entretiens avec des membres de trois communautés des Premières Nations, dont 46 avec des personnes qui n'avaient pas d'emploi et étaient intéressées à travailler dans le secteur forestier, qui travaillaient actuellement dans le secteur ou qui l'avaient quitté. Sans que le nombre ne soit indiqué, la grande majorité des personnes participantes étaient de sexe masculin. Voir aux pp 696-697.

<sup>114</sup> *Ibid* aux pp 697 à 699.

<sup>115</sup> *Ibid* aux pp 699 à 702.

<sup>116</sup> *Ibid* aux pp 702 et 703.

connaissance approfondie des contextes culturels locaux et qui est sensible aux réalités socio-économiques, plutôt que [d']une vision qui cherche à assimiler les travailleurs autochtones aux valeurs de travail occidentales.<sup>117</sup> » Les facteurs d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre des Premières Nations dans le secteur (motivations, enjeux et pistes de solutions) du point de vue des membres de deux communautés ont aussi été documentés dans le cadre de recherches menées en collaboration<sup>118</sup>. Un autre article, publié en 2022, porte sur l'intégration du principe de « sécurisation culturelle » en contexte d'emploi, qui consiste à ce que « les employeurs tiennent compte des intérêts, des valeurs et des besoins de la main-d'œuvre des Premières Nations », soulignant que, dans les faits, le secteur forestier n'était « qu'au stade initial » d'une telle démarche<sup>119</sup>. Cinq principaux enjeux pouvant servir à l'intégration de ce principe ont pu être identifiés au sein de la communauté de Wemotaci : la perception du lien hiérarchique, les méthodes de formation, la nature individuelle du travail en forêt par opposition à l'appartenance à un groupe ou une équipe de travail, la prise en compte des pratiques culturelles et les retombées communautaires des emplois<sup>120</sup>.

Selon les données disponibles pour 2020-2021<sup>121</sup>, 17 % des entreprises en aménagement forestier embauchent de la main-d'œuvre autochtone<sup>122</sup>; ce nombre étant de 93 % dans le cas des entreprises détenues à 51 % ou plus par un Autochtone, des Autochtones ou un Conseil de bande<sup>123</sup>. Dans les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre autochtone, en moyenne 27 % des personnes embauchées sont Autochtones<sup>124</sup>. Cette proportion est de 57 % pour les entreprises détenues par des Autochtones<sup>125</sup>. D'ailleurs, les travailleur-euses des Premières Nations représenteraient une plus forte

---

<sup>117</sup> *Ibid* à la p 704. Traduction libre : « In terms of diversity management, practices must be based on a vision that [...] is rooted in a thorough knowledge of local cultural settings and sensitive to socio-economic realities rather than one that seeks to assimilate Indigenous workers to Western work values. »

<sup>118</sup> Jeanne Desrochers-Arsenault, Jean-Michel Beaudoin et Marie-Ève Dufour, « Favoriser l'attraction de la main-d'œuvre forestière des Premières Nations : une recherche collaborative de pistes de solutions avec le Conseil des Atikamekw de Wemotaci », Rapport de recherche, Québec, Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval, 2021; Jeanne Desrochers-Arsenault, Jean-Michel Beaudoin et Marie-Ève Dufour, « Motivations et enjeux de la main-d'œuvre autochtone forestière : le cas des Innus de Pessamit », Rapport de recherche, Québec, Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval, 2021.

<sup>119</sup> Jeanne Desrochers-Arsenault, Jean-Michel Beaudoin et Marie-Ève Dufour, « Quel sens donner à la sécurisation culturelle pour la main-d'œuvre autochtone? Le contexte du secteur forestier québécois » (2022) 52:8 Canadian Journal of Forest Research à la p 1120.

<sup>120</sup> *Ibid* aux pp 1122 à 1123.

<sup>121</sup> ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021, *supra* note 27.

<sup>122</sup> *Ibid* à la p 170.

<sup>123</sup> *Ibid* à la p 171. Ce pourcentage correspond à 13 entreprises sur 14 entreprises répondantes détenues à 51 % ou plus par un Autochtone, des Autochtones ou un conseil de bande, sur un total de 211 entreprises répondantes.

<sup>124</sup> *Ibid* à la p 174. À noter, il y a toutefois une grande variabilité et la médiane se situe quant à elle à 9%.

<sup>125</sup> *Ibid*, à la p 174.

proportion de travailleur-euses dans les entreprises qui ne font que des travaux sylvicoles non commerciaux<sup>126</sup> et les entreprises détenues par des Autochtones sont actives de manière significative dans les activités de débroussaillage par rapport à l'ensemble des entreprises et des entrepreneurs du secteur<sup>127</sup>. En effet, les Autochtones seraient principalement embauché-es dans les emplois moins qualifiés, moins bien rémunérés et plus précaires de la foresterie<sup>128</sup>.

### 1.3 Autochtones et droit du travail dans le secteur sylvicole

Dans les sociétés occidentales, le droit du travail a émergé dans un contexte socio-historique précis, celui de la révolution industrielle à la moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, de la concentration du capital et de l'hégémonie du mode de production capitaliste<sup>129</sup>. Avec l'industrialisation de masse et la division du travail, le droit du travail se développe en réponse au besoin d'une régulation propre à un nouveau rapport de travail, le travail salarié<sup>130</sup>. En effet, les parties à ce rapport occupent une position spécifique dans la production : la personne salariée *vend* « sa » force de travail contre salaire et exécute la prestation de travail alors que la personne qui l'emploie *achète* « le » travail et en bénéficie<sup>131</sup>. Le concept de « rapport salarial », développé par Verge, permet de considérer cette « réalité matérielle » du rapport de travail salarié, « source vive<sup>132</sup> » du droit du travail, indépendamment de la qualification juridique du lien de droit entre les parties, qui est d'abord envisagé sous l'angle du droit des contrats<sup>133</sup>. Le rapport salarial implique une double subordination de la personne salariée<sup>134</sup>. D'une part, une situation de subordination juridique dans l'exécution du travail : la personne salariée est « au travail dans l'entreprise d'autrui » et son travail est orienté vers la réalisation des objectifs économiques de l'entreprise<sup>135</sup>. D'autre part, elle est dépendante

---

<sup>126</sup> CSMOAF, Diagnostic 2015-2016, *supra* note 2, à la p 328.

<sup>127</sup> ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021, *supra* note 27, à la p 72.

<sup>128</sup> Beaudoin et al, *Indigenous employees, 2022*, *supra* note 113, à la p 695.

<sup>129</sup> Francis Collin, dir, *Le droit capitaliste du travail*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980 à la p 20 [Collin, 1980]; Pierre Verge et Guylaine Vallée, *Un droit du travail? : essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997 à la p 15. [Verge et Vallée, *Spécificité du droit du travail*, 1997]

<sup>130</sup> Robert Castel, « Travail et utilité au monde » (1996) 135:6 *Revue internationale du travail* à la p 678.

<sup>131</sup> Pierre Verge, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006 à la p 1. [Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006]

<sup>132</sup> Verge et Vallée, *Spécificité du droit du travail*, 1997, *supra* note 129, à la p 13.

<sup>133</sup> Au Québec, le rapport de travail salarié est assimilé à un « contrat de louage du service personnel » dans le *Code civil du Bas-Canada* de 1866, aux arts 1665a à 1670. *Ibid* à la p 18.

<sup>134</sup> Guylaine Vallée, « Chapitre 1 - La contribution scientifique de Pierre Verge à l'affirmation et à la recomposition du droit du travail » dans Dominic Roux et Pierre Verge, dir, *Autonomie collective et droit du travail: mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge*, Collection Travail et emploi à l'ère de la mondialisation, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014 à la p 16. [Vallée, *Recomposition du droit du travail*, 2014]

<sup>135</sup> Verge et Vallée, *Spécificité du droit du travail*, 1997, *supra* note 129, aux pp 13-14.

économiquement envers la personne qui l'emploie pour assurer sa subsistance<sup>136</sup>. Ainsi, le rapport salarial est un rapport hiérarchique caractérisé par l'inégalité des parties<sup>137</sup>. Compte tenu de la « nature continue » (*ongoing nature*) de cette relation, le droit sert à aménager ce déséquilibre sur la base de compromis<sup>138</sup> et non à « anéantir » cette inégalité<sup>139</sup>. La fonction du droit du travail est double : la protection des personnes salariées par la sécurité « dans » et « par » le travail<sup>140</sup> et la régulation de l'économie de manière à assurer le bon fonctionnement du marché du travail<sup>141</sup>. Ainsi, le droit du travail n'est pas neutre ni « unilatéralement favorable aux salariés<sup>142</sup> », mais assure plutôt le maintien des relations sociales qui découlent de la situation de travail capitaliste<sup>143</sup>.

Le concept de « rapport salarial » est aussi un principe de « mise en cohérence » de la pluralité des sources du droit du travail<sup>144</sup>. Au Québec, les sources du droit du travail sont multiples : la détermination des conditions de travail provient à la fois de sources légiférées, dites « hétéronomes »<sup>145</sup>, et de sources « autonomes » de droit, résultat de la négociation individuelle ou collective entre les parties<sup>146</sup>. Se superposant au droit commun<sup>147</sup>, l'intervention législative au Québec a d'abord visé à encadrer l'action collective des personnes salariées pour la détermination de leurs conditions de travail<sup>148</sup> par un « mécanisme essentiellement procédural<sup>149</sup> », puis, dans les années 1970 avec la transformation des

---

<sup>136</sup> *Ibid.*

<sup>137</sup> Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de Canada, 2015 (édition originale 1994) à la p 114. [Supiot, 2015]

<sup>138</sup> Harry Arthurs, « Developing Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century » (1967) 45:4 *Revue du Barreau canadien* à la p 822.

<sup>139</sup> Verge et Vallée, Spécificité du droit du travail, 1997, *supra* note 129, aux pp 32-33.

<sup>140</sup> Supiot considère la fonction de protection du droit du travail comme étant d'assurer la sécurité physique de la personne salariée (sécurité *dans* le travail), et son prolongement, sa sécurité économique (sécurité *par* le travail) qu'il rattache à la capacité de la personne salariée d'assurer sa subsistance et sa reproduction sociale. Supiot, 2015, *supra* note 137, à la p 67.

<sup>141</sup> Judy Fudge, « Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law », dans, Guy Davidov et Brian Langille, dir, *The Idea of Labour Law*, Oxford et New York, Oxford University Press, 2011 à la p 123. Voir : Verge et Vallée, Spécificité du droit du travail, 1997, *supra* note 129, aux pp 31 à 66.

<sup>142</sup> Collin, 1980, *supra* note 129, à la p 18.

<sup>143</sup> *Ibid* à la p 7.

<sup>144</sup> Vallée, Recomposition du droit du travail, 2014, *supra* note 134, à la p 15. Voir aussi : Guylaine Vallée, « Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique » dans, Céline Saint-Pierre et Jean-Philippe Warren, dir, *Sociologie et société québécoise : Présences de Guy Rocher*, Thématique Sciences sociales, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2018, aux pp 241-265.

<sup>145</sup> Verge et al, Sources du droit du travail, 2006, *supra* note 131, aux pp 29 à 60.

<sup>146</sup> *Ibid* aux pp 61 à 172. Sur la question de la multiplicité des sources du droit du travail, voir aussi : Fernand Morin, *Le droit de l'emploi au Québec*, 2010, au Titre I. [Morin, *Droit de l'emploi*, 2010]

<sup>147</sup> *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991 aux arts 2085 à 2097.

<sup>148</sup> Voir : *Code du travail*, RLRQ c C-27.

<sup>149</sup> Verge, Trudeau et Vallée, Sources du droit du travail, 2006, *supra* note 131, aux pp 54-55.

formes de travail salarié, à établir directement le contenu de conditions de travail minimales<sup>150</sup> à l'extérieur (et au sein) de la négociation collective<sup>151</sup>. La loi laisse toutefois un « vaste espace normatif » aux parties au rapport salarial qui peuvent « aménager » ce rapport en l'absence ou en présence d'un rapport collectif de travail prenant, le plus souvent, la forme d'une représentation syndicale<sup>152</sup>. L'emploi fait par ailleurs intervenir d'autres lois de juridiction provinciale ou fédérale, liées à la trajectoire professionnelle des personnes dont la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>153</sup> ou la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>154</sup>. On peut également penser aux interventions législatives en matière d'immigration, comme les programmes de migration temporaire<sup>155</sup>.

Le droit du travail se développe ainsi à partir de la « relation d'emploi typique » (*standard employment relationship*) soit : « une relation d'emploi à temps plein et continue dans laquelle le travailleur [homme blanc avec une famille à charge] a un seul employeur, travaille dans les locaux de cet employeur sous supervision directe, normalement dans un secteur syndiqué, et a accès aux avantages et prestations sociales qui complètent le salaire.<sup>156</sup> » Le droit du travail répond à un ensemble de normes implicites qui, au fil de processus historiques, ont été associées au travail et, conséquemment, à sa régulation<sup>157</sup>. Son élaboration et son évolution reflètent aussi la place qu'en est venu à occuper le travail salarié dans l'organisation sociale : le vecteur fondamental de la « mise en valeur des capacités humaines<sup>158</sup> » et du monde. Cette transformation du travail associe à l'utilité économique du travail une fonction sociale; le

---

<sup>150</sup> Voir : *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ c E-12.001, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1.

<sup>151</sup> Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006, *supra* note 131, aux pp 58 à 60.

<sup>152</sup> *Ibid* à la p 61.

<sup>153</sup> RLRQ c C-12.

<sup>154</sup> LRC ch 23. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles Fernand Morin utilise le terme « droit de l'emploi » pour désigner cet ensemble d'interventions étatiques. Morin, *Droit de l'emploi au Québec*, 2010, *supra* note 146, au para I-4.

<sup>155</sup> Voir : Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite » (2016) 71:4 *Relations industrielles/Industrial relations* 611-638.

<sup>156</sup> Leah F. Vosko, « Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity », dans Leah F. Vosko, dir, *Precarious employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2006 à la p 6. Traduction libre : « full-time continuous employment relationship where the [white male] worker [with a dependent family] has one employer, works under the employer's premise under direct supervision, normally in a unionized sector, and has access to social benefits and entitlements that complete the social wage. »

<sup>157</sup> Judy Fudge, « Reconceiving Employment Standards Legislation : Labour Law's Little Sister and the Feminization of Labour » (1991) 7 *Journal of Law and Social Policy* à la p 75. Voir aussi : Leah F. Vosko, « Mapping the Enforcement Gap: Historical and Contemporary Dynamics », dans Leah F. Vosko, dir, *Closing the Enforcement Gap: Improving Employment Standards Protections for People in Precarious Jobs*, Toronto, University of Toronto Press, 2020 à la p 7.

<sup>158</sup> Dominique Méda, « La mise en perspective de la valeur travail » (1996) 135:6 *Revue internationale du travail* à la p 698.

travail se rattache au fait « d’occuper une place reconnue dans la société.<sup>159</sup> » Or, cette compréhension s’appuie sur la forme dominante du travail (le travail salarié) à laquelle ont été soumis historiquement certains groupes sociaux qui deviennent la référence universelle pour penser le travail (comme activité productive) et sa régulation (à la fois juridique, sociale et politique).

Un article de Lee et Tapia, publié en 2021 dans un numéro spécial du *ILR Review*, « Confronting race and other social identity erasures: the case for critical industrial relations », invite les chercheur·euses du champ des relations industrielles à tenir compte de l’identité sociale dans la formulation des problèmes de recherche et les manières d’y répondre, lesquels sont dominés, par défaut, par les récits des groupes privilégiés<sup>160</sup>. Au-delà de l’inégalité juridique et économique propre au rapport salarial, la prise en compte de l’identité sociale implique de considérer son interaction avec d’autres systèmes d’oppression fondés sur l’identité comme le racisme et le sexisme, plutôt que d’utiliser la classe « comme le principal [voire l’unique] élément distinctif [et de ralliement] de l’identité des travailleur[·euse]s<sup>161</sup> ». Elles proposent de recourir à une analyse « socio-structurelle » du phénomène étudié en intégrant la *critical race theory* et l’intersectionnalité aux recherches menées, rappelant que ces approches et concepts théoriques ont été développés par des professeur·es de droit, et plus particulièrement pour le second, dans le cadre de recherches sur le droit du travail et de l’emploi<sup>162</sup>. Cela suppose par exemple, de « partir du principe que "la discrimination, la classification raciale et la distribution inégale des ressources ne sont pas des anomalies mais plutôt des normes organisationnelles fondamentales"<sup>163</sup> ». Deux principales implications sont inférées par les chercheuses : rendre l’identité sociale « intrinsèque » plutôt qu’« optionnelle » à l’étude du travail et de l’emploi de manière à approfondir et enrichir la compréhension des inégalités systémiques qui s’enchevêtrent dans et constituent le monde du travail, et élargir l’univers empirique considéré dans la recherche et ainsi, des « contre-récits » (*counter-narratives*), dans le développement théorique et pratique des relations industrielles<sup>164</sup>.

---

<sup>159</sup> Castel, 1996, *supra* note 130, à la p 675.

<sup>160</sup> Tamara L. Lee et Maite Tapia, « Confronting Race and Other Social Identity Erasures: The Case for Critical Industrial Relations Theory » (2021) 74:3 *ILR Review* à la p 638. [Lee et Tapia, 2021] Elles élaborent leur critique et leur proposition en analysant des travaux de référence (*leading scholarship*) sur l’organisation collective des travailleur·euses dans le champ des relations industrielles. Voir aux pp 650 à 656.

<sup>161</sup> *Ibid* à la p 643. Traduction libre : « as the core distinguishing feature of worker identity ».

<sup>162</sup> *Ibid* aux pp 640 et 641.

<sup>163</sup> *Ibid* à la p 642, citant Victor Ray « A theory of racialized organizations » (2019) 84:1 *American Sociological Review* à la p 46. Traduction libre : « start with the assumption that "discrimination, racial sorting, and an unequal distribution of resources are not anomalous but rather foundational organizational norms" ».

<sup>164</sup> Lee et Tapia, 2021, *supra* note 160, aux pp 639 et 657.

Un autre article publié en 2019<sup>165</sup> soulignait le peu d'attention accordée au « colonialisme de peuplement » (*settler colonialism*) au sein des études sur le travail (*labour studies*) au Canada, insistant sur la nécessité de définir le terme et sa relation avec le capitalisme en contexte canadien<sup>166</sup>. L'auteur se concentre d'abord sur le « passé », référant aux études en histoire du travail s'intéressant aux formes du travail dans les sociétés autochtones et aux manières dont il a été organisé socialement. La participation des Autochtones au travail salarié est replacée dans le contexte spécifique de dépossession des sociétés autochtones du territoire : l'influence des relations entre Autochtones et non-Autochtones, le rôle de l'État dans la manière dont cette participation a été conditionnée, de même que sa cohabitation avec du travail indépendant pour la subsistance et/ou la vente<sup>167</sup>. Dans ce contexte, l'auteur suggère que les recherches sur le travail devraient considérer comment la participation des *non*-Autochtones au travail salarié a aussi été façonnée par le colonialisme<sup>168</sup>. L'auteur revient ensuite au « présent » du travail estimant qu'il ne peut non plus être compris sans être placé dans un contexte de dépossession coloniale. Revenant à la relation entre Autochtones et non-Autochtones, fondement de la relation d'oppression au cœur du colonialisme, l'auteur aborde notamment la relation que les Autochtones entretiennent avec les institutions du travail, plus particulièrement les syndicats<sup>169</sup>. Pour ce faire, il souligne qu'il faut considérer « comment les syndicats tels qu'ils existent aujourd'hui ont été façonnés par des travailleurs non-autochtones dans une société coloniale<sup>170</sup>. » Compte tenu de cela, l'auteur met en garde contre les possibilités que présente le monde du travail, tel qu'il a été organisé historiquement, pour les

---

<sup>165</sup> David Camfield, « Settler Colonialism and Labour Studies in Canada: A Preliminary Exploration » (2019) 83:1 *Labour/Le Travail* 147-172. Le manuscrit de cet article a été présenté pour la première fois lors des réunions annuelles de l'Association canadienne d'études sur le travail et l'emploi à l'Université Ryerson en 2017. [Camfield, 2019]

<sup>166</sup> *Ibid.* Voir aux pp 148 à 158.

<sup>167</sup> *Ibid.* aux pp 161 à 166.

<sup>168</sup> *Ibid.* aux pp 161 et 164.

<sup>169</sup> Voir notamment : Suzanne E. Mills et Louise Clarke, « “We will go side-by-side with you.” Labour union engagement with Aboriginal peoples in Canada » (2009) 40:6 *Geoforum* 991-1001; Suzanne Mills, « The geography of skill: Mobility and exclusionary unionism in Canada's north » (2019) 51:3 *EPA: Economy and Space* 724-742.

<sup>170</sup> Camfield, 2019, *supra* note 165, à la p 169. Traduction libre : « how unions as they exist today have been shaped by non- Indigenous workers in a settler-colonial society. »



Autochtones<sup>171</sup>. La prise en compte du colonialisme dans les recherches sur le travail doit « mettre en lumière les lieux de contradiction et de faiblesse, les conditions de sa reproduction, ou les espaces et pratiques de résistance à celle-ci<sup>172</sup> ».

Dans le secteur forestier en particulier, Mills, dans une recherche sur les pratiques de gestion de la diversité auprès de femmes autochtones et non-autochtones travaillant dans une usine de transformation forestière en Saskatchewan, montre que l'hétérogénéité des expériences de ces femmes reflète la nécessité de prendre en compte l'identité sociale pour comprendre les processus de travail<sup>173</sup>. Elle explique que cette prise en compte permet à la fois d'approfondir et de préciser « les mécanismes sociaux par lesquels la gestion de la diversité opère »<sup>174</sup>. En effet, les résultats de recherche montrent que le recours aux discours de l'inclusion de la diversité de la main-d'œuvre – féminine et autochtone – a plutôt permis aux entreprises de faire avancer leurs impératifs économiques, que de déstabiliser les inégalités sociales<sup>175</sup>. Opposant les discours des femmes non-autochtones aux discours des travailleuses autochtones, Mills fait ressortir comment, si l'entreprise « reconnaiss[ait] les relations distinctes des peuples autochtones avec les forêts », cette reconnaissance « remettrait en question l'accès de l'entreprise aux ressources forestières et, ultimement son droit aux profits »<sup>176</sup>. De la même manière,

---

<sup>171</sup> *Ibid* aux pp 171-172. Voir notamment : Leanne Betasamosake Simpson, *As we have always done: indigenous freedom through radical resistance*, Indigenous Americas, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2021; Glen S. Coulthard, « Subjects of Empire: Indigenous Peoples and the 'Politics of Recognition' in Canada » (2007) 6:4 *Contemporary Political Theory* 437-460. Le concept d'« action historique » permet toutefois de considérer que le « présent » autochtone est « le résultat d'un important travail réflexif des sociétés autochtones sur elles-mêmes. » Ce processus réflexif « permet d'expliquer non seulement la persistance des systèmes normatifs traditionnels non étatiques qui s'opposent, s'inscrivent en parallèle ou s'hybrident avec les systèmes normatifs occidentaux, mais aussi les raisons de la faillite relative d'une régulation étatique centrale. » Christiane Guay et Thibault Martin, « L'ère/l'aire de la gouvernance autochtone : le territoire en question » (2008) 31:3 *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales* aux pp 640-641. [Guay et Martin, *Territoire en question*, 2008] Voir aussi : Roderick A Macdonald, « Autonomie économique des Autochtones au Québec: considérations d'ordre juridique », dans, Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec. Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013 aux pp 259 et 275. [Macdonald, *Autonomie économique des Autochtones au Québec*, 2013]

<sup>172</sup> Corey Snelgrove, Rita Kaur Dhamoon et Jeff Corntassel, « Unsettling Settler Colonialism: The Discourse and Politics of Settlers, and Solidarity with Indigenous Nations » (2014) 3:2 *Decolonization: Indigeneity, Education and Society* à la p 27, cité par Camfield, 2019, *supra* note 165, à la p 171.

<sup>173</sup> Suzanne Mills, « The Difficulty with Diversity: White and Aboriginal Women Workers' Representations of Diversity Management in Forest Processing Mills » (2011) 67 *Labour/Le Travail* à la p 73. [Mills, *Diversity management*, 2011]

<sup>174</sup> *Ibid* aux pp 73-74. Traduction libre : « the social mechanisms through which diversity management operates ».

<sup>175</sup> *Ibid* à la p 76. Traduction libre : « how diversity management leveraged cultural ideals of diversity to further the economic imperatives of the company while keeping social inequalities intact. »

<sup>176</sup> *Ibid* à la p 75. Traduction libre : « Recognition of Aboriginal peoples' distinct relationships to forests has been critical to Aboriginal people's empowerment in the forest industry. This recognition, however, would challenge the MNFC's access to forest resources and ultimately its claim to profits. »

l'intégration de valeurs autochtones (elle donne l'exemple de la primauté de la famille élargie) aux modes de gestion de l'entreprise compromettrait la recherche de profits priorisée par celle-ci<sup>177</sup>. Ainsi, la véritable inclusion des Autochtones au sein de l'entreprise exigerait de celle-ci de renoncer à certains privilèges.

L'organisation capitaliste de la production et la volonté des gouvernements d'occuper et d'exploiter le territoire ont mené à l'aliénation des territoires des peuples autochtones au profit d'un contrôle étatique pour leur exploitation privée<sup>178</sup>. Au Québec, le territoire forestier constitue près de la moitié de la superficie de la province et 92% des forêts sont du domaine public<sup>179</sup>. Le territoire forestier est délimité à même les territoires des Premières Nations<sup>180</sup>. Le territoire et la relation qu'elles entretiennent avec celui-ci doivent être compris comme étant la « matrice » de leur existence collective et individuelle, un « principe de vie »<sup>181</sup>. La reconnaissance de leurs droits en matière de gouvernance des territoires forestiers et de bénéfices économiques de l'exploitation des ressources forestières provient de longues luttes menées par ces Nations au nom de ce principe<sup>182</sup>. Malgré une reconnaissance formelle de la spécificité des droits, des intérêts et des valeurs des peuples autochtones dans le régime forestier institué par la LADTF, la gouvernance des forêts demeure principalement sous l'autorité de l'État. Les études sur la participation économique des Premières Nations au secteur forestier révèlent que cette participation est particulièrement encouragée par les acteurs du secteur dans un contexte de rareté de main-d'œuvre<sup>183</sup>, et est envisagée comme une avenue stratégique pour faire face à la pauvreté vécue dans les communautés<sup>184</sup>. Ces recherches témoignent aussi de la difficile prise en compte du rapport des Autochtones à l'emploi par les acteurs du secteur. Par ailleurs, les membres des Premières Nations travaillent principalement dans le secteur des travaux sylvicoles non commerciaux et manuels, soit les emplois dont les conditions sont les plus difficiles et les plus précaires de la foresterie.

---

<sup>177</sup> *Ibid* à la p 75.

<sup>178</sup> Smith, 2013, *supra* note 68, à la p 92; Wyatt, Aboriginal Forestry, 2008, *supra* note 66, à la p 172.

<sup>179</sup> Stratégie d'aménagement durable des forêts, 2015, *supra* note 97, à la p 2.

<sup>180</sup> Saint-Arnaud et Papatie, Ejigabwîn, 2012, *supra* note 66, à la p 114.

<sup>181</sup> Guay et Martin, Territoire en question, 2008, *supra* note 171, à la p 641.

<sup>182</sup> Wyatt et al, Strategic approaches, 2019, *supra* note 76, à la p 375; Saint-Arnaud, Définition foresterie autochtone, 2009, *supra* note 76, aux pp 36-41. Voir plus généralement : Colin Scott, « Le partage des ressources au Québec: perspectives et stratégies autochtones », dans, Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec. Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013, aux pp 363-384.

<sup>183</sup> Proulx et al, Untapped potential?, 2020, *supra* note 111, à la p 413; ForêtCompétences, Diagnostic 2020-2021, *supra* note 27, à la p 211.

<sup>184</sup> Dura et al, Corporate-Indigenous partnerships, 2021, *supra* note 102, à la p 192.

Les recherches concernant la main-d'œuvre autochtone dans le secteur forestier semblent aussi indiquer que les valeurs au cœur de la régulation du travail pourraient ne pas correspondre à celles des Premières Nations. Aucune recherche n'a été publiée sous l'angle précis du droit du travail au Québec. Or, ce cadre normatif spécifique a aussi été imposé aux entreprises et aux personnes salariées autochtones<sup>185</sup>. En effet, les travailleurs et travailleuses autochtones sont destinataires des protections prévues par le droit du travail dans la province<sup>186</sup>. Comment les personnes salariées autochtones perçoivent-elles ces protections? Comment les personnes salariées autochtones vivent et interprètent les normes qui encadrent leur prestation de travail? Comment ces personnes salariées perçoivent-elles les « modèles d'action et de référence proposés<sup>187</sup> » par celles-ci? À partir de l'appréhension de la réalité du travail dans un secteur particulier, à l'égard d'un groupe spécifique de destinataires, mon projet de maîtrise a pour objectif de documenter empiriquement le rapport qu'entretiennent les personnes salariées autochtones avec les normes censées les protéger (salaire, droit au repos, normes en matière de protection de la santé et sécurité du travail) dans des emplois manuels du secteur des travaux sylvicoles non commerciaux, de manière à dégager les significations que ces normes emportent pour ces destinataires. C'est donc à partir des concepts du droit du travail étatique au québécois que sera considéré le rapport au droit des personnes salariées autochtones dans ce mémoire.

---

<sup>185</sup> De la même manière que le droit privé, le droit du travail est au cœur du développement économique et un examen attentif de « l'infrastructure » de ce domaine de droit, comme cela a été fait pour d'autres domaines de droit public et pour le droit constitutionnel, est nécessaire. Voir : Macdonald, *Autonomie économique des Autochtones au Québec*, 2013, *supra* note 171, aux pp 276-277.

<sup>186</sup> *NIL/TU, O Child and Family Services Society c BC Government and Service Employees' Union*, [2010] 2 RCS 696. En droit canadien, les activités principales des entreprises du secteur sylvicole ne relevant pas « du contenu essentiel de l'indianité », l'exploitation, la protection et la gestion des ressources forestières dans la province étant de compétence provinciale exclusive en vertu des articles 92(5) et 92A de la *Loi constitutionnelle de 1867*, c'est le droit de la province en matière de travail qui trouve application.

<sup>187</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité sur droit » (2016) RDCTSS à la p 17.

## CADRE CONCEPTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE

### 2.1 Approche théorique et méthodologique

La discipline du droit est caractérisée par le positivisme juridique qui postule l'autonomie du champ juridique<sup>1</sup>. Contrairement aux autres disciplines des sciences humaines et sociales, les catégories du droit ont *a priori* une fonction normative et non analytique<sup>2</sup>. Elles se rapportent à un « devoir être<sup>3</sup> » : leur vocation n'est pas d'exposer ou d'expliquer la réalité, mais plutôt de s'imposer à celle-ci.

La méthode privilégiée par la discipline du droit consiste en l'étude des textes, l'exégèse<sup>4</sup>. La doctrine, forme privilégiée de la rédaction en droit qui vise à présenter un état du droit dans un domaine donné à partir de textes législatifs, parlementaires ou de nature judiciaire, est caractérisée par « l'absence de présentation claire de la stratégie d'analyse ou des postulats qui fondent la démarche des auteurs [et des autrices]<sup>5</sup> ». Le droit, en tant que discipline académique, produit des savoirs sur lui-même, dont les finalités servent celles du système juridique<sup>6</sup>.

Le mouvement *Law and Society* (droit et société) a émergé à la fin des années 1950 aux États-Unis et reposait sur l'utilisation de la méthode empirique pour identifier le fonctionnement du droit « en action » (*law in action*), par opposition au droit « dans les livres » (*law in the books*)<sup>7</sup>. Ce mouvement visait à déconstruire les prémisses de la discipline du droit et l'autorité de la pensée doctrinale<sup>8</sup>. Les recherches

---

<sup>1</sup> Pierre Noreau, « Voyage épistémologique et conceptuel dans l'étude interdisciplinaire du droit » dans Pierre Noreau, dir, *Dans le regard de l'autre*, Montréal, Éditions Thémis, 2005 à la p 173. [Noreau, *Étude interdisciplinaire du droit*, 2005]

<sup>2</sup> Pierre Noreau, « L'épistémologie de la pensée juridique : de l'étrangeté... à la recherche de soi » (2011) 52:3-4 *Cahiers de droit* à la p 688. [Noreau, *Épistémologie de la pensée juridique*, 2011]

<sup>3</sup> Noreau, *Étude interdisciplinaire du droit*, 2005, *supra* note 1, à la p 171.

<sup>4</sup> Noreau, *Épistémologie de la pensée juridique*, 2011, *supra* note 2, à la p 696.

<sup>5</sup> *Ibid* à la p 693.

<sup>6</sup> Liora Israël, « Question(s) de méthode. Se saisir du droit en sociologie » (2008) 69-70:2 *Droit et société* aux pp 382 et 384. [Israël, *Question(s) de méthode*, 2008]

<sup>7</sup> David M. Trubek et John Esser, « "Critical Empiricism" in American Legal Studies : Paradox, Program, or Pandora's Box? » (1989) 14:1 *Law & Social Inquiry* à la p 8. [Trubek et Esser, 1989] Cette distinction a d'abord été identifiée par Roscoe Pound dans Roscoe Pound, « Law in Books and Law in Action » (1910) *American Law Review* 12-36.

<sup>8</sup> Trubek et Esser, 1989, *supra* note 7, à la p 7.

en droit et société ont donc pour principal objectif d'étudier les façons dont le droit est lié au social et d'utiliser des méthodes scientifiques permettant de saisir la « réalité » du droit<sup>9</sup>.

Cette maîtrise s'inscrit dans le champ des études en droit et société qui se caractérise par une « rupture épistémologique<sup>10</sup> » avec la discipline juridique et qui passe par la conceptualisation du droit comme un objet de recherche en sciences sociales<sup>11</sup>. La démarche scientifique est ainsi orientée vers la recherche du sens du droit *en tant* qu'activité sociale et du rôle du droit *dans* les relations sociales, plutôt que simplement comme le « produi[t] de l'activité juridique<sup>12</sup> ».

Ce projet de recherche s'est construit en alliant une position interne au droit, étant donné ma formation et mon ancrage disciplinaire, et externe sur le droit, étant donné la problématisation de ma question de recherche à partir d'outils conceptuels de la sociologie et d'une sensibilité à l'interpénétration du droit et du social<sup>13</sup>. Pour bien enraciner cette posture, je présente d'abord les paramètres conceptuels de la recherche (2.2). Au plan méthodologique, ce positionnement externe se traduit par le choix d'une démarche de recherche empirique, qualitative et inductive. Je présente donc ensuite les balises du terrain de recherche réalisé (2.3). Comme je travaille avec des personnes salariées anicinapek, des considérations éthiques particulières se sont imposées (2.4).

---

<sup>9</sup> Mauricio García-Villegas, *The Powers of Law : a Comparative Analysis of Sociopolitical Legal Studies*, Cambridge University Press, 2018 à la p 79. [García-Villegas, *Powers of Law*, 2018]; Emmanuelle Bernheim et al, « Introduction. L'approche empirique en droit : prolégomènes » dans, Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, Montréal, Les éditions Thémis, 2022. [Bernheim et al, *Approche empirique en droit*, 2022]

<sup>10</sup> Emmanuelle Bernheim, « Prendre le droit comme un "fait social" – la sociologie du droit *par* et *pour* elle-même » dans, Georges Azzaria, dir, *Les cadres théoriques et le droit – Actes de la 2<sup>e</sup> Journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridiques*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, aux pp 98-99. [Bernheim, *Prendre le droit comme un "fait social"*, 2013] Voir : Jean-Guy Belley, « Les sociologues, les juristes et la sociologie du droit » (1983) 24:2 *Recherches sociographiques* 263-282.

<sup>11</sup> *Ibid* à la p 98.

<sup>12</sup> Israël, *Question(s) de méthode*, 2008, *supra* note 6, aux pp 383-384. [Israël, 2008]; François Ost et Michel Van de Kerchove, « De la scène au balcon. D'où vient la science du droit? », dans François Chazel et Jacques Commaille, dir, *Normes juridiques et régulation sociale*, Paris, LGDJ, 1991 aux pp 75-76.

<sup>13</sup> Israël, *Question(s) de méthode*, 2008, *supra* note 6, à la p 390.

## 2.2 Cadre conceptuel

### 2.2.1 Études de la conscience du droit

Cette recherche s'inscrit plus particulièrement dans les études de la conscience du droit (*legal consciousness studies*). Les études de la conscience du droit se sont développées au sein du champ des études en droit et société aux États-Unis.

Patricia Ewick et Susan S. Silbey, ont approfondi et systématisé la définition de la conscience du droit à travers leur ouvrage précurseur, *The Common Place of Law*<sup>14</sup>. Elles se sont intéressées à l'opération ordinaire du droit en cartographiant, à partir des récits de résident-es d'un état des États-Unis, « la variété de la présence du droit dans la vie quotidienne<sup>15</sup> »<sup>16</sup>. Dans leurs travaux, qui s'ancrent dans la sociologie, elles ont entrepris une reformulation des relations entre droit et société en s'appuyant sur trois principales réorientations de l'« attention empirique<sup>17</sup> », soit :

- (1) en sortant d'une approche de recherche centrée sur le droit (*law first paradigm*), plaçant au centre de leur recherche les situations de la vie quotidienne<sup>18</sup>;
- (2) en délaissant une approche « instrumentale » centrée sur les comportements mesurables, en termes d'effectivité ou d'efficacité du droit, pour une approche « constitutive » centrée sur les

---

<sup>14</sup> Patricia Ewick et Susan S. Silbey, *The Common Place of Law : Stories From Everyday Life*, coll Language and Legal Discourse, Londres et Chicago, University of Chicago Press, 1998. [Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998]

<sup>15</sup> *Ibid* à la p 17. Traduction libre : « the variety of law's presence in everyday life ».

<sup>16</sup> Les autrices ont réalisé 430 entretiens en profondeur sous la forme de « conversations ouvertes » avec des résident-es de l'état du New Jersey aux États-Unis dans le contexte de leur vie de tous les jours. Elles ont sélectionné les participant-es à partir d'un échantillon aléatoire d'adultes représentatif des caractéristiques démographiques de cet état en 1990. La « base empirique » de ce livre repose sur les transcriptions de 141 entretiens. *Ibid* aux pp 23, 27 et 257. Les autrices ont : « [fait] parler les gens de leur "communauté", de leur quartier, de leur travail et de leur famille; [elles les ont interrogé] sur des événements et pratiques qui les auraient dérangés ou troublés dans leur vie quotidienne, [pour se concentrer] enfin sur un événement particulier, choisi par la personne questionnée, qu'elle est conduite à examiner en profondeur[.] » Jérôme Pélisse, « A-t-on conscience du droit? Autour des *Legal Consciousness Studies* » (2005) 59:2 *Genèses* aux pp 121-122. [Pélisse, *Autour des LCS*, 2005]

<sup>17</sup> Patricia Ewick et Susan S. Silbey, « La construction sociale de la légalité » (traduction de Guilhem Cassan, Daniel Didier, Édouard Gardella, Liora Israël, Romain Lutaud, Carine Ollivier, Jérôme Pélisse, Matthieu Pujuguet, Julien Souloumiac, Marie Trespeuch, Gêrôme Truc, Be) (2004) 6:1 *Terrains & Travaux* à la p 113. [Ewick et Silbey, *Traduction chapitre trois*, 2004]

<sup>18</sup> Susan S. Silbey, « After Legal Consciousness » (2005) 1:1 *Annual Review of Law and Social Science* à la p 326. [Silbey, *After Legal Consciousness*, 2005]

interprétations des individus de ces situations quotidiennes dans un contexte « situé et historiquement défini »<sup>19</sup>;

(3) et, en proposant une définition théorique du droit comme étant une « construction sociale », plutôt que de simplement reprendre les catégories du droit positif<sup>20</sup>.

Cherchant à comprendre comment du droit émerge des interactions et des situations locales<sup>21</sup> et réciproquement comment le droit façonne celles-ci, elles ont ainsi posé « le droit *dans* la société<sup>22</sup> ».

Le concept de « conscience du droit », depuis *The Common Place of Law*, a été continuellement adapté aux différents objectifs de recherche des chercheur-euses au sein des études socio-juridiques, qui ont développé différentes approches de ce concept<sup>23</sup>. L'ouvrage d'Ewick et Silbey s'inscrit dans une « approche juridique critique » (*critical legal approach*) de la conscience du droit dont le but est de comprendre la force hégémonique du droit<sup>24</sup>. Le « problème théorique spécifique<sup>25</sup> » auquel les autrices ont voulu répondre est celui de savoir pourquoi et comment le droit « maintient son pouvoir institutionnel », malgré l'écart entre ses « promesses d'égalité de traitement » et « la reproduction systématique des inégalités »<sup>26</sup>. L'objectif de la recherche au sein de cette approche de la conscience du droit est « de révéler les

---

<sup>19</sup> *Ibid* à la p 327.

<sup>20</sup> *Ibid* à la p 328. L'expression « droit positif » réfère aux sources classiques du droit, son système de référence, soit la législation, les décisions des tribunaux judiciaires et administratifs, et la doctrine.

<sup>21</sup> *Ibid*.

<sup>22</sup> Ewick et Silbey, Traduction chapitre trois, 2004, *supra* note 17, à la p 113. Contrairement à la juxtaposition des deux dans l'expression « droit et société ».

<sup>23</sup> Simon Halliday, « After Hegemony: The Varieties of Legal Consciousness Research » (2019) 28:6 Social & Legal Studies à la p 872. [Halliday, 2019]

<sup>24</sup> *Ibid* à la p 861. Halliday catégorise les recherches portant sur la conscience du droit selon trois autres approches : l'approche interprétative (*interpretive approach*), l'approche culturelle comparative (*comparative cultural approach*) et l'approche droit en action (*law-in-action approach*). Une autre classification des recherches sur la conscience du droit distingue trois écoles : Identité (*Identity*), Hégémonie (*Hegemony*) et Mobilisation (*Mobilization*). Lynette J. Chua et David M Engel, « Legal Consciousness Reconsidered » (2019) 15:1 Annual Review of Law and Social Science à la p 337. [Chua et Engel, *Legal Consciousness Reconsidered*, 2019]

<sup>25</sup> Pascale Cornut St-Pierre, « Investigating Legal Consciousness through the Technical Work of Elite Lawyers: A Case Study on Tax Avoidance » (2019) 53:2 Law & Society Review aux pp 326-327. [Cornut St-Pierre, 2019]

<sup>26</sup> Silbey, *Legal Consciousness Reconsidered*, 2005, *supra* note 18, à la p 323.

mécanismes et d'exposer les effets considérables, mais souvent invisibles, du droit dans les pensées et les actions des gens ordinaires.<sup>27</sup> »

Ewick et Silbey ont défini la conscience du droit comme faisant « partie d'un processus réciproque [par] lequel les significations données par les individus à leur [monde] sont érigées en modèles, se stabilisent et s'objectivent.<sup>28</sup> » La conscience du droit est comprise comme la « participation à la construction sociale de la légalité.<sup>29</sup> » Ainsi, l'analyse des entretiens qu'elles ont réalisés ne visait pas à rendre compte des expériences individuelles des personnes qu'elles ont rencontrées, mais plutôt à rendre compte de ce qu'elles ont appelé la « légalité » : « comment ce que [les gens] pensent et font se fonde en un phénomène et une institution reconnaissable et durable que nous identifions comme étant le droit.<sup>30</sup> » Ewick et Silbey ont défini le concept de légalité (2.2.1.1) et ont détaillé trois « narratifs » à travers lesquels les individus donnent forme à celle-ci (2.2.1.2). Ces marqueurs conceptuels ont servi à identifier la légalité du travail qui découle du rapport au droit des personnes salariées anicinapek.

#### 2.2.1.1 Définir le droit : le concept de « légalité »

Ewick et Silbey ont défini la « légalité » comme étant les significations, sources d'autorité ou pratiques culturelles, « qui sont communément reconnues comme étant juridiques<sup>31</sup> ». Les autrices distinguent la « légalité » du « droit » qu'elles utilisent « pour faire spécifiquement référence aux aspects de la légalité tels qu'ils sont utilisés ou attribués à des institutions formellement identifiées comme juridiques et à leurs acteurs.<sup>32</sup> »

---

<sup>27</sup> Chua et Engel, *Legal Consciousness Reconsidered*, 2019, *supra* note 24, à la p 339. Traduction libre : « the purpose of legal consciousness research is to reveal the workings and expose the far-reaching yet often invisible effects of law in the thoughts and actions of ordinary people. »

<sup>28</sup> Susan S. Silbey et Patricia Ewick, « Devant la loi : la construction sociale du juridique » (traduction de Chantal Kourilsky-Augeven), dans Chantal Kourilsky-Augeven, dir, *Socialisation juridique et conscience du droit*, Collection « Droit et Société. Recherches et Travaux », Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1997 à la p 37.

<sup>29</sup> Ewick et Silbey, Traduction chapitre trois, 2004, *supra* note 17, à la p 130.

<sup>30</sup> Silbey, *After Legal Consciousness*, 2005, *supra* note 18, à la p 347. Traduction libre : « how what [people] think and do coalesces into a recognizable, durable phenomena and institution we recognize as the law. »

<sup>31</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, à la p 22. Traduction libre : « that are commonly recognized as legal ».

<sup>32</sup> Susan S. Silbey, « Étudier la "conscience du droit" : construction d'une théorie de l'institution à partir de micro-données (traduction de Cléa Hance, Stéphanie Lacour, Cyril Le Roy et Anne Wyvekens) » (2018) 100:3 *Droit et société* à la p 741.



La légalité est un concept analytique qui sert à identifier les situations, les actions ou les interprétations « qui ne peuvent être comprises qu'en invoquant<sup>33</sup> » les concepts, les termes, les traditions, les logiques ou les justifications qui sous-tendent le droit. En même temps, la légalité est produite lorsque les principes juridiques « sont utilisés ou perçus [...] comme des éléments constitutifs de la réalité<sup>34</sup> », donc qui existent indépendamment de la structure de validité propre au droit<sup>35</sup>. La légalité est ainsi un élément structurel des relations sociales<sup>36</sup>. Étudier la légalité permet de comprendre comment le droit « nous fait fonctionner de manière plus ou moins claire, et [d'identifier] quelles sont ces manières.<sup>37</sup> »

Le concept de légalité permet aussi de considérer d'autres sources du droit que le droit étatique. La relation entre la légalité et l'État est considéré comme « un problème qui doit être étudié plutôt qu'un fait qui peut être assumé.<sup>38</sup> » En plaçant les expériences subjectives des individus au centre de la recherche, cela permet de prendre en compte le pluralisme juridique, puisque les sources du droit ont, dans les expériences des individus, un caractère « inséparable »<sup>39</sup>.

#### 2.2.1.2 Trois façons de se rapporter au droit : la typologie d'Ewick et Silbey

À partir de l'analyse et de la synthèse des entretiens réalisés dans le cadre de leur démarche de recherche, Ewick et Silbey ont conçu une typologie décrivant trois formes de la conscience du droit, trois façons de « participer à la construction sociale de la légalité » : en faisant « face au droit », en jouant « avec le droit » et en agissant « contre le droit »<sup>40</sup>. Ces formes de conscience du droit rendent compte de la variabilité des

---

<sup>33</sup> *Ibid* à la p 763.

<sup>34</sup> Vincent-Arnaud Chappe, Jérôme Pélisse et Anna Egea, « Importations, diffusions et inflexions des *Legal Consciousness Studies* dans la recherche française » (2018) 100:3 *Droit et société* à la p 667; Peter Berger et Thomas Luckmann, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin, 2008 (édition originale 1966) aux pp 41 et 42.

<sup>35</sup> *Ibid* à la p 39; Noreau, Étude interdisciplinaire du droit, 2005, *supra* note 1, à la p 176.

<sup>36</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, aux pp 17 et 43; Pélisse, *Autour des LCS*, 2005, *supra* note 16, à la p 122.

<sup>37</sup> Patricia Ewick et Susan S. Silbey, « Conformity, Contestation, and Resistance: An Account of Legal Consciousness. (For Mary Joe Frug: A Symposium on Feminist Critical Legal Studies and Postmodernism) » (1992) 26:3 *New England Law Review* à la p 738. [Ewick et Silbey, *Conformity, contestation and resistance*, 1992] Traduction libre : « how the law makes us go around in more or less clear ways, and [to identify] what those ways are. »

<sup>38</sup> David M. Engel, « How Does Law Matters in the Constitution of Legal Consciousness? », dans, Bryant G. Garth et Austin Sarat, dir, *How Does Law Matter?*, coll *Fundamental Issues in Law and Society Research*, vol 3, Evanston, Northwestern University Press et American Bar Foundation, 1998, à la p 140. [Engel, *How Does Law Matter*, 1998] Traduction libre : « its connection with the state is a problem to be studied rather than a fact to be assumed. »

<sup>39</sup> Kathryn M. Young, « Everyone Knows the Game: Legal Consciousness in the Hawaiian Cockfight » (2014) 48:3 *Law & Society Review* 499 à la p 521; Ruth Dukes et Eleanor Kirk, « Law, economy and legal consciousness at work » (2022) 72:4 *Northern Ireland Legal Quarterly* à la p 752. [Dukes et Kirk, *LCR at work*, 2022]

<sup>40</sup> Pélisse, *Autour des LCS*, 2005, *supra* note 16, à la p 121.

manières dont les individus vivent et interprètent le droit dans des situations données et contingentes<sup>41</sup>. Elles doivent être comprises comme les « cadres interprétatifs<sup>42</sup> » auxquels les gens puisent dans leur vie de tous les jours. Les variations qu'Ewick et Silbey ont discerné dans les récits des personnes rencontrées « représentent les expériences et les compréhensions ambivalentes et changeantes des hommes et des femmes lorsqu'ils [et elles] se déplacent à travers les institutions juridiques et d'autres arrangements de pouvoir.<sup>43</sup> »

Les autrices ont organisé leurs données et schématisé les trois formes de conscience du droit à partir de quatre dimensions de l'action sociale : la normativité, la contrainte, la capacité, et le temps et l'espace du droit<sup>44</sup>. Ainsi, chacun de ces cadres interprétatifs représente une certaine « valeur normative », et « rend compte de la façon dont l'action sociale est rendue possible ou est limitée, et située dans le temps et l'espace au sein de ce cadre.<sup>45</sup> »

Lorsque les personnes font « **face au droit** », elles reconnaissent et s'en remettent à l'autonomie et à l'autorité du droit<sup>46</sup>. La légalité est conçue normativement comme une sphère objective et impartiale<sup>47</sup>, séparée et distincte de la « vie personnelle des gens ordinaires »<sup>48</sup>. De là découle un rapport distant au droit, dans lequel celui-ci peut être identifié à la « bureaucratie ». Le droit est conçu comme relevant de structures et de règles formelles et organisées à la fois contraintes et moyens de l'action<sup>49</sup>.

La forme « **avec le droit** » implique de concevoir la légalité comme un « jeu », dans lequel les règles sont imposées, mais peuvent aussi être (ré)inventées par les individus pour réaliser des « gains stratégiques » dans le cadre de la « poursuite attendue et légitime » d'intérêts personnels<sup>50</sup>. C'est ce dernier élément qui

---

<sup>41</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, à la p 82.

<sup>42</sup> Pélisse, *Autour des LCS*, 2005, *supra* note 16, à la p 123.

<sup>43</sup> Ewick et Silbey, *Conformity, contestation and resistance*, 1992, *supra* note 37, à la p 749. Traduction libre : « The discernible variations in legal consciousness represent the ambivalent and shifting experiences and understandings of men and women as they move through legal institutions and other arrangements of power. »

<sup>44</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, à la p 82. Voir le tableau synthèse réalisé par Ewick et Silbey à la p 224. Voir aussi pour une traduction en français de ce tableau Pélisse, *Autour des LCS*, 2005, *supra* note 16, à la p 125.

<sup>45</sup> Silbey, *After Legal Consciousness*, 2005, *supra* note 18, à la p 348. Traduction libre : « it also provides an account of how social action is enabled or constrained and located in time and space within that account. »

<sup>46</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, à la p 47.

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid* à la p 28 (traduction libre).

<sup>49</sup> *Ibid* à la p 225.

<sup>50</sup> *Ibid* à la p 28 (traduction libre).

en constitue la dimension normative. Plutôt qu'extérieure à la vie quotidienne, la légalité est alors conçue comme faisant partie simultanément des « événements et pratiques » ordinaires<sup>51</sup>. Ce jeu dépend des ressources individuelles et de la capacité de chaque personne à les déployer vis-à-vis des contingences qui contraignent l'action<sup>52</sup>.

Agir « **contre le droit** » résulte d'un sentiment d'être « captif » ou « captive » du droit, « qui l'emporte sur [sa] propre capacité à maintenir le droit à distance de [sa] vie quotidienne ou à jouer avec ses règles.<sup>53</sup> » Alors, les gens doivent « faire avec » (*make do*) le droit<sup>54</sup>. Le droit est ainsi vécu comme un pouvoir dont l'emprise est visible et colonise le temps et l'espace de la vie quotidienne<sup>55</sup>. La capacité du droit découle de son « insertion dans les structures sociales<sup>56</sup> ». Ce schéma de la conscience du droit est imaginé en termes de résistance au pouvoir du droit, de manière à préserver sa dignité<sup>57</sup>, se venger<sup>58</sup> ou éviter les conséquences du droit<sup>59</sup>. Cette résistance opère toutefois « entre les fissures du droit » et donc toujours au sein de ses logiques, « plutôt qu'à l'extérieur de ce cadre »<sup>60</sup>.

La coexistence de ces trois formes de conscience du droit, de ces interprétations et expériences contradictoires du droit, est ce qui constitue le caractère hégémonique de la légalité<sup>61</sup>. Ces contradictions, qui se retrouvent typiquement dans les récits collectés par les autrices, sont ce qui rend le droit « plus résistant aux critiques et les personnes moins exigeantes quant à ses accomplissements.<sup>62</sup> » En ce sens la « conscience » n'est pas conçue par Ewick et Silbey comme quelque chose d'individuel, mais plutôt en tant

---

<sup>51</sup> *Ibid* à la p 28 (traduction libre).

<sup>52</sup> *Ibid* à la p 225.

<sup>53</sup> *Ibid* à la p 28. Traduction libre : « overriding [one's] own capacity either to maintain its distance from their everyday lives or to play by its rules. »

<sup>54</sup> *Ibid* à la p 48 (traduction libre).

<sup>55</sup> *Ibid* à la p 224.

<sup>56</sup> Pélisse, *Autour des LCS*, 2005, *supra* note 16, à la p 125.

<sup>57</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, à la p 48

<sup>58</sup> *Ibid* à la p 48

<sup>59</sup> *Ibid* à la p 49.

<sup>60</sup> Chua et Engel, *Legal Consciousness Reconsidered*, 2019, *supra* note 24, à la p 340. Traduction libre : « resistance operates between law's cracks and thus within its logic and understandings, rather than outside its framework. »

<sup>61</sup> Ewick et Silbey, Traduction du chapitre trois, 2004, *supra* note 17, à la p 129 ; Silbey, *After Legal Consciousness*, 2005, *supra* note 18, à la p 334.

<sup>62</sup> Cornut St-Pierre, *supra* note 25, à la p 327. Traduction libre : « such contradictions make law more resilient to its criticisms and people less demanding about its achievements ».

que pratique sociale, collective<sup>63</sup>. Le rapport au droit est donc le fruit d'une médiation constante entre les individus et les situations dans lesquelles ils et elles se trouvent<sup>64</sup>.

### 2.2.2 Application à une recherche en droit du travail

Dans la présente recherche, le rapport au droit est circonscrit à un domaine de droit spécifique, le droit du travail. Les différents domaines du droit présentes des types d'acteurs, de procédures et d'institution particulières et cela peut mener à des perceptions et des expériences différentes du droit<sup>65</sup>. Le concept de conscience du droit a été utilisé dans des recherches sur le travail ou en lien avec sa régulation (2.2.2.1). Cela dit, pour bien circonscrire le contexte dans lequel se constitue la légalité du travail, il importe de recourir à d'autres paramètres conceptuels, dont le « système d'emploi » dans lequel s'insèrent les destinataires du droit du travail impliqués dans la recherche (2.2.2.2).

#### 2.2.2.1 Utilité du concept de « conscience du droit »

Récemment, un appel à intégrer davantage le concept de conscience du droit à la sociologie du droit du travail – et plus généralement à la recherche en droit du travail – a été lancé par des chercheuses<sup>66</sup>, étant donné la valeur analytique de celui-ci pour considérer de manière centrale « les relations entre les normes sociales et juridiques dans la régulation du travail<sup>67</sup> ». L'étude de la conscience du droit du travail permet de mettre en lumière comment les vies et les relations au travail sont façonnées par le droit et quelles autres structures sociales, notamment économiques, s'y mêlent<sup>68</sup>. Ce concept permet aussi de considérer, au-delà des modèles fournis par le droit, « les manières moins évidentes par lesquelles les personnes salariées et celles qui les emploient invoquent un sentiment de justice ou d'injustice<sup>69</sup> ».

---

<sup>63</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, aux pp 225 et 247. Voir aussi : Engel, *How Does Law Matter*, 1998, *supra* note 38, à la p 111.

<sup>64</sup> Eleanor Kirk, « Legal Consciousness and the Sociology of Labour Law » (2021) 50:3 *Industrial Law Journal* à la p 421. [*Kirk, Sociology of Labour Law, 2021*]

<sup>65</sup> Engel, *How Does Law Matter*, 1998, *supra* note 38, à la p 140.

<sup>66</sup> Kirk, *Sociology of Labour Law*, 2021, *supra* note 64, à la pp 405. Voir aussi : Dukes et Kirk, *LCR at work*, 2022, *supra* note 39, à la p 743.

<sup>67</sup> Kirk, *Sociology of Labour Law*, 2021 *supra* note 64, à la p 406, citant Andrew Frazer, « Industrial Relations and the Sociological Study of Labour Law » (2009) 19:3 *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* à la p 79. Traduction libre : « "the relationship between legal and social norms in the regulation of work" ».

<sup>68</sup> Dukes et Kirk, *LCR at work*, 2022, *supra* note 39, à la p 755.

<sup>69</sup> Kirk, *Sociology of Labour Law*, 2021, *supra* note 64, à la p 432. Traduction libre : « the less obvious ways in which workers, and employers, invoke a sense of (in)justice ». Voir aussi : Dukes et Kirk, *LCR at work*, 2022, *supra* note 39, à la p 769.

Peu de recherches en français ont mobilisé le concept de conscience du droit en relation avec le travail<sup>70</sup> et particulièrement au Québec<sup>71</sup>. Davantage de recherches ont été réalisées dans le monde anglophone, principalement aux États-Unis. Ces recherches ont contribué à approfondir la définition de la légalité et des formes de la conscience du droit, mais aussi à préciser les éléments auxquels porter une attention particulière dans son application au cadre du travail et de l'emploi.

Le concept et la démarche ont notamment été utilisés pour documenter la mise en œuvre formelle et informelle du droit par l'étude de l'expérience de personnes salariées dans le cadre de procédures au sein des institutions de régulation<sup>72</sup> ou des tribunaux<sup>73</sup> du travail, ou par l'étude des modèles de résolution des conflits au sein d'entreprises selon leur structure organisationnelle<sup>74</sup>. La conscience du droit a également été utilisée pour comprendre la perception par les personnes salariées de leurs droits ou la définition qu'elles donnent à certaines expériences dans le cadre du travail, dont le harcèlement sexuel<sup>75</sup> ou la discrimination<sup>76</sup>. Ces études ont révélé les facteurs qui interviennent dans l'émergence des litiges ou la manière dont d'autres considérations ou cadres interprétatifs influencent le raisonnement des individus sur leurs expériences et interagissent avec le cadre d'interprétation de la légalité<sup>77</sup>. Une autre recherche

---

<sup>70</sup> Jérôme Pélisse, « Travailler le droit : lectures et perspectives sociologiques » (2018) 59:1 *Revue française de sociologie* à la p 108. [Pélisse, *Travailler le droit*, 2018]

<sup>71</sup> La seule recherche répertoriée au Québec y faisant référence est celle de Gesualdi-Fecteau, dans laquelle le concept a été utilisé pour approfondir la compréhension empirique de l'usage du droit du travail et de son effectivité : Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2016) 45:2 *Revue générale de droit* 531-578.

<sup>72</sup> Shannon Gleeson, *Precarious Claims: The Promise and Failure of Workplace Protections in the United States*, Oakland, California, University of California Press, 2016.

<sup>73</sup> Nicole Busby et Morag Mcdermont, « Workers, Marginalised Voices and the Employment Tribunal System: Some Preliminary Findings » (2012) 41:2 *Industrial Law Journal* 166-183; Eleanor Kirk, « The "Problem" with the Employment Tribunal System: Reform, Rhetoric and Realities for the Clients of Citizens' Advice Bureaux » (2018) 32:6 *Work, Employment and Society* 975-991; Nicole Busby et Morag McDermont, « Fighting With the Wind: Claimants' Experiences and Perceptions of the Employment Tribunal » (2019) 49:2 *Industrial Law Journal* 159-198.

<sup>74</sup> Elizabeth A. Hoffmann, « Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine » (2001) 26:3 *Law & Social Inquiry* 555-596; Elizabeth A. Hoffmann, « Legal Consciousness and Dispute Resolution: Different Disputing Behavior at Two Similar Taxicab Companies (Symposium: In Their Own Words: How Ordinary People Construct the Legal World) » (2003) 28:3 *Law and Social Inquiry* 691-716.

<sup>75</sup> Anna-Maria Marshall, « Injustice Frames, Legality, and the Everyday Construction of Sexual Harassment » (2003) 28:3 *Law & Social Inquiry* 659-689. [Marshall, *Everyday Construction of Sexual Harassment*, 2003]; Anna-Maria Marshall, « Idle Rights: Employees' Rights Consciousness and the Construction of Sexual Harassment Policies » (2005) 39:1 *Law & Society Review* 83-124; Amy Blackstone, Christopher Uggen et Heather Mclaughlin, « Legal Consciousness and Responses to Sexual Harassment » (2009) 43:3 *Law & Society Review* 631-668.

<sup>76</sup> Elizabeth Hirsh et Christopher J. Lyons, « Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination » (2010) 44:2 *Law & Society Review* 269-298.

<sup>77</sup> Marshall, *Everyday Construction of Sexual Harassment*, 2003, *supra* note 75, à la p 661; Kay Levine et Virginia Mellema, « Strategizing the Street: How Law Matters in the Lives of Women in the Street-Level Drug Economy » (2001) 26:1 *Law & Social Inquiry* aux pp 202-205.

s'est concentrée sur la mise en place d'une nouvelle loi en matière de temps de travail en France pour comprendre la légalité de cet objet de régulation spécifique, qui se construit au sein de différentes entreprises dans l'incorporation de la loi aux pratiques de celles-ci<sup>78</sup>. La recherche a aussi mis de l'avant les variations entre les statuts et l'intégration dans l'entreprise des personnes qui y travaillent, liant le rapport au droit à un rapport au temps au travail.

Dans ces recherches, c'est la conscience du droit des personnes salariées qui était au centre de l'analyse. Plus récemment, le concept a été utilisé dans une recherche auprès de professionnel·les des ressources humaines, dans une perspective de « sociologie économique du droit du travail » (*economic sociology of labour law*)<sup>79</sup>. Selon les autrices, ces professionnel·les jouent un rôle d'intérêt pour la recherche en droit du travail pour comprendre les manières dont les logiques juridiques s'entremêlent à d'autres, plus particulièrement, aux logiques managériales et axées sur le marché<sup>80</sup>. Cette recherche ne prend pas pour point de départ une dimension ou une source de régulation du travail, mais considère plutôt le rôle d'acteurs spécifiques dans la construction et la reproduction de la légalité du travail.

Dans le cadre de la présente recherche, les objets de régulation et les dimensions du travail qui en sont au cœur ont émergé empiriquement des entretiens réalisés<sup>81</sup>. Par ailleurs, toutes les personnes salariées rencontrées occupaient le même métier et la même position dans l'entreprise<sup>82</sup>. Toutefois, suivant les recherches antérieures, l'étude de l'opération ordinaire du droit dans le travail doit tenir compte d'un « contexte légal et pratique » particulier<sup>83</sup>. En effet, les recherches sur la conscience du droit dans le cadre du travail ont fait écho aux critiques adressées aux travaux d'Ewick et Silbey et à la nécessité de « situer » la conscience du droit<sup>84</sup>. La régulation du travail peut être rattachée à des lois particulières, des hiérarchies

---

<sup>78</sup> Jérôme Pélisse, « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés à 35 heures » (2003) 53 *Droit et société* 163-186. [Pélisse, *Consciences du temps*, 2003]

<sup>79</sup> Dukes et Kirk, *LCR at work*, 2022, *supra* note 39.

<sup>80</sup> *Ibid* à la p 744. Traduction libre : « We demonstrate how an investigation of the legal consciousness of HR professionals could aid understanding of the manner in which legal rationales can become bound up with other, especially, market-focused and managerial rationales[.] »

<sup>81</sup> Voir *infra* section 2.3.3, aux pp 59 et 60.

<sup>82</sup> À l'exception d'une personne participante qui était contremaître dans le débroussaillage et dont les citations sont clairement identifiées. Dans une autre recherche, la participation à la construction de la légalité du travail variait considérablement selon les qualifications, le statut et l'organisation du travail des personnes participantes, de même que leur intégration dans l'entreprise, c'est-à-dire selon la distribution du pouvoir dans le travail. Pélisse, *Consciences du temps*, 2003, *supra* note 78, à la p 181.

<sup>83</sup> *Ibid*.

<sup>84</sup> Voir notamment : Laura B. Nielsen, « Situating Legal Consciousness: Experiences and Attitudes of Ordinary Citizens about Law and Street Harassment » (2000) 34:4 *Law & Society Review* 1055-1090.

sociales relativement claires et à un groupe spécifique de destinataires, permettant d'appréhender les variations dans la conscience du droit<sup>85</sup>. En effet, le rôle des conditions et des milieux de travail, de même que des secteurs d'emploi, mais aussi des identités des personnes participant à la recherche et de leur position au sein de l'entreprise et sur le marché du travail est ressortie de la littérature comme étant significatif dans le rapport au droit.

#### 2.2.2.2 Utilité du concept de « système d'emploi »

La conscience du droit est située localement et contingente. Une des critiques formulées à l'endroit de ce concept est l'absence de prise en compte de rapports de pouvoir inégaux et structurés qui ont une certaine permanence dans la société<sup>86</sup> dans l'appréhension de la conscience du droit. Afin de répondre à cette critique, le concept de système d'emploi est utile pour saisir les enjeux structurels qui interviennent dans la construction sociale de la légalité du travail.

Le concept de système d'emploi provient de la sociologie des organisations. Il relève de l'analyse stratégique, selon laquelle les individus utilisent rationnellement et stratégiquement leur « zone de liberté »<sup>87</sup>. Crozier et Friedberg définissent un système comme étant « un ensemble dont toutes les parties sont interdépendantes, qui possèdent donc un minimum de structuration, ce qui le distingue du simple agrégat, et qui dispose, en même temps de mécanismes de régulation.<sup>88</sup> » Ils utilisent le terme « système d'action concret » pour définir les systèmes humains – par opposition aux systèmes physiques. Un système d'action concret est composé de mécanismes de « jeux structurés<sup>89</sup> » à partir desquels les personnes font des choix. Ces jeux sont constitués de normes juridiques et des pratiques et stratégies développées par les acteurs qui interagissent au sein d'un système donné<sup>90</sup>. L'appréhension empirique des comportements des acteurs d'une organisation permet de définir la structure d'un système d'action concret et d'établir comment il fonctionne, c'est-à-dire comment il se maintient et se modifie, par l'identification de ses mécanismes de régulation<sup>91</sup>. Il faut donc, d'abord, établir le système d'acteurs propre à un système donné

---

<sup>85</sup> *Ibid* à la p 1055.

<sup>86</sup> Pélisse, *Consciences du temps*, 2003, *supra* note 78, aux pp 179-180. L'auteur se réfère aux critiques formulées par Mauricio García Villegas : Mauricio García Villegas, « Symbolic Power without Symbolic Violence? Critical Comments on Legal Consciousness Studies in USA » (2003) 53:1 *Droit et société* 137-163.

<sup>87</sup> Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977 à la p 475. [Crozier et Friedberg, 1977]

<sup>88</sup> *Ibid* à la p 283.

<sup>89</sup> *Ibid* aux pp 284-285.

<sup>90</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité sur droit » (2016) *RDCTSS* à la p 18. [Gesualdi-Fecteau, *Usage du droit du travail*, 2016]

<sup>91</sup> *Ibid*.

et déterminer la nature et la portée de leur rôle et de leurs pratiques pour reconstruire les mécanismes qui le régule<sup>92</sup>.

L'étude d'un système d'action concret se fait par la collecte de données permettant de comprendre la manière dont les acteurs envisagent leurs propres possibilités d'actions et celles des autres<sup>93</sup>. Cela se fait en documentant la façon dont les acteurs perçoivent et vivent leurs situations respectives au sein du système, indiquant leur « perception stratégique » de celle-ci et rendant compte de leur « ajustement à un système de relations plus ou moins conscient »<sup>94</sup>. En reconstituant la rationalité derrière ces perceptions et ces ajustements, il est possible de discerner les contraintes qui s'imposent aux acteurs (techniques, juridiques, économiques, sociales), de même que les « règles du jeu » qui « reflètent les rapports de pouvoir par lesquels se structure le système d'action de l'organisation »<sup>95</sup>. Les acteurs opèrent ainsi une médiation implicite entre contraintes et stratégies<sup>96</sup>.

L'étude du système « d'emploi » consiste à reconstituer le système d'action concret au sein duquel s'insère un groupe de destinataires du droit du travail, notamment pour documenter l'usage du droit<sup>97</sup>. Son appréhension permet de comprendre les contraintes et opportunités (stratégiques) spécifiques avec lesquelles ce groupe de destinataires compose<sup>98</sup>. La saisie du système d'emploi se fait par l'étude de la formation, du déroulement et de la terminaison du rapport salarial<sup>99</sup>. La présentation de ces trois étapes du rapport salarial permet d'identifier les acteurs qui interviennent à chacune d'elles et de définir les mécanismes de régulation qui structurent leurs actions au sein du système, dont les mécanismes qui contribuent à la détermination des conditions d'exécution du travail. Ce faisant, il est possible d'identifier d'autres sources de régulation du travail que celles que nous permet de considérer le droit.

Au-delà de l'inscription de la conscience du droit dans des structures sociales définies, le concept de système d'emploi permet de circonscrire de manière précise le contexte local et ordinaire dans lequel

---

<sup>92</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite » (2016) 71:4 Relations industrielles/Industrial Relations à la p 613. [Gesualdi-Fecteau, *Système d'emploi, 2016*]

<sup>93</sup> Crozier et Friedberg, 1977, *supra* note 87, à la p 473.

<sup>94</sup> *Ibid* à la p 474. En italiques dans le texte.

<sup>95</sup> *Ibid* à la p 475.

<sup>96</sup> *Ibid* à la p 476.

<sup>97</sup> Gesualdi-Fecteau, *Usage du droit du travail, 2016, supra* note 90.

<sup>98</sup> *Ibid* aux pp 18-19.

<sup>99</sup> Gesualdi-Fecteau, *Système d'emploi, 2016, supra* note 92.



s'exprime le rapport au droit de même que sa contingence. Cela permet d'identifier les sources de pouvoir à la fois en termes de contraintes (structures qui ont une certaine permanence) et en termes de stratégies (qui réfère à l'agentivité des acteurs en lien avec le contexte) : c'est à partir de la perception qu'ont les personnes de leurs possibilités et à partir des ajustements auxquels elles procèdent au sein d'un système d'emploi donné que se construit la légalité du travail<sup>100</sup>. En effet, « en tant qu'élément constitutif de l'interaction sociale, le droit – ou ce que nous appellerons la légalité – incarne la diversité des situations dont il émerge et qu'il contribue à structurer.<sup>101</sup> »

### 2.3 Cadre méthodologique

La question du rapport au droit ne peut être documentée autrement que par la recherche de terrain<sup>102</sup> : comme je propose de comprendre le droit comme une construction sociale, je cherche à connaître le processus opéré par les personnes pour donner du sens au droit dans un contexte social spécifique, lui-même à appréhender. Ainsi, j'ai privilégié une démarche empirique de recherche<sup>103</sup>.

En posant la question de savoir « comment » des destinataires du droit du travail « vivent » et « interprètent » le cadre normatif dans lequel ils et elles évoluent, je cherche à « comprendre les processus », plutôt qu'à « expliquer les causes » d'un phénomène social<sup>104</sup>. Ma question de recherche requiert par conséquent une méthodologie qualitative, qui permet de saisir l'historicité et la complexité, ainsi que le caractère subjectif du phénomène social étudié<sup>105</sup>. L'objectif n'est pas de valider ou d'invalider un rapport entre une cause et ses effets, propre de la recherche quantitative, mais plutôt d'appréhender l'étendue du rapport variable et complexe<sup>106</sup> d'individus à la régulation juridique de l'activité de travail.

---

<sup>100</sup> Marshall, *Everyday Construction of Sexual Harassment*, 2003, *supra* note 75, à la p 686.

<sup>101</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 14, à la p 17. Traduction libre : « As a constituent of social interaction, the law – or what we will call legality – embodies the diversity of the situations out of which it emerges and that it helps structure. »

<sup>102</sup> Formule empruntée à Bernheim concernant une recherche visant à connaître les motivations des juges et des psychiatres dans le cadre des décisions judiciaires et cliniques de garde en établissement et d'autorisations de soins. Bernheim, *Prendre le droit comme un "fait social"*, 2013, *supra* note 10, à la p 101.

<sup>103</sup> Bernheim et al, *Approche empirique en droit*, 2022, *supra* note 9, à la p 6.

<sup>104</sup> Pierre Paillé, « Pertinence de la recherche qualitative », dans, Alex Mucchielli, dir, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, 3<sup>e</sup> éd, Paris, Armand Collin, 2009 à la p 181. [Paillé, 2009]

<sup>105</sup> Stéphanie Gaudet et Dominique Robert, *L'aventure de la recherche qualitative : du questionnement à la rédaction scientifique*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2018 à la p 8. [Gaudet et Robert, 2018]

<sup>106</sup> Lisa Webley, « Qualitative Approaches to empirical legal research », dans, Peter Kane et Herbert M. Kritzer, dir, *The Oxford Handbook of empirical legal research*, Oxford, Oxford University Press, 2012 à la p 934. [Webley, 2012]

Le choix de cette approche méthodologique reflète un intérêt pour l'« expérience humaine<sup>107</sup> », laquelle est un objet de recherche qui n'est pas « directement visible », mais qui doit être « mis au jour » par le processus de recherche<sup>108</sup>. La démarche qualitative permet de documenter et de saisir comment les personnes comprennent et définissent les situations qu'elles vivent<sup>109</sup> en laissant aux personnes interpellées par la recherche la liberté de définir les termes dans lesquels elles se représentent et expliquent une situation donnée. L'approche qualitative a une forme ouverte et souple, permettant de s'adapter au terrain de recherche, « à mesure qu'il se déroule et qu'[on] en apprend davantage<sup>110</sup> ». Il s'agit d'un processus itératif, c'est-à-dire que « les étapes de son déroulement peuvent être répétées aussi souvent que le nécessite la compréhension de l'objet à l'étude<sup>111</sup> ».

Ma démarche de recherche est aussi inductive. Contrairement à l'approche hypothético-déductive, une démarche inductive de recherche procède « de l'empirie vers la théorie<sup>112</sup> ». L'objectif de la recherche n'est pas de vérifier une théorie ou une hypothèse donnée, formulée avant la recherche de terrain, mais de constituer des modèles à partir du sens produit dans les paramètres de la recherche réalisée<sup>113</sup>. Les dimensions du phénomène étudié émergent du matériel de recherche, progressivement, jusqu'à la fin de l'analyse des données<sup>114</sup>. Procéder par induction s'est imposé étant donné le peu de recherches empiriques sur le rapport au droit des Autochtones en matière de régulation du travail.

Dans cette section, je présente d'abord le contexte dans lequel s'est fait mon terrain de recherche (2.3.1) puis les étapes de collecte des données (2.3.2). Je présente finalement le travail d'analyse réalisé (2.3.3).

### 2.3.1 Terrain de recherche

L'étude du rapport au droit, se fait « en fonction du contexte dans lequel celui-ci est susceptible de se déployer.<sup>115</sup> » Pour en faire l'étude, il faut donc circonscrire ce contexte. J'ai choisi d'étudier le rapport que les travailleur·euses autochtones entretiennent avec un domaine de droit spécifique, le droit du travail,

---

<sup>107</sup> Bernheim, Prendre le droit comme un "fait social", 2013, *supra* note 10, à la p 101.

<sup>108</sup> Alex Mucchielli, « Méthodologie d'une recherche qualitative », dans, Alex Mucchielli, dir, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, 3<sup>e</sup> éd, Paris, Armand Collin, 2009 à la p 143.

<sup>109</sup> Webley, 2012, *supra* note 106, à la p 935.

<sup>110</sup> *Ibid* à la p 933.

<sup>111</sup> Paillé, 2009, *supra* note 104, à la p 181.

<sup>112</sup> Gaudet et Robert, 2018, *supra* note 105, à la p 10.

<sup>113</sup> Michael Quinn Patton, *Qualitative Research & Evaluation Method: Integrating Theory and Practice*, 4<sup>e</sup> éd, Los Angeles, SAGE, 2015 à la p 64. [Quinn Patton, 2015]

<sup>114</sup> *Ibid* à la p 66.

<sup>115</sup> Gesualdi-Fecteau, Usage du droit du travail, 2016, *supra* note 90, à la p 17.

et dans un secteur d'activité économique donné, celui des travaux sylvicoles non commerciaux (TSNC) et manuels. Le contexte local de cette étude est celui de travailleur-euses sylvicoles de la Nation anicinape dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

L'Abitibi-Témiscamingue est une des principales régions forestières au Québec. Selon des données de 2016, elle fait partie des principales régions pour lesquelles le secteur forestier est d'importance dans le développement économique<sup>116</sup>. L'occupation non-autochtone du territoire à partir du XIX<sup>e</sup> siècle au Témiscamingue et du XX<sup>e</sup> siècle en Abitibi<sup>117</sup>, est étroitement lié au développement de l'industrie forestière. Dans le cas du Témiscamingue, les activités forestières commerciales (chantiers) sont l'élément déclencheur de la colonisation du territoire qui se consolide avec l'industrie des pâtes et papiers au début du XX<sup>e</sup> siècle<sup>118</sup>. L'Abitibi, dont le territoire a été rattaché à celui du Québec en 1898, a été « ouvert à la colonisation » tardivement avec la construction du chemin de fer du National Transcontinental en 1912<sup>119</sup>. La densité des forêts sur un territoire qui n'avait encore jamais été exploité à des fins commerciales, est au cœur de la problématique du développement agricole et industriel de l'Abitibi<sup>120</sup>. L'exploitation des ressources forestières deviendra le principal moteur de développement au début de la colonisation<sup>121</sup>, le bois étant alors la principale source de revenus des colons<sup>122</sup>. La colonisation de la région de l'Abitibi-Témiscamingue a pour conséquence la modification et la diminution des territoires disponibles au mode

---

<sup>116</sup> Forestier en chef, « Analyse des résultats obtenus en matière d'aménagement durable des forêts du domaine de l'État – Période 2013-2018 », Gouvernement du Québec, 2020, à la p 45.

<sup>117</sup> Odette Vincent, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995 à la p 163. [Vincent, dir, 1995] Jacques Leroux et al, *Au pays des peaux de chagrin: occupation et exploitation territoriales à Kitcisakik (Grand-Lac-Victoria) au XX<sup>e</sup> siècle*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004 à la p 49; Leila Inksetter, *Initiatives et adaptations algonquines au XIX<sup>e</sup> siècle*, Québec, éditions du Septentrion, 2017, à la p 401.

<sup>118</sup> Marc Riopel, « L'ouverture et le développement du Témiscamingue 1885-1930 », dans, Odette Vincent, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995, aux pp 177 à 189.

<sup>119</sup> Vincent, dir, 1995, *supra* note 117, à la p 163.

<sup>120</sup> Maurice Asselin et Benoît-Beaudry Gourd, « La naissance de l'Abitibi rural : 1910-1930 », dans, Odette Vincent, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995 à la p 219. [Asselin et Gourd, 1995]

<sup>121</sup> *Ibid* à la p 223. C'est toutefois le développement minier qui a mené au développement des villes en Abitibi. Voir : Benoît-Beaudry Gourd, « L'Abitibi-Témiscamingue minier : 1910-1950 », », dans, Odette Vincent, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995, aux pp 283 à 320.

<sup>122</sup> Asselin et Gourd, 1995, *supra* note 120, aux pp 199 et 209.

de vie anicinapek<sup>123</sup>. Pour les Anicinapek, la forêt est un lieu d'expression identitaire<sup>124</sup>, ce n'est pas seulement « l'espace traditionnel », elle « symbolise également la lutte contre l'assimilation et l'autonomie économique pour l'avenir »<sup>125</sup>. Par exemple, pour les Anicinapek de Kitcisakik : « La forêt est l'héritage reçu du Créateur afin que tous les êtres vivants puissent vivre en harmonie. [...] La forêt nourrit, la forêt protège, la forêt guérit, la forêt donne la force, la forêt éduque, la forêt est source d'inspiration et un lieu de prière.<sup>126</sup> »

Sept communautés de la Nation anicinape sont situées dans le territoire qui est devenu l'Abitibi-Témiscamingue : Kitcisakik, Lac Simon, Pikogan, Winneway, Timiskaming, Wolf Lake et Kebaowek<sup>127</sup>. Au-delà de sa pertinence scientifique, le choix de réaliser ce projet de recherche avec des communautés anicinapek en Abitibi-Témiscamingue s'est aussi fait du point de vue de l'accès au terrain. Les collaborations de longue date et la connaissance du territoire et des acteurs et actrices autochtones du secteur forestier de mon codirecteur de recherche, Hugo Asselin, ont facilité la prise de contact et l'établissement d'une relation de confiance. J'ai également choisi de contacter les trois communautés anicinapek pour lesquelles le français est la principale langue d'usage (en plus de l'*anicinapemowin*) : Kitcisakik, Lac Simon et Pikogan. Le contexte de mon terrain de recherche s'est toutefois précisé à travers les étapes d'organisation du terrain de recherche.

### 2.3.1.1 Organisation du terrain de recherche

J'habite Montréal, là où se trouve également mon université d'attache. Je me suis rendue en Abitibi pour la première fois dans le cadre de ma maîtrise en juillet 2019. Cette première visite avait pour but de

---

<sup>123</sup> Marie Saint-Arnaud, *Contribution à la définition d'une foresterie autochtone : le cas des Anicinapek de Kitcisakik*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en sciences de l'environnement, Université du Québec à Montréal, 2009 aux pp 32-33 [Saint-Arnaud, *Définition foresterie autochtone*, 2009]

<sup>124</sup> En *anicinapemowin* (langue anicinape), le terme pour désigner l'espace de la forêt – *nopimik* – n'est pas une traduction littérale. Il signifie plus largement « là d'où je viens ». *Ibid* à la p 101. Le terme était aussi associé à l'espace « à l'intérieur des terres », l'« arrière-pays », « là-bas, de l'autre côté de la rivière ». Marie Saint-Arnaud et Charlie Papatie, « *Ejigabwîn* : La foresterie à la croisée des chemins pour les gens de Kitcisakik » (2012) 42:2-3 RAQ aux pp 116-117. [Saint-Arnaud et Papatie, *Ejigabwîn*, 2012]

<sup>125</sup> Marie-Pierre Bousquet, *Les Anicinabek, du bois à l'asphalte : le déracinement des Algonquins du Québec*, Collection Bâton de parole, Rouyn-Noranda, Éditions du Quartz, 2016 à la p 200. [Bousquet, 2016]

<sup>126</sup> Conseil des Anicinapek de Kitcisakik (James Papatie, Ogima), « Vécu et réflexion de la communauté Anicinapek de Kitcisakik avec le régime forestier des Québécois », mémoire déposé dans le cadre de la Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise, Val d'Or, 2004. Sur la représentation anicinape de la forêt, voir aussi : Saint-Arnaud 2009, *supra* note 123, chapitre II.

<sup>127</sup> Au Québec, deux autres communautés anicinapek sont situées en Outaouais, Kitiganik (bande de Lac Rapide, Lac Barrière) et Kitigan Zibi. Bousquet, 2016, *supra* note 125, à la p 32.

rencontrer, accompagnée de mon codirecteur, des informateur-trices clé-es qui pourraient nous aider à identifier des collaborations de recherche en leur présentant le projet. Nous avons rencontré cinq informateur-trices clé-es, autochtones et non-autochtones, travaillant en foresterie avec l'une ou l'autre des trois communautés : deux directeurs des départements des conseils de bande liés à la foresterie ou au territoire, le directeur d'une des coopératives anicinapek réalisant des travaux sylvicoles dans la région, un consultant en géomatique et un ingénieur forestier et partenaire d'affaires d'une des communautés. Ces rencontres m'ont permis de connaître les entreprises impliquées dans le secteur sylvicole au sein de ces communautés et les contextes d'emploi dans lesquels s'inséraient leurs membres.

Les trois communautés réalisent des TSNC selon trois modèles distincts d'organisation du travail. À Pikogan, c'est la Coopérative de solidarité de Pikogan (CSP), une entité distincte du conseil de bande, qui gère les contrats de travaux sylvicoles. À Kitcisakik, les activités sylvicoles sont prises en charge par la Coopérative de solidarité Wenicec (CSW), principalement par le biais d'un programme de formation administré par Rexforêt à l'extérieur du marché des travaux sylvicoles et destiné aux membres des communautés autochtones. La CSW est une entité de la communauté elle aussi indépendante du conseil de bande. À Lac Simon, au moment des rencontres d'organisation du terrain de recherche, les travaux sylvicoles étaient gérés par le biais d'une co-entreprise entre le conseil de bande et une entreprise non-autochtone d'aménagement forestier. Ces entreprises sont détenues en totalité ou en majorité par des intérêts anicinapek. La co-entreprise à Lac Simon n'embauchait plus de personnes salariées autochtones depuis quelques années. Ainsi, le présent mémoire est entièrement basé sur les expériences des personnes salariées anicinapek de la CSP et de la CSW.

Parmi les TSNC manuels, ce sont les activités de débroussaillage qui sont principalement réalisées par les coopératives. Je me concentrerai donc spécifiquement sur les personnes employées dans le débroussaillage, s'agissant d'ailleurs, selon les données disponibles, des activités dans lesquels les entreprises détenues par des intérêts autochtones sont actives de manière significative <sup>128</sup>. Le débroussaillage consiste à l'élimination, à l'aide d'une scie débroussailleuse, de la végétation concurrente aux essences forestières à valeur commerciale. Le choix de recourir à des pratiques « mécaniques » en forêt publique plutôt qu'à des phytocides et herbicides chimiques dans la province dont l'usage a été

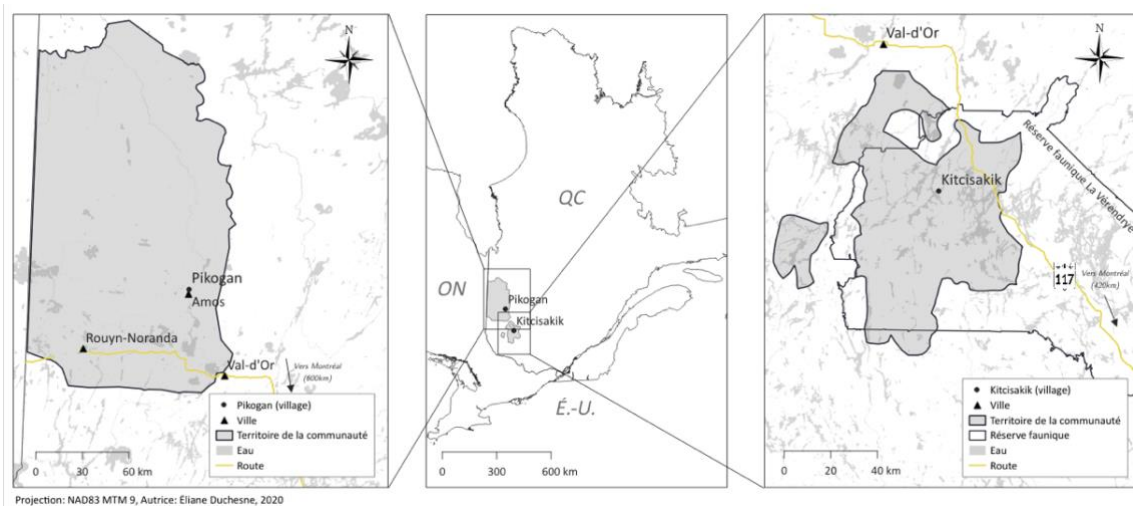
---

<sup>128</sup> Voir *supra* section 1.2, aux pp 23 et 24.

interdit en 2001 à la suite d'une consultation publique, remonte aux engagements pris par le gouvernement du Québec dans la *Stratégie de protection des forêts* adoptée en 1994<sup>129</sup>.

Les communautés de Pikogan et de Kitcisakik sont deux communautés anicinapek qui se distinguent notamment par leur situation géographique. Pikogan est située à quelques kilomètres au nord de la ville d'Amos, en Abitibi, à environ sept heures de route de Montréal. Kitcisakik est située au cœur de la forêt à environ une heure de route au sud de Val-d'Or, dans le territoire qui est devenu la Réserve faunique La Vérendrye, à quelques kilomètres de la route 117<sup>130</sup>. L'accès aux services (dont l'eau courante et l'électricité), de même qu'aux opportunités d'emploi et de formation y demeure limité<sup>131</sup>. La participation des deux communautés à la foresterie prend de multiples formes, est complexe et contestée<sup>132</sup>.

Figure 1.1 Localisation des communautés et territoires de Pikogan et de Kitcisakik



<sup>129</sup> Voir : J. Fortier, C. Messier et L. Coll, « La problématique de l'utilisation des herbicides en foresterie : le cas du Québec » (2005) 6:2 VertigoO, la revue électronique en sciences de l'environnement, en ligne : <<https://journals.openedition.org/vertigo/4372?lang=en#tocto1n3>>; Nelson Thiffault et Vincent Roy, « Living without herbicides in Québec (Canada): historical context, current strategy, research and challenges in forest vegetation management » (2011) 130:1 European Journal of Forest Research 117-133.

<sup>130</sup> Les Anicinapek de Kitcisakik habitent aussi un site de rassemblement estival situé sur les rives du Grand Lac Victoria. Pour plus d'information sur la sédentarisation des Anicinapek de Kitcisakik, voir : Saint-Arnaud, Définition d'une foresterie autochtone, 2009, *supra* note 123, aux pp 13 à 19.

<sup>131</sup> *Ibid* aux pp 21 à 26.

<sup>132</sup> *Ibid*; Roxane Germain, *Acceptabilité sociale de l'aménagement forestier écosystémique : le point de vue des Algonquins de Pikogan*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en biologie extensionnée de l'UQAM, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2012.

Parmi les étapes d'organisation du terrain de recherche, j'ai eu l'occasion de présenter mon projet lors de l'Assemblée générale annuelle de la CSP. J'ai pu me présenter aux membres de la coopérative et faire la connaissance du contremaître en charge du débroussaillage. J'ai aussi pu me rendre en forêt là où travaillent les personnes salariées de la CSP. Cet aller-retour m'a donné accès aux dimensions spatiales du travail de débroussaillage soient les déplacements à partir de la communauté et du camp forestier où sont hébergé-es les travailleur-euses, et les secteurs d'intervention et les sites à partir desquels s'exécutent le travail. Cela m'a permis d'avoir des points de repère au moment des entretiens avec les personnes salariées. Je me suis aussi rendue à Kitcisakik où j'ai rencontré les personnes en charge de la réalisation des travaux pour la CSW. Ces premières étapes d'organisation du terrain de recherche ont été l'occasion de me présenter et de cerner l'intérêt de mener une recherche sur la question du rapport au droit du travail dans le secteur. Cela m'a permis de mieux orienter la construction des outils de collecte des données à partir du contexte concret dans lequel je souhaitais m'insérer et d'arrimer les objectifs et la méthodologie de mon projet avec les besoins, les intérêts et les priorités des entreprises<sup>133</sup>. Les collaborations de recherche avec les communautés ont été formalisées par le moyen privilégié par les deux coopératives<sup>134</sup>, c'est-à-dire, par le biais de résolutions du Conseil d'administration de la CSP et du Conseil des Anicinapek de Kitcisakik, au cours des mois d'octobre et de novembre 2019. Mon terrain de recherche a ensuite pris la forme d'allers-retours successifs du mois d'octobre 2019 au mois de mars 2020.

Les rencontres faites lors des étapes d'organisation du terrain de recherche m'ont menée à identifier trois groupes d'acteurs avec lesquels je devais réaliser des entretiens : (1) les personnes salariées anicinapek, (2) les personnes responsables de la gestion des TSNC et de l'embauche des personnes salariées au sein des entreprises identifiées, et (3) les acteurs qui jouent un rôle direct en lien avec l'octroi et la réalisation des TSNC par les communautés autochtones dans la région (par exemple, les acteurs institutionnels), les informateur-trices clé-es. Pour ces deux derniers groupes, certaines de ces personnes sont Anicinapek et d'autres non-Autochtones.

---

<sup>133</sup> Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador*, Wendake, 2014, aux pp 33-34. [APNQL, 2014]

<sup>134</sup> *Ibid* aux pp 35 et 39.

## 2.3.2 Collecte des données

### 2.3.2.1 Méthode de collecte des données

Le choix de l'entretien semi-dirigé comme méthode de collecte des données s'est imposé pour accéder de manière explicite à « l'univers de référence » d'un groupe de destinataires du droit du travail à l'égard de ce domaine du droit<sup>135</sup>. L'entretien est central dans une perspective interprétative et constructiviste de la recherche, puisqu'il relève d'une intention de privilégier « le sens donné à l'expérience<sup>136</sup> » et à la réalité par les acteurs sociaux.

L'entretien peut être défini comme une « interaction verbale et sociale<sup>137</sup> », dans laquelle la chercheuse, qui guide l'interaction, et la personne qui y participe, jouent un rôle actif dans la production du matériel empirique de recherche<sup>138</sup>. Le matériel de recherche généré est basé sur la mémoire des personnes qui y participent<sup>139</sup> : des informations factuelles aux pratiques individuelles et collectives, des raisonnements et des sentiments aux trajectoires, des expériences aux représentations<sup>140</sup>. Les entretiens ont été réalisés auprès de personnes « non-juristes ». Dans le cadre d'une recherche en droit et menée par une chercheuse rompue aux savoirs juridiques, cela implique de faire preuve de sensibilité – aux moments de la préparation, du déroulement et de l'analyse des entretiens – quant aux décalages potentiels et inévitables dans la manière d'interpréter et de comprendre l'expérience juridique<sup>141</sup>. En effet, l'entretien relève avant tout d'une dynamique de coconstruction de sens étant donné qu'il donne lieu au « partage d'un savoir d'expertise<sup>142</sup> ».

Un entretien « semi-dirigé » consiste à poser des questions aux personnes participantes sur des thèmes qui ont été déterminés à l'avance et qui guident l'entretien sans qu'il faille s'y restreindre. L'ordre dans lequel ces thèmes sont abordés n'a pas d'importance puisque l'entretien suit le raisonnement de la

---

<sup>135</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau et Laurence Guénette, « Le recours à l'entretien dans la recherche en droit », dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, Montréal, Les éditions Thémis, 2022 aux pp 99 et 100. [Gesualdi-Fecteau et Guénette, *Entretien dans la recherche en droit*, 2022]

<sup>136</sup> Savoie-Zacj, Lorraine, « Chapitre 13 – L'entrevue semi-dirigée », dans, Benoit Gauthier et Isabelle Bourgeois, dir, *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, 6<sup>e</sup> éd, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2012, à la p 358. [Savoie-Zacj, 2012]

<sup>137</sup> *Ibid* à la p 337.

<sup>138</sup> Gaudet et Robert, 2018, *supra* note 105, aux pp 95-96.

<sup>139</sup> Webley, 2012, *supra* note 106, à la p 936.

<sup>140</sup> Gaudet et Robert, 2018, *supra* note 105, à la p 95; Savoie-Zacj, *supra* note 136, à la p 337.

<sup>141</sup> Gesualdi-Fecteau et Guénette, *Entretien dans la recherche en droit*, 2022, *supra* note 135, aux pp 99-103.

<sup>142</sup> Gaudet et Robert, 2018, *supra* note 105, aux pp 95-96.



personne qui participe<sup>143</sup>. L'important est que, au bout de l'entretien, l'ensemble des thèmes aient été soulevés pour assurer un certain degré d'homogénéité d'un entretien à l'autre<sup>144</sup>.

J'ai élaboré un guide d'entretien différent pour chacun des groupes d'acteurs identifiés. La construction du guide d'entretien avec les personnes salariées devait permettre de révéler leur conscience du droit en se concentrant sur les situations quotidiennes de travail et les interprétations qu'elles en faisaient. Lors des rencontres qui ont mené à la formation des collaborations de recherche, certains éléments ont été soulevés par les employeurs<sup>145</sup> et les membres des conseils d'administration des coopératives. Pour les personnes salariées de la CSP, il m'a été demandé d'aborder le sentiment d'appartenance des membres à la coopérative et le Régime des bénéficiaires autochtones<sup>146</sup> (RBA) récemment mis en place. Du côté de la CSW, il ne m'a pas été demandé d'aborder d'éléments spécifiques. Toutefois, la motivation des membres à participer aux projets proposés par la coopérative, le manque de relève et le rôle de la coopérative pour les personnes qui participent à ses activités ont fait partie des discussions.

Le guide d'entretien avec les personnes salariées a donc été divisé en trois principaux thèmes. J'ai évoqué avec les personnes salariées les conditions d'exécution du travail de débroussaillage (mode de rémunération, temps de travail, camps forestiers, déplacements, équipement et outils, risques pour la santé et la sécurité) (1) dans le but de les amener à me parler, parfois en recourant à des mises en situation, de situations d'insatisfaction ou considérées injustes qu'elles avaient vécu dans le cadre de leur emploi et connaître leur raisonnement (2). Les entretiens comportaient également des questions sur leur insertion en emploi dans le secteur sylvicole et dans les coopératives, leur rapport à la syndicalisation et à l'organisation collective, et leur sentiment d'appartenance aux coopératives de manière à documenter, du point de vue des personnes salariées, des éléments du système d'emploi (3)<sup>147</sup>.

Pour les deux autres groupes d'acteurs rencontrés, les guides d'entretiens visaient principalement à préciser les éléments du système d'emploi dans lequel les personnes salariées autochtones du secteur sylvicole s'insèrent. Les thèmes abordés étaient les configurations d'entreprises, le développement des

---

<sup>143</sup> *Ibid* à la p 101.

<sup>144</sup> *Ibid*.

<sup>145</sup> Le masculin est utilisé parce que les trois personnes rencontrées sont des hommes.

<sup>146</sup> Le RBA est un régime de retraite à prestations déterminées du RBA Groupe financier, une organisation des Premières Nations à but non lucratif et dont les services sont destinés aux employeurs des Premières Nations. RBA Groupe financier, « Régimes des Bénéficiaires Autochtones », en ligne : <<https://www.rba-nbp.qc.ca/fr/regime-de-retraite/regime-des-benefices-autochtone/>>.

<sup>147</sup> Voir le « Guide d'entretien – Personne salariée », à l'Annexe A.

activités sylvicoles dans ou de partenariats avec les communautés autochtones, les mécanismes d'octroi des contrats et la détermination des conditions de travail<sup>148</sup>.

### 2.3.2.2 Recrutement des personnes participantes

J'ai d'abord fait des entretiens avec les personnes responsables de la gestion des travaux et de l'embauche au sein de la CSP et de la CSW – que je désignerai comme les « employeurs » – de manière à mieux comprendre les mécanismes spécifiques du système d'emploi dans lequel s'insèrent les débroussaill-euses anicinapek. Les entretiens avec les employeurs ont été organisés à la suite des rencontres de formalisation des collaborations. J'ai réalisé trois entretiens, dont deux avec les employeurs de la CSW.

Ces entretiens ont facilité le recrutement pour les entretiens avec les personnes salariées. Les personnes participantes ont été sélectionnées sur la base de la richesse des informations qu'elles détenaient et de la pertinence de leurs expériences par rapport à l'objet d'étude<sup>149</sup>. J'ai d'abord demandé aux employeurs d'identifier les personnes de la communauté qui ont travaillé ou qui travaillent dans le débroussaillage pour les coopératives. Sans avoir de nombre précis, j'ai compris qu'une vingtaine de personnes avaient travaillé comme débroussaill-eur ou débroussaill-euse dans le cadre du programme de formation à Kitcisakik et avaient été embauchées par la CSP au fil des années. Dans les deux communautés, des femmes travaillent ou ont travaillé comme débroussaill-euses. Je souhaitais donc rencontrer au moins une femme dans chacune des communautés de manière à tenir compte du potentiel de variation que présentent leur insertion en emploi et leur expérience de leurs conditions de travail dans un métier traditionnellement masculin. Par la suite, la méthode boule de neige a été privilégiée pour l'identification des personnes salariées. À partir des entretiens avec les employeurs, qui connaissent bien les personnes salariées ayant débroussaillé dans leur communauté, j'ai demandé aux personnes identifiées de me dire si elles pensaient à d'autres personnes de la communauté qu'il serait intéressant de rencontrer pour mon projet. Ainsi, « la boule de neige devient de plus en plus grosse à mesure que la nouvelle information est accumulée<sup>150</sup> », et l'échantillon s'élargit.

---

<sup>148</sup> Voir le « Guide d'entretien – Employeur », à l'Annexe B et le « Guide d'entretien – Informateur-trice clé-e », à l'Annexe C.

<sup>149</sup> Savoie-Zajc, 2012, *supra* note 136, à la p 349.

<sup>150</sup> Quinn Patton, 2015, *supra* note 113, à la p 298. Traduction libre.

Le recrutement des personnes salariées s'est fait de plusieurs façons. Les personnes identifiées ont parfois été contactées par *Messenger*, l'application de messagerie du réseau social Facebook, et quelque fois par messages texte ou par téléphone. D'autres ont été rencontrées directement dans la communauté. Par exemple, à Kitcisakik, des entretiens ont d'abord été organisés par l'entremise de l'employeur, puis le recrutement des participantes et des participants s'est fait en m'assoyant dans la salle d'attente des bureaux du conseil, au Dépanneur, en marchant dans la communauté, au bloc sanitaire, ou en allant cogner directement aux maisons. Pour identifier les personnes qui avaient débroussaillé, les membres de la communauté m'ont indiqué le lieu où elles travaillent, l'endroit où elles habitent, ou même, la couleur de leur casquette ou de leur véhicule.

J'ai finalement réalisé dix entretiens avec des personnes salariées, dont six à Pikogan et quatre à Kitcisakik entre novembre 2019 et mars 2020. J'ai pu réaliser un entretien avec une femme dans chaque communauté, et sans avoir pu réaliser un entretien formel, j'ai rencontré une autre femme ayant participé à la formation en débroussaillage à Kitcisakik. J'ai terminé mon terrain de recherche une fois atteinte une certaine redondance dans les expériences de travail racontées. L'atteinte de la « saturation théorique<sup>151</sup> » relève moins du nombre d'entretiens réalisés, que de « considérations d'ordre informationnel<sup>152</sup> », c'est-à-dire que de nouvelles informations, centrales au problème de recherche, soient apportées lors de nouveaux entretiens. Des critères d'ordre pratique ont également été considérés : la présence des personnes identifiées dans la communauté au moment du terrain de recherche et la capacité à organiser un entretien (réponses et moyens d'entrer en contact).

L'échantillon démontre une certaine diversité notamment quant à la durée de l'expérience de travail (formation complétée avec la CSW, nombre d'années à travailler pour la CSP, nombre d'années à travailler dans le débroussaillage), les contextes dans lesquels ils et elles avaient débroussaillé avant ou après leur expérience avec la coopérative (pour des entrepreneurs de la communauté avant la création de la CSP, pour des entrepreneurs autochtones et non-autochtones à l'extérieur de la communauté, seulement pour la coopérative ou seulement dans le cadre d'une formation), le moment où ils et elles avaient travaillé pour la coopérative (dans des cohortes de formation différentes avec la CSW, depuis le début des activités de la CSP, pour une première fois cette saison), et leur implication dans la coopérative (poste sur le conseil d'administration, participation à la création de la CSP, poste de chauffeuse pour la CSW, participation à

---

<sup>151</sup> Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss, *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Observations, Chicago, Aldine, 1967, cité dans Savoie-Zajc, 2012, *supra* note 136, à la p 350.

<sup>152</sup> Quinn Patton, 2015, *supra* note 113, à la p 301.

d'autres formations offertes ou d'autres activités économiques de la coopérative). Si ces éléments n'influencent pas de manière significative les résultats du présent mémoire, ils en constituent néanmoins la richesse.

J'ai également réalisé quatre entretiens avec le groupe des acteurs qui jouent un rôle direct en lien avec la réalisation des TSNC par les communautés autochtones (informateur-trices clés) afin de préciser certains éléments du système d'emploi mentionnés par les personnes participantes. Le recrutement s'est fait par courriel. Pour les informateur-trices travaillant dans les communautés, le contact avait déjà été établi aux moments des étapes d'organisation du terrain de recherche ou de la formalisation des collaborations. Je me suis entretenu avec deux employées non-autochtones du conseil de bande à Kitcisakik, un membre anicinapek du conseil de bande de Pikogan, deux employés non-autochtones de Rexforêt de la division de l'Abitibi-Témiscamingue; et un employé non-autochtone du MFFP de la direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 1.1 Répartition des personnes qui ont participé aux entretiens semi-dirigés selon la catégorie d'acteur et l'organisation/le groupe d'appartenance

Catégorie d'acteur	Organisation/Groupe	Nombre de personnes participantes/ Nombre d'entretiens
Personnes salariées <sup>153</sup>	Coopérative de solidarité Wenicec	
	Hommes	3/3
	Femmes	1/1
	Coopérative de solidarité de Pikogan	
	Hommes	5/5
	Femmes	1/1
Employeurs <sup>154</sup>	Coopérative de solidarité Wenicec	2/2
	Coopérative de solidarité de Pikogan	1/1
Informateur-trices clés <sup>155</sup>	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs	1/1
	Rexforêt	2/1
	Conseil de bande (Kitcisakik)	2/1
	Conseil de bande (Pikogan)	1/1
Total		19/17

### 2.3.2.3 Déroulement du processus de collecte des données

Les entretiens avec les employeurs ont eu lieu dans les bureaux du Département Environnement et territoire à Pikogan et dans les bureaux du conseil à Kitcisakik. Ces entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone, après obtention du consentement des personnes participantes. Pour les entretiens avec les informateur-trices clés-es, ceux avec les employé-es des conseils de bande se sont déroulés dans leurs bureaux respectifs. Pour ceux avec des personnes d'organisation non-autochtones, un des entretiens a eu lieu dans les bureaux de l'organisation, alors que l'autre s'est déroulé par téléphone. Ce dernier entretien n'a pas été enregistré à la demande de la personne participante. Les autres informateur-trices clés-es ont

<sup>153</sup> Le code alpha-numérique utilisé dans le reste du mémoire pour référer à un entretien avec une personne salariée correspond à : **TRAV-Première lettre de la communauté d'appartenance-Numéro de l'entretien**. Par exemple, l'entretien avec la personne salariée de Kitcisakik avec laquelle j'ai fait le premier entretien est cité en utilisant la référence « TRAV-K-1 ».

<sup>154</sup> Le code alpha-numérique utilisé pour référer à un entretien avec un employeur correspond à : **YEUR-Première lettre de la communauté dans laquelle l'entreprise est basée-Numéro de l'entretien**. Par exemple, le seul entretien réalisé avec l'employeur de la CSP est cité en utilisant la référence « YEUR-P ».

<sup>155</sup> Le code alpha-numérique utilisé pour référer à un entretien avec un-e informateur-trice clé-e correspond à : **INF-Première lettre de la communauté ou nom de l'organisation pour laquelle la personne travaille-Numéro de l'entretien**. Par exemple, l'entretien réalisé avec des personnes de Rexforêt est cité en utilisant la référence « INF-REXFORÊT ».

consenti à ce que les entretiens soient enregistrés. Comme ces entretiens ont eu lieu dans le cadre de leur travail, aucune compensation n'a été donnée aux personnes participantes de ces deux groupes.

Les entretiens avec les personnes salariées anicinapek ont toutes eu lieu l'hiver. Ils se sont principalement déroulés dans les bureaux de la CSP et du Département Environnement et territoire à Pikogan, et dans les bureaux du conseil de bande à Kitcisakik. Un certificat-cadeau d'une valeur de 20\$ chez *Canadian Tire* ou *Tim Hortons* a été offert en compensation aux personnes salariées participantes pour leur temps et leur partage d'expériences. Une seule d'entre elles a refusé de recevoir une compensation<sup>156</sup>. Avec leur consentement, les entretiens ont tous été enregistrés à l'aide d'un dictaphone.

Les personnes qui ont été contactées ou rencontrées et qui ont accepté de participer n'ont pas toutes été disponibles ou jointes pour un entretien dans la durée du terrain de recherche<sup>157</sup>. En effet, il pouvait être difficile de trouver un moment qui convienne, compte tenu des déplacements requis par la distance entre Val-d'Or et les communautés et entre Montréal et l'Abitibi. Dans certains cas, l'absence d'accès à des moyens de communication<sup>158</sup> rendait le contact plus difficile à maintenir et les suivis pour des rendez-vous impossibles sans être sur place. L'aide des employeurs et du contremaître à Pikogan, intermédiaires connus des personnes identifiées et avec qui les contacts étaient plus fréquents et plus faciles, a parfois été nécessaire pour qu'elles se présentent aux moments prévus pour les entretiens. Ma présence sur le terrain était marquée par ma position, celle d'une personne de l'extérieur. Ma présence était remarquée et questionnée par les membres de la communauté, dont certains se demandaient ce que j'étais venue y faire. C'est d'ailleurs par ma présence dans la communauté, le fait de revenir, que j'arrivais à joindre des gens et à faire des rencontres, à créer des liens, et éventuellement, à faire un entretien. C'est même la femme d'un des débroussailleurs, que j'avais croisé à plusieurs reprises, qui, une fois, s'est assurée que son mari viendrait après le dîner me rejoindre pour un entretien.

J'ai réalisé des entretiens là où habitent les personnes salariées et dans les installations (bureaux de la CSP ou des conseils de bande) des entreprises pour lesquelles elles travaillent ou ont travaillé. J'ai rencontré certaines des personnes desquelles elles m'ont parlé lors des entretiens et j'ai pu échanger avec celles-ci.

---

<sup>156</sup> La personne a refusé en disant qu'elle n'avait « pas besoin de pitié ».

<sup>157</sup> Une seule personne a formellement refusé de participer au projet. Elle m'a dit que : « Même si c'est pour la Coop, ça m'appartient, mon expérience de travail, c'est mon affaire. Je veux pas en parler, je veux juste travailler. »

<sup>158</sup> Par exemple, une ligne téléphonique qui n'était plus en opération, le fait que les personnes ne reconnaissent pas mon numéro de téléphone lorsqu'il s'affichait, le fait que les personnes n'avaient pas de téléphone, d'ordinateur, ou de compte Facebook ou n'y avaient accès que rarement.

Certaines personnes avec lesquelles je n'ai pu réaliser un entretien, m'ont quand même partagé des informations de contexte importantes au moment de notre rencontre. Tout au long du processus de collecte des données, j'ai pris des notes dans un journal de recherche sur ces conversations informelles qui ont eu lieu lors des allers-retours dans les communautés et sur le déroulement des entretiens. Ma présence sur le terrain m'a aussi permis d'accéder à certains éléments spatiaux des expériences racontées par les personnes salariées. Ces interactions et cette connaissance située dans l'espace font aussi partie de ma compréhension des données collectées.

### 2.3.3 Analyse des données

Le matériel de recherche qui a été analysé comporte les transcriptions des entretiens avec les trois groupes d'acteurs et mes notes de terrain (journal de recherche). À l'aide du logiciel de traitement de données qualitatives NVivo (QSR International inc.), j'ai ensuite procédé à l'analyse thématique des entretiens, soit de manière transversale : d'un entretien à l'autre<sup>159</sup>. Le codage consiste en « un travail systématique de synthèse des propos<sup>160</sup> ». Les extraits des entretiens sont classés en fonction de thèmes qui ont une fonction analytique, plutôt que simplement descriptive, c'est-à-dire que la classification a pour but de répondre progressivement à la question de recherche à partir des données empiriques, mais aussi des repères théoriques développés dans la problématique<sup>161</sup>. Ces repères permettent de regrouper les thèmes qui émergent de la lecture des entretiens de manière à constituer une « représentation synthétique et structurée<sup>162</sup> » du contenu des données analysées appelée « arbre thématique ».

L'arbre thématique utilisé pour l'analyse des entretiens a été divisé en deux principaux nœuds thématiques : d'une part, les extraits dans lesquels il était question des sources formelles de régulation du travail (principalement les normes et les recours des lois de l'emploi), et d'autre part, les extraits dans lesquels il était question des autres sources de régulation du travail pour les travailleur-euses anicinapek (principalement rattachées au système d'emploi, soit aux entreprises ou à la détermination des conditions de travail au niveau sectoriel). La division des données des entretiens selon ces deux principaux nœuds a permis d'isoler les données qui réfèrent « à ce qui est généralement reconnu » comme étant du droit du

---

<sup>159</sup> Alain Blanchet et Anne Gotman, *L'entretien*, 2e éd (François De Singly), Armand Colin, 2015, à la p 93.

<sup>160</sup> Pierre Paillé et Alex Mucchielli, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 4<sup>e</sup> éd, Paris, Armand Collin, 2016, à la p 243.

<sup>161</sup> *Ibid* aux pp 260 et 289.

<sup>162</sup> *Ibid* à la p 261.

travail<sup>163</sup>, des données qui réfèrent à d'autres formes de régulation ou d'autres « modèles d'action et de référence<sup>164</sup> » dans le quotidien du travail. Parmi les conditions de travail abordées lors des entretiens, trois principaux objets de régulation du travail se sont avérés centraux dans l'expérience des personnes salariées rencontrées : la rémunération du travail, la durée du travail, et la santé et la sécurité du travail. Ces trois objets sont, au plan substantif, à la fois primordiaux dans l'appréhension juridique de tout rapport salarial (qu'il soit individuel ou collectif)<sup>165</sup> et incontournables dans la régulation du travail de débroussaillage compte tenu des caractéristiques principales de ses conditions d'exécution (rémunération au rendement, mobilité et saisonnalité, risques élevés d'accident du travail)<sup>166</sup>.

Mon projet de maîtrise s'est fait au sein d'un projet de recherche plus large mené par ma directrice de recherche, Dalia Gesualdi-Fecteau, sur le recours des travailleur·euses sylvicoles au droit du travail. J'ai également participé, dans le cadre de ce projet, à la réalisation d'entretiens semi-dirigés avec des travailleurs et des informateur·trices clé·es du secteur et j'ai fait l'analyse thématique de tous les entretiens réalisés. J'ai aussi participé à la rédaction d'un article scientifique sur le système d'emploi dans le secteur des TSNC<sup>167</sup>. Ce travail a influencé et approfondi ma compréhension du système d'emploi dans lequel s'insèrent les personnes salariées anicinapek et donc, mon analyse des entretiens réalisés dans le cadre de ce mémoire.

## 2.4 Considérations éthiques

Pour les peuples autochtones, la recherche « portant sur eux » est considérée comme un des procédés de la colonisation<sup>168</sup>. La décolonisation de la recherche « est un moyen pour les peuples autochtones de "donner un sens à [leur] propre réalité" au lieu de laisser des chercheurs non-autochtones la définir.<sup>169</sup> » Par ailleurs, l'utilité de la recherche pour les communautés constitue le critère de pertinence de la

---

<sup>163</sup> Pour reprendre la formule d'Ewick et Silbey. Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, *supra* note 14, à la p 22.

<sup>164</sup> Gesualdi-Fecteau, *Usage du droit du travail*, 2016, *supra* note 92, aux pp 17-18.

<sup>165</sup> Voir : Fernand Morin, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010 au Titre II; Pierre Verge, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006 aux pp 322 à 382. [Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006]

<sup>166</sup> Voir *supra* section 1.1, aux pp 14 et 15.

<sup>167</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau et al, « Nouveau régime forestier et conditions de travail dans la sylviculture : retour vers le futur? » (2023) 77:4 *Relations industrielles/Industrial Relations* à paraître.

<sup>168</sup> Linda Tuhiwai Smith, *Decolonizing Methodologies, Research and Indigenous Peoples*, Londres et New York, ZED Books, 1999 à la p 173.

<sup>169</sup> Kathy Abolson et Cam Willett, « Putting Ourselves Forward: Location in Aboriginal Research », dans, Leslie Brown et Susan Strega, dir, *Research as Resistance : Critical, Indigenous and Anti-oppressive Approaches*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2005 à la p 210. Traduction libre : « is a way for Indigenous people to "make sense of [their own] reality" instead of having non-Indigenous researchers defining it. »



recherche : la valeur de la connaissance produite correspondant à son « impact dans la vie des gens<sup>170</sup> ». Cela dit, « la transposition des grands principes de l'éthique de la recherche avec les peuples autochtones en gestes concrets apparaît sur le terrain comme un exercice complexe.<sup>171</sup> » Ces principes doivent néanmoins se traduire au quotidien dans les pratiques de recherche<sup>172</sup>, et ce, avant, pendant et après la recherche<sup>173</sup>.

Dans le cadre de ma démarche de recherche, je me suis appuyée sur le *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador*<sup>174</sup>. Le Protocole vise la création d'un « espace éthique<sup>175</sup> » basé sur les valeurs de respect, d'équité et de réciprocité<sup>176</sup>, et les principes des Premières Nations de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP<sup>MD</sup>) des connaissances et du patrimoine informationnel<sup>177</sup>. J'ai aussi tenu rigoureusement compte du chapitre 9 de *l'Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*<sup>178</sup>.

Mon projet de recherche répond à une certaine forme de « recherche menée en collaboration<sup>179</sup> ». Bien qu'elles se soient précisées à mesure des rencontres et des apprentissages faits sur le terrain, ma problématique et ma question de recherche n'ont pas été élaborées conjointement avec les communautés. Ma question de recherche n'a pas non plus pour but de répondre à un problème ou à une demande de recherche qui aurait été identifié ou formulée par les entreprises qui ont collaboré avec moi. Toutefois, la question de l'emploi des membres des communautés et de leur participation aux activités de la CSP et de

---

<sup>170</sup> Thibault Martin, « Normativité sociale et normativité épistémique » (2013) *Socio* à la p 142. Voir aussi : Hugo Asselin et Suzy Basile, « Éthique de la recherche avec les peuples autochtones. Qu'en pensent les principaux intéressés? » (2012) 14:1 *Éthique publique*, en ligne : <<https://journals.openedition.org/ethiquepublique/959>>.

<sup>171</sup> *Ibid.*

<sup>172</sup> Melody E. Morton Ninomiya et Nathaniel J. Pollock, « Reconciling community-based Indigenous research and academic practices : Knowing principles is not always enough » (2017) 172 *Social Science & Medicine* à la p 29, cité dans, Hugo Asselin et Suzy Basile, « Concrete Ways to Decolonize Research » (2018) 17:3 *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies* à la p 643.

<sup>173</sup> APNQL, 2014, *supra* note 133, à la p 33. Voir aussi : Hugo Asselin et al, « Accroître la capacité des peuples autochtones à participer à la recherche et à en bénéficier », Synthèse des connaissances remise au CRSH dans le cadre de l'initiative « Imaginer l'avenir du Canada », 2017.

<sup>174</sup> APNQL, 2014, *supra* note 133, à la p 33.

<sup>175</sup> *Ibid* à la p 5.

<sup>176</sup> *Ibid* aux pp 5 et 6.

<sup>177</sup> *Ibid* à la p 7.

<sup>178</sup> Conseil de recherches en sciences humaines, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Instituts de recherche en santé du Canada, *Énoncé de politique des trois conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC-2*, Gouvernement du Canada, 2022. [EPTC-2, 2022]

<sup>179</sup> APNQL, 2014, *supra* note 133, à la p 16. Selon le langage de l'EPTC-2, ma recherche serait une recherche « concertée ». EPTC-2, 2022, *supra* note 178, à l'art 9.12. Voir aussi à l'art 9.2.

la CSW, notamment en foresterie, sont des préoccupations importantes pour les employeurs et les informateur-trices clé-es rencontrés dans les deux communautés. Leur participation à la définition et au déroulement du projet a été sollicitée dès le début des étapes d'organisation du terrain de recherche. Leur approbation de la proposition de recherche et de la collaboration demandée (entente de recherche) s'est formalisée différemment dans chacune des communautés étant donné les structures distinctes des coopératives. À Pikogan, comme la coopérative est une entité séparée du Conseil de bande, l'entente de recherche s'est conclue verbalement avec le conseil d'administration, avec qui les guides d'entretien, de même que les objectifs du projet ont été discutés. À Kitcisakik, les membres du conseil de bande ont donné leur accord verbal après avoir assisté à une présentation du projet et des guides d'entretien dont le contenu a ensuite été discuté plus en détails avec les employés responsables des travaux sylvicoles pour la coopérative.

Comme mentionné, mon projet de maîtrise s'insère dans un projet plus large dont la chercheuse principale est Dalia Gesualdi-Fecteau, ma directrice de recherche, et qui avait déjà été approuvé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'UQAM au moment de débiter mon terrain de recherche<sup>180</sup>. Avant d'entamer le processus de collecte des données, ma directrice de recherche a donc soumis une demande de modification au CIEREH qui a été approuvée, dans le but d'inclure mon projet de maîtrise au projet en cours et d'intégrer des considérations propres à l'éthique de la recherche avec les peuples autochtones<sup>181</sup>. Rapidement, la question de l'identification des communautés et des entreprises s'est posée. Les distinctions entre les communautés et les entreprises, notamment au niveau de la manière dont sont réalisés les TSNC<sup>182</sup>, étaient susceptibles d'influencer le rapport que les travailleur-euses entretiennent avec la régulation du travail. La question a été discutée avec les employeurs des deux coopératives avant de débiter les entretiens avec les personnes salariées et il m'a été demandé que les entreprises et les communautés soient identifiées (et distinguées) dans les productions qui découleront de la recherche<sup>183</sup>. Mon interprétation des données a été validée<sup>184</sup> oralement par les employeurs et certains informateur-trices clé-es à Pikogan et à Kitcisakik après que je

---

<sup>180</sup> Voir le « Certificat d'éthique », à l'Annexe D.

<sup>181</sup> Université du Québec à Montréal, *Politique no 54. Politique sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains*, juin 2022 aux arts 7.1.2 et 6.7. Voir la « Lettre d'approbation CIEREH – Modification du certificat d'éthique », à l'Annexe E.

<sup>182</sup> Voir *infra* section 3.1.4, aux pp 68-72.

<sup>183</sup> D'où les codes alpha-numériques utilisés. Voir le « Tableau 1 : Répartition des personnes qui ont participé aux entretiens semi-dirigés selon la catégorie d'acteurs et l'organisation/groupe d'appartenance. »

<sup>184</sup> APNQL, 2014, *supra* note 133, à la p 46; EPTC-2, 2022, *supra* note 178, à l'art 9.17.

leur aie présenté les principaux concepts utilisés dans l'analyse et l'interprétation des données et les principaux résultats du projet, de même que les propositions de recherches futures évoquées en conclusion<sup>185</sup>.

Sans que cela compromette la confidentialité des propos sur lesquels s'appuient mes résultats de recherche, recourir à la personne qui les emploie pour identifier les personnes salariées participantes au projet, les recruter, et faire les entretiens (espace physique des rencontres, suivi effectué par l'employeur lorsque le contact direct n'était pas possible), de même que valider l'interprétation des données, comme je l'ai fait dans le cadre de mon projet, n'est pas l'approche normalement privilégiée dans une recherche sur le travail. Cette approche s'est toutefois imposée dans le contexte d'une recherche menée en collaboration. C'est même cette relation avec les coopératives qui a favorisé la participation des personnes salariées au projet, étant donné l'existence d'un lien de confiance qui me précédait. Ainsi, l'éthique ne consiste pas seulement en des principes rigides, mais doit être ancrée à la fois dans la question spécifique que pose la recherche et le contexte particulier du terrain de recherche

---

<sup>185</sup> Pour des raisons logistiques, la validation avec les acteurs d'une des deux communautés n'a pas pu être faite avant le dépôt initial du mémoire. Cette étape sera toutefois réalisée avant de procéder au dépôt final.

## SYSTÈME D'EMPLOI

Pour expliquer comment les personnes salariées anicinapek rencontrées conçoivent le droit dans le cadre de l'exécution du travail, il faut d'abord comprendre le contexte dans lequel elles évoluent<sup>1</sup>. Ce chapitre présente le système d'emploi dans lequel s'insèrent les personnes salariées autochtones dans le secteur des travaux sylvicoles non commerciaux (TSNC). L'analyse d'un système d'emploi donné permet de comprendre comment et par le jeu de quels acteurs, les conditions de travail sont déterminées dans une entreprise donnée et dans un secteur d'activités économiques en particulier<sup>2</sup>. En effet, le droit étatique du travail est une source importante de régulation du travail salarié. Toutefois, sa régulation ressort aussi de la réalité sectorielle et des conditions particulières d'exécution du travail qui en découlent<sup>3</sup>.

La présente recherche concerne un groupe spécifique de destinataires du droit du travail : les personnes salariées autochtones, dont le rapport au droit dans le contexte du travail est peu documenté<sup>4</sup>. Elle concerne également un secteur d'activités spécifique, dans lequel les conditions de travail sont atypiques<sup>5</sup> : le travail est rémunéré au rendement, est caractérisé par sa saisonnalité, et la distance des lieux du travail entraîne un isolement et une mobilité importantes pour les travailleur·euses. D'abord, je présente les acteurs qui interviennent au sein du système d'emploi et la dynamique qui les lie dans le contexte à l'étude (3.1). Puis, je décris comment se forme, se déroule et se termine le rapport salarial auquel sont parties les personnes salariées anicinapek rencontrées de manière à mieux comprendre comment opère la régulation du système d'emploi (3.2).

---

<sup>1</sup> Patricia Ewick et Susan S. Silbey, *The Common Place of Law : Stories From Everyday Life*, coll Language and Legal Discourse, Londres et Chicago, University of Chicago Press, 1998; Jérôme Pélisse, « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés à 35 heures » (2003) 53 *Droit et société* aux pp 179-180.

<sup>2</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite » (2016) 71:4 *Relations industrielles/Industrial Relations* 611-638. [Gesualdi-Fecteau, *Système d'emploi*, 2016]

<sup>3</sup> Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977 aux pp 477-478. [Crozier et Friedberg, 1977]; Harry Arthurs, « Understanding Labour Law: The Debate Over "Industrial Pluralism" » (1985) 38 *Current Legal Problems* 83-116.

<sup>4</sup> Voir *supra* section 1.3, à la p 31.

<sup>5</sup> Leah F. Vosko, « Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity », dans, Leah F Vosko, dir, *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2006 à la p 6. [Vosko, *Precarious employment*, 2006]

### 3.1 Système d'acteurs

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier* (LADTF), les acteurs propres au secteur des TSNC incluent le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) (3.1.1) et Rexforêt (3.1.2), qui interviennent de manière spécifique auprès des communautés autochtones. Ainsi, le mode d'attribution des contrats destinés aux communautés fait intervenir un nouvel acteur dans la négociation des ententes dont ils découlent : les conseils de bande (3.1.3). Les entreprises locales (3.1.4) avec lesquelles j'ai collaboré bénéficient de ces contrats de travaux, mais s'en saisissent de façon différente.

#### 3.1.1 Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs

La dévolution de la responsabilité de la planification et de la gestion forestière au MFFP a mené à l'établissement d'une relation directe entre le ministère et les communautés autochtones qui faisaient auparavant affaires avec les entreprises détentrices de contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF)<sup>6</sup>. En vertu de la LADTF, le gouvernement peut « conclure des ententes avec toute communauté autochtone représentée par son conseil de bande pour faciliter l'exercice et le suivi des activités d'aménagement forestier par les membres d'une communauté et pour soutenir un aménagement durable des forêts.<sup>7</sup> » La relation entre le MFFP et les communautés est établie au niveau régional et s'intègre à la stratégie sylvicole régionale.

Pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue, des ententes à long terme sont conclues entre la direction régionale et le conseil de bande de chacune des sept communautés anicinapek sur le territoire (unité d'aménagement). Ces ententes doivent être signées par le ou la chef-fe<sup>8</sup>. Selon un des acteurs rencontrés, le fait « d'aller chercher les chef-fes » a pour but d'engager leur responsabilité envers leur communauté dans le développement économique<sup>9</sup>. Toutefois, chaque communauté est libre de déterminer comment les travaux seront réalisés et de choisir le modèle d'entreprise le plus approprié en fonction de son contexte. L'entreprise (ou l'entité) qui réalisera les travaux ne doit pas être déterminée dans les ententes. Les ententes prévoient le ou les type(s) d'activités<sup>10</sup>, le montant et la quantité de travaux, ainsi que la

---

<sup>6</sup> Sara Teitelbaum, « Le respect des droits des peuples autochtones dans le régime forestier québécois : quelle évolution (1960-2014)? » (2015) 56:2-3 *Recherches sociographiques* à la p 301. [Teitelbaum, 2015]

<sup>7</sup> *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier*, RLRQ c A-18.1 à l'art 8. [LADTF]

<sup>8</sup> Entretien INF-MFFP.

<sup>9</sup> Entretien INF-MFFP.

<sup>10</sup> Les ententes visent autant la réalisation d'activités commerciales que non commerciales.

réalisation d'un rapport annuel d'activités. Ce sont des ententes sur quatre ans, renouvelées en fonction des besoins de chaque communauté.

Les travaux prévus à ces ententes sont attribués annuellement par « octrois directs »<sup>11</sup>. En fonction de la capacité de la communauté ou de l'entreprise à réaliser des travaux pour l'année en cours, des montants sont déterminés annuellement par le ministère, conjointement avec les communautés<sup>12</sup>. Le recours au mode d'octroi direct a pour but de permettre aux communautés d'obtenir des contrats de travaux sans avoir à se soumettre aux règles d'octroi des contrats du nouveau régime forestier<sup>13</sup>. En Abitibi-Témiscamingue, au moment de l'entrée en vigueur de la LADTF, seulement deux communautés (sur sept) comptaient des entreprises réalisant des contrats d'aménagement forestier<sup>14</sup>.

L'objectif des octrois directs aux communautés autochtones est d'assurer que ce sont les communautés et leurs membres qui bénéficient des retombées économiques, notamment par les emplois créés<sup>15</sup>. Une clause dans les ententes rappelle justement cet objectif<sup>16</sup>. Les montants octroyés directement aux communautés augmentent chaque année compte tenu des demandes et des capacités de celles-ci<sup>17</sup>. Selon deux des informateur-trices clé-es rencontrés-es, il est souhaité que les communautés (ou les entreprises locales réalisant les travaux) s'insèrent éventuellement dans le marché des TSNC par voie d'appel d'offres publics<sup>18</sup>. Ainsi, cette dynamique d'octroi de contrats, malgré ses objectifs et l'importante marge de manœuvre donnée aux communautés dans la réalisation des travaux, ne permet pas aux communautés d'intervenir dans la gouvernance des activités d'aménagement sur le territoire, qui seraient, la plupart du temps, autrement exécutés par une autre entreprise. Cet « arrangement institutionnel » n'a pas pour

---

<sup>11</sup> Dans les documents de Rexforêt regroupant les octrois mensuels de contrats, les octrois directs sont désignés comme « mesures d'aide gouvernementale pour les communautés autochtones ». Rexforêt, « Contrats octroyés » (2022), en ligne : <<https://rexforet.com/contrats-octroyes>>.

<sup>12</sup> À noter que les entreprises détenues par des intérêts autochtones dans les communautés peuvent également obtenir des contrats par le biais des autres modes d'octroi de travaux (par ententes de réalisation des travaux sylvicoles (ERTS), le cas échéant, ou par appel d'offres public (AOP)).

<sup>13</sup> Voir *supra* section 1.1, à la p 11.

<sup>14</sup> Entretien INF-MFFP; Entretien INF-Rexforêt.

<sup>15</sup> L'embauche de travailleur-euses anicinapek n'est pas une condition à l'octroi de contrats. Toutefois, le rapport annuel que doit produire chaque communauté doit notamment contenir des informations sur les travailleur-euses qui ont réalisé les travaux et si ces personnes sont membres des communautés concernées.

<sup>16</sup> Entretien INF-MFFP.

<sup>17</sup> Entretien INF-Rexforêt.

<sup>18</sup> L'objectif pour l'ensemble du secteur des TSNC est que les contrats soient octroyés uniquement par le biais d'AOP.

objectif un partage des responsabilités au niveau de la prise de décisions stratégiques de la planification des activités forestières<sup>19</sup>.

### 3.1.2 Rexforêt

Une fois que les montants annuels de travaux sont déterminés par les conseils de bande et le MFFP, c'est Rexforêt qui est chargé, à la demande du ministère, de l'octroi des contrats aux communautés. Les montants alloués par octroi direct peuvent être versés selon deux modalités : dans le cadre de contrats « d'exécution » et dans le cadre de contrats de « formation ». Les contrats d'exécution sont des contrats de travaux en territoire forestier public qui découlent de la planification annuelle faite par le MFFP. Rexforêt agit alors à titre de délégataire du ministère et s'occupe de la gestion des contrats et de la supervision de la réalisation des TSNC de la même manière que pour les autres modes d'octroi<sup>20</sup>. Les contrats de formation, également attribués par octroi direct, sont toutefois conclus directement entre Rexforêt et les communautés. Les formations sont offertes par Rexforêt et visent le développement des capacités des membres des communautés autochtones dans le secteur des TSNC<sup>21</sup>.

Dans la conclusion des contrats de formation, Rexforêt s'adapte aux réalités spécifiques à chacune des communautés et aux besoins de formation qu'elles ont identifiés<sup>22</sup>. Les contrats doivent toutefois répondre à certaines conditions et requièrent l'implication financière du conseil de bande à hauteur de 15% des coûts, le reste étant assumé par Rexforêt à même le budget régional. Rexforêt est responsable de l'embauche d'un formateur, de la détermination du contenu, de l'encadrement et du suivi de la formation. L'entité qui réalisera le contrat dans la communauté doit en assurer la gestion quotidienne.

Comme nous le verrons<sup>23</sup>, les conditions de travail découlant d'un contrat de formation sont très différentes de celles prévalant dans des contrats d'exécution. Par exemple, pour les contrats de formation, les personnes participantes sont rémunérées à taux horaire.

---

<sup>19</sup> Teitelbaum, 2015, *supra* note 6, à la p 317.

<sup>20</sup> Voir *supra* section 1.1, aux pp 11 et 12.

<sup>21</sup> Rexforêt offre des formations en débroussaillage, abattage manuel, travaux techniques et reboisement. Les formations en débroussaillage sont les formations les plus souvent données dans les communautés autochtones en Abitibi-Témiscamingue.

<sup>22</sup> Entretien INF-Rexforêt.

<sup>23</sup> Voir *infra* section 3.2.2, aux pp 81-87.

### 3.1.3 Conseils de bande

Les conseils de bande sont partie aux ententes conclues avec le MFFP à titre de représentants des communautés autochtones, conformément à la LADTF. La participation d'un acteur politique à la dynamique d'octroi des contrats est unique dans le secteur des TSNC au système d'emploi étudié. Dans la présente recherche, le rôle assumé par les conseils de bande dans la conclusion des ententes se situe au niveau stratégique, parce qu'il permet le développement des TSNC au sein de la communauté par la négociation de montants de travaux.

Dans le cadre des contrats de formation, la participation financière du conseil de bande est une norme mise en place par Rexforêt pour démontrer le sérieux d'une demande. Même si une entreprise peut soumettre directement ses besoins à Rexforêt, le conseil de bande sera interpellé par le biais d'une contribution aux coûts de formation. Comme l'explique une des personnes participantes, cette participation des conseils est « symbolique » plus que strictement financière : « Dans certains cas, on a déjà dit : "Regarde, vous avez pas les moyens pour X raisons, on va le supporter... on va la faire pareil." Pis souvent, on se rendait compte que la formation venait pas à terme.<sup>24</sup> » La contribution financière du conseil de bande est un gage de sécurité, du point de vue de Rexforêt.

Selon un rapport sur les entreprises forestières autochtones au Québec, les conseils de bande seraient davantage impliqués dans la gestion « stratégique »<sup>25</sup> des entreprises, plutôt que dans la gestion « opérationnelle »<sup>26</sup>. Les résultats de la présente recherche, dans le secteur des TSNC, indiquent que le rôle du conseil de bande dans la conduite des activités sylvicoles dans la communauté peut varier selon le modèle d'entreprise privilégié.

### 3.1.4 Entreprises locales

Les contrats octroyés directement aux communautés autochtones par le MFFP sont réalisés par des entreprises locales dont le modèle peut varier d'une communauté à l'autre. Les personnes salariées autochtones rencontrées dans le cadre de la présente recherche ont principalement travaillé en sylviculture dans deux entreprises : la Coopérative de solidarité de Pikogan (CSP) (3.1.4.1) et la Coopérative

---

<sup>24</sup> Entretien INF-Rexforêt.

<sup>25</sup> Proulx et al « Les entreprises forestières autochtones du Québec », novembre 2016 (dernière mise à jour : janvier 2017) à la p. 57. [*Rapport entreprises forestières autochtones au Québec, 2017*]

<sup>26</sup> *Ibid.*



de solidarité Wenicec (CSW) (3.1.4.2), respectivement « basées » dans les communautés de Pikogan et de Kitcisakik (3.1.4.3), et dont les intérêts économiques sont détenus par des membres de ces communautés.

La CSP dispose de contrats d'exécution de TSNC, alors que la CSW a principalement demandé des contrats de formation. D'autres caractéristiques distinguent les deux coopératives et aident à comprendre le contexte communautaire dans lequel s'insère chacune d'entre elles : l'implication du conseil de bande, la prise en charge de travaux sylvicoles dans la communauté, le contexte de création de l'entreprise et le rôle de celle-ci.

#### 3.1.4.1 Coopérative de solidarité de Pikogan

La forme juridique de la CSP est la coopérative de solidarité. La gestion de la coopérative est assurée par un directeur général et un conseil d'administration composé de quatre administrateurs membres et d'un administrateur non-membre de la coopérative<sup>27</sup>. La CSP est redevable à ses membres et le mécanisme privilégié par l'entreprise pour les informer et les consulter est l'assemblée générale annuelle (approbation des états financiers, ristourne, bilan et développement des activités). La gestion quotidienne de la coopérative est largement assumée par le directeur général. Un contremaître est chargé de la supervision des travailleur-euses et de la qualité des travaux de débroussaillage. En 2019, l'entreprise comptait au total 69 personnes salariées, dont 63 étaient aussi membres de la Première Nation Abitibiwinini.

Les premières activités de débroussaillage à Pikogan ont débuté dans les années 1990 avec des contrats obtenus directement auprès d'entreprises forestières alors responsables des travaux d'aménagement de la forêt. La CSP a été créée en 2009, à la suite de plusieurs plaintes adressées au conseil de bande par des membres à l'endroit de mauvaises pratiques de certains entrepreneurs de la communauté qui les embauchaient. Il a été décidé de créer une coopérative<sup>28</sup>. Bien que la gestion des opérations de la coopérative soit entièrement indépendante du conseil de bande, le conseil a soutenu la création de la coopérative et un représentant siège au conseil d'administration de la CSP.

La CSP obtient des contrats d'exécution de TSNC de deux manières. Pour une partie de ses activités de débroussaillage, elle obtient des contrats par le biais de sa participation à un groupement d'entreprises d'aménagement forestier appelé CFOR. Le groupement forestier a été créé avant la coopérative sous le

---

<sup>27</sup> Entretien YEUR-P.

<sup>28</sup> Entretien INF-P.

régime des CAAF à la demande d'une importante entreprise forestière de la région pour répondre à ses obligations d'aménagement<sup>29</sup>. CFOR détient donc une entente de réalisation de travaux sylvicoles (ERTS) au sein du nouveau régime forestier et les membres du groupement, dont la CSP, partagent les contrats de débroussaillage qui lui sont attribués.

La CSP obtient également des contrats d'exécution par octrois directs. En plus des contrats de débroussaillage qu'elle obtient de cette façon, l'entreprise réalise maintenant des opérations de scarifiage, pour lesquelles CFOR ne détient pas d'ERTS. La négociation avec le MFFP des ententes à long terme a permis à la CSP, avec l'approbation de l'assemblée générale des membres, d'augmenter les montants obtenus par octrois directs de manière à diversifier les activités sylvicoles réalisées par l'entreprise.

Pour un des informateur-trices clé-es rencontré-es, l'objectif de l'entreprise « c'est de donner des emplois de qualité aux membres de la Première Nation<sup>30</sup> ». Ainsi, la diversification des activités de la coopérative permet de conserver des emplois moins lucratifs pour l'entreprise (comme le débroussaillage), en générant des revenus par le biais d'autres activités plus payantes (comme le scarifiage). L'objectif de formation de main-d'œuvre et d'insertion en emploi des membres a mené au développement des activités de la coopérative en sylviculture, mais aussi dans d'autres secteurs d'activités liés aux ressources naturelles<sup>31</sup>.

#### 3.1.4.2 Coopérative de solidarité Wenicec

À Kitcisakik, la CSW, également une coopérative de solidarité, a été créée par la communauté avec l'appui financier du conseil de bande et de la Société de développement économique de Kitcisakik, une entité du conseil. La Société est également chargée de trouver du financement pour les projets de la coopérative. La CSW a son propre conseil d'administration, toutefois ses gestionnaires sont employé-es par le conseil et partagent ses bureaux. Bien qu'il s'agisse d'une entreprise à part entière, le conseil de bande intervient dans la gestion des activités de la CSW. La création de la coopérative avait pour but de créer une entité

---

<sup>29</sup> C'est aussi par le biais de CFOR que les entrepreneurs de Pikogan obtenaient, en sous-traitance, des travaux de débroussaillage de l'industrie.

<sup>30</sup> Entretien YEUR-P. C'est aussi la mission de la coopérative dans sa régie interne.

<sup>31</sup> En foresterie, la CSP réalise également des opérations mécanisées d'abattage et de récolte de bois. Elle a aussi constitué un important bassin de pompiers forestiers auxiliaires pour la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU). En répondant à des offres de travaux de débroussaillage et d'abattage pour l'industrie minière, elle a aussi diversifié ses activités grâce à de nouveaux partenariats avec des entreprises qui pouvaient former les travailleur-euses de la coopérative dans d'autres domaines, comme le forage minier.

pour favoriser l'acquisition de compétences par les membres de la communauté et ainsi, de créer de l'emploi.

Les activités rémunérées en forêt organisées par le conseil de bande ont commencé avec la création du Comité Forêt dont les travaux visaient notamment à assurer le suivi des activités des entreprises forestières sur le territoire anicinape et de leurs effets, entre autres sur la faune, et d'assurer une présence autochtonesur le territoire<sup>32</sup>. La communauté a commencé à participer au secteur des TSNC après avoir été contactée par Rexforêt concernant son programme de formation. Outre les formations en débroussaillage, des formations en abattage manuel et en travaux techniques ont aussi été offertes dans le secteur<sup>33</sup>. Le choix des formations offertes, qui se fait sur une base annuelle avec le MFFP et Rexforêt, varie selon la disponibilité et l'intérêt des membres de la communauté. Un des employeurs de la CSW et membre de la communauté m'a expliqué que beaucoup de formations en abattage manuel ont été organisées parce que les membres de Kitcisakik vivent encore de méthodes de survie<sup>34</sup>. Il m'a expliqué la volonté de « transmission » dans les projets mis de l'avant par la CSW dans le but de favoriser « la sécurité » de chaque personne par l'acquisition de connaissances utiles et cohérentes avec une façon de vivre qui nécessite, notamment, de bien connaître la forêt. La CSW offre des formations diversifiées sur une base ponctuelle et selon les saisons. La coopérative coordonne aussi des formations de construction et de rénovation de maisons et de cabanons (charpenterie-menuiserie) dans la communauté, et un projet de cabane à sucre (acériculture). Au moment des entretiens, près d'une centaine de membres de la

---

<sup>32</sup> Entretien YEUR-K-1. Avant cela, les aînés de la communauté avaient travaillé dans la drave. Toutefois, ces emplois ne relevaient pas du Conseil de bande. Pour une mise en contexte détaillée de la création du Comité Forêt, voir : Marie Saint-Arnaud, *Contribution à la définition d'une foresterie autochtone : le cas des Anicinapek de Kitcisakik*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en sciences de l'environnement, Université du Québec à Montréal, 2009 aux pp 36 à 40 et le chapitre V. Avant son institutionnalisation au début des années 2000, le Comité Forêt était constitué d'une petite équipe qui était mobilisée de manière *ad hoc* pour répondre aux « urgences » sur les questions forestières. L'institutionnalisation du Comité, dans un contexte d'intensification des activités forestières industrielles sur le territoire anicinape depuis les années 1970 et dans le cadre de la première entente sectorielle signée entre Kitcisakik et le ministère des Ressources Naturelles du Québec en 1998, a permis la création d'une « structure qui a soutenu la participation communautaire et la création d'emplois, tout en contribuant au positionnement politique du Conseil des Anicinapek de Kitcisakik sur les questions forestières. » *Ibid*, à la p 41.

<sup>33</sup> La CSW a aussi constitué un contingent de pompiers forestiers auxiliaires pour la SOPFEU.

<sup>34</sup> Entretien YEUR-K-1. En effet, il explique que la communauté « chauffe » encore au bois. Un projet d'électrification du village de Kitcisakik qui devrait être effectif en 2025 a été annoncé au printemps 2022. La communauté n'a pas accès à l'électricité et, outre le chauffage au bois, certains de ses membres utilisent des génératrices comme chauffage d'appoint. « La communauté de Kitcisakik aura accès à l'électricité en 2025 », Radio-Canada (2 mai 2022), en ligne : ICI Abitibi-Témiscamingue <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1880301/projet-electrification-animiki-ickote-hydro-quebec>>.

communauté faisaient partie de la coopérative. Les activités de la coopérative permettent de créer des emplois pour une trentaine de membres annuellement.

#### 3.1.4.3 Entreprises « basées dans la communauté »

La structure des entreprises locales au sein desquelles s'insèrent les personnes salariées autochtones dans le secteur des TSNC est susceptible de varier d'une communauté à l'autre. Bien que les deux entreprises dans ce mémoire soient différentes, elles sont toutes deux détenues entièrement par des intérêts anicinapek. En effet, la CSW et la CSP sont deux entreprises « basées dans les communautés » (*community-based enterprises*) : elles « [ont identifié] une opportunité de marché et [se sont organisées] de manière à y répondre<sup>35</sup> », et elles le font « en utilisant la structure sociale existante de la communauté comme moyen d'organiser ces activités<sup>36</sup> ». Ainsi, les entreprises poursuivent des objectifs multiples qui vont au-delà de la création de profits. Cela concorde avec la littérature, selon laquelle les « entreprises autochtones » dans le secteur forestier « accordent une grande importance aux objectifs axés sur la responsabilité de leur entreprise envers la communauté<sup>37</sup> ». Le nombre de membres des communautés embauchées par les coopératives par rapport au nombre de membres qui y résident<sup>38</sup> démontre par ailleurs l'importance de ces entreprises. Cet ancrage communautaire influence les manières dont se forme, se déroule et se termine le rapport salarial.

---

<sup>35</sup> Ana María Peredo et James J. Chrisman, « Toward a Theory of Community-Based Enterprise » (2006) 31:2 *Academy of Management Review* à la p 315. [*Peredo et Chrisman, 2006*] Traduction libre : « identify a market opportunity and organize themselves in order to respond to it ».

<sup>36</sup> *Ibid.* Traduction libre : « using the existing social structure of the community as a means of organizing those activities ».

<sup>37</sup> Rapport entreprises forestières autochtones, 2017, *supra* note 25, à la p 35. Ces objectifs correspondent par exemple aux énoncés suivants : « fournir de l'emploi pour la communauté », « contribuer à l'autosuffisance économique de la communauté », « développer une expertise dans la communauté ». L'objectif le plus important étant de « maintenir l'entreprise même quand les temps sont durs ». *Ibid* à la p 33. Voir aussi : Helin Dura, Jean-Michel Beaudoin et Thierry Rodon, « Sowing the future: A better understanding of Corporate-Indigenous Community Economic Partnerships in the Québec forestry sector » (2021) 97:02 *The Forestry Chronicle* à la p 196. [*Dura et al, Corporate-Indigenous partnerships, 2021*]; Peredo et Chrisman, *supra* note 35, à la p 316; Jeanne Desrochers-Arsenault, Jean-Michel Beaudoin et Marie-Ève Dufour, « Favoriser l'attraction de la main-d'œuvre forestière des Premières Nations : une recherche collaborative de pistes de solutions avec le Conseil des Atikamekw de Wemotaci », Rapport de recherche, Québec, Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval, 2021 à la p 17. [*Desrochers-Arsenault, Rapport main-d'œuvre forestière – Wemotaci, 2021*]

<sup>38</sup> Selon les données disponibles, 587 membres de la Première Nation Abitibiwinni résident à Pikogan sur un total d'environ 1087 membres, alors que Kitcisakik compte 525 membres, dont 383 habitent dans la communauté. Gouvernement du Canada, « Les communautés autochtones au Québec » (2022), en ligne : Services aux Autochtones Canada : <<https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1634312499368/1634312554965>>.

### 3.2 Étapes du rapport salarial

L'analyse des étapes du rapport salarial permet de comprendre comment les interactions entre les acteurs au sein du système d'emploi influencent la détermination des conditions de travail et la relation qui s'établit entre les parties. Cela permet de dégager plus clairement les mécanismes qui assurent le fonctionnement du système<sup>39</sup>.

Le système d'emploi que j'ai documenté à partir d'une collaboration avec la CSP et la CSW se structure autour d'un objectif de développement économique et d'insertion en emploi des membres des communautés autochtones dans le secteur forestier. À partir de la présentation de la formation (3.2.1), du déroulement (3.2.2) et de la terminaison (3.2.3) du rapport salarial, je présente les caractéristiques spécifiques à ce système d'emploi et dans lequel s'inscrit le rapport au droit du travail des personnes salariées rencontrées.

#### 3.2.1 Formation du rapport salarial

La formation du rapport salarial concerne l'étape au cours de laquelle sont mis en relation la personne qui vend « son travail » et celle qui achète « le travail » par le biais d'un salaire<sup>40</sup>. En effet, d'un point de vue formel, toute personne est libre de s'engager ou non dans une situation de travail, suivant le principe de la « liberté du travail »<sup>41</sup>. La formation du rapport salarial découle donc d'un accord de volontés par lequel « une personne, [s'oblige], pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne[.]<sup>42</sup> »

Dans le système d'emploi étudié, le rapport salarial peut découler d'un contrat d'exécution de TSNC ou d'un contrat de formation détenu par l'entreprise, ce qui donne lieu à deux types de contrats qui répondent à des critères distincts (3.2.1.1). Compte tenu des entreprises dans lesquelles les personnes salariées sont embauchées, les manières dont se forme le rapport salarial répondent à une dynamique

---

<sup>39</sup> Crozier et Friedberg, 1977, *supra* note 3; Gesualdi-Fecteau, *Système d'emploi*, 2016, *supra* note 2, à la p 613.

<sup>40</sup> Gérard Courtois, « La critique du contrat de travail chez Marx » (1967) 12 *Archives de philosophie du droit* 33, aux pp 34-35.

<sup>41</sup> Pierre Verge, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006 à la p 223. [Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006]

<sup>42</sup> *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991 à l'art 2085. [CcQ]

spécifique au contexte communautaire (3.2.1.2). Mes résultats permettent également de considérer l'insertion des femmes des communautés dans les emplois créés (3.2.1.3).

#### 3.2.1.1 Types de contrat découlant du système d'emploi

Les emplois qui découlent du système d'emploi étudié peuvent résulter de contrats d'exécution conclus entre l'entreprise et Rexforêt, mais aussi de contrats de formation. Les contrats de formation doivent respecter certaines conditions de recrutement des personnes participantes. Pour qu'une formation soit donnée, toutes les personnes qui y participent doivent être Autochtones et être issues de la communauté, dont le ou la contremaître, qui peut parfois être d'une autre communauté lorsque nécessaire. Un minimum de huit personnes doivent être recrutées pour qu'un contrat de formation soit octroyé, étant donné les coûts.

L'intérêt des membres de la communauté à participer à la formation et la capacité de recrutement des entreprises sont considérés par Rexforêt comme une condition au succès de la formation :

« Il y a eu des années qu'on insistait beaucoup pour que les communautés fassent des formations. [...] Ça, dans ce temps-là, souvent la formation avait pas nécessairement un succès, parce qu'on allait là un peu comme un produit de vente, pis les choix des candidats, le besoin était pas nécessairement réel au niveau de la communauté, pis eux y essayaient de, de mettre des gens dans... [la formation.]<sup>43</sup> »

À Kitcisakik, la CSW procède donc au recrutement des membres de la communauté dans un premier temps, avant de décider qu'une formation soit donnée, et selon le nombre de personnes candidates, mène des entretiens d'embauche. Dans un deuxième temps, la CSW doit fournir une liste de noms à Rexforêt quelques semaines avant la formation. La création d'un rapport salarial dépendra donc des besoins et de l'intérêt dans la communauté à recourir aux formations offertes.

Pour les contrats d'exécution, l'embauche de personnes de la communauté n'est pas une condition à l'octroi direct de contrats à celle-ci. Toutefois, à la CSP, la majorité des débrouilleur-euses sont membres de la communauté, compte tenu des objectifs de la coopérative. L'équipe de débroussaillage s'est stabilisée depuis quelques années après une période à taux de roulement élevé, et un noyau de personnes revient d'année en année. Chaque année, entre huit et douze débrouilleur-euses sont

---

<sup>43</sup> Entretien INF-Rexforêt.

embauché-es par la CSP. La détermination du nombre de personnes embauchées se fait de manière à répartir le travail disponible (montants des contrats et durée pour les réaliser) pour que toutes les personnes salariées aient accès à l'assurance-emploi une fois la saison terminée<sup>44</sup>.

Contrairement aux contrats de formation dont la durée est déterminée, une personne peut être embauchée de manière temporaire dans le cadre d'un contrat d'exécution, pour dépanner ou pour aider à terminer un travail. Cela permet aux personnes embauchées temporairement d'avoir un salaire supplémentaire ou d'accumuler des heures pour bénéficier de l'assurance-emploi<sup>45</sup>.

### 3.2.1.2 Modes de recrutement

Qu'il s'agisse d'un contrat de formation ou d'exécution, la formation du rapport salarial avec l'entreprise locale qui réalise les contrats de TSNC se fait selon des modes similaires. Le fait que les parties au rapport salarial appartiennent à la même communauté joue un rôle central puisqu'il facilite la circulation de l'information entre elles.

L'affichage, mode classique de recrutement, n'est pas toujours retenu par les entreprises. À Pikogan, la CSP n'a jamais recouru à de l'affichage. Au départ, la coopérative faisait uniquement des contrats de débroussaillage et il y avait déjà un bassin de membres de la communauté qui travaillaient dans le secteur, dont certains avaient été impliqués dans la création de la coopérative. Lorsqu'elle recrute des participant-es pour un projet, la CSW procède à de l'affichage dans les bureaux du conseil de bande et dans les principales infrastructures de la communauté (dépanneur, bloc sanitaire, centre de santé). Toutefois, ce n'est pas le principal moyen utilisé par la coopérative.

La formation du rapport salarial découle davantage d'une dynamique relationnelle. Les personnes responsables de la gestion des coopératives vont « chercher le monde<sup>46</sup> », les personnes dont elles savent qu'elles pourraient être intéressées et disponibles. Cette façon de faire est possible grâce et facilitée par la proximité entre les personnes chargées de l'embauche dans les coopératives et les autres membres de la communauté. Comme l'indique le représentant de l'employeur de la CSP :

---

<sup>44</sup> Entretien TRAV-P-3; Entretien TRAV-P-4. Voir *infra* section 3.2.3, aux pp 94 et 95.

<sup>45</sup> Entretien TRAV-P-5.

<sup>46</sup> Entretien INF-P. Cela a également été exprimé par les acteurs clé rencontrés à Kitcisakik (INF-K-1 et INF-K-2).

« Ben ici à Pikogan, on sait qui... on s'connait toutes nous autres. Moi, la manière que j'marche là, c'est que j'ai besoin de quelqu'un, pis je sais que mettons "Ah lui y travaille pas..." Ben tsé, je l'sais, ou j'y demande là : "Tu travailles-tu?" Puis, j'm'en va le voir : "Ça te tente tu d'essayer ça?" Y me dit oui ou y me dit non, sinon j'passe à un autre. C'est moi qui s'en va les chercher. La plupart du temps là.<sup>47</sup> »

La CSW procède de la même façon. Cette dynamique permet de discuter du sens qu'aurait pour chaque personne le fait de participer aux formations offertes. Comme l'explique un des représentants de l'employeur à Kitcisakik :

« Des fois, j'pique une jasette, j'pique une jasette avec eux autres... Ça peut amener au projet comme ça. Moi j'commence, du début jusqu'à ce que la personne peut réussir pis tout ça, voir comment que ça peut être utile aussi pour elle. Les gens y embarquent tout de suite après. C'est de même que j'm'en va chercher les personnes, moi.<sup>48</sup> »

Cela renvoie aux pratiques de « recrutement actif » documentées dans la littérature et qui favorisent l'embauche d'Autochtones, alors que les pratiques de recrutement conventionnelles comme l'affichage en ligne ou l'envoi d'un curriculum vitae et l'entretien d'embauche sont considérées comme étant moins efficaces<sup>49</sup>. Le fait de privilégier le recrutement actif reflète l'importance accordée aux relations et à la confiance. Cela implique généralement un-e intermédiaire local et le recours au bouche-à-oreille au sein des communautés<sup>50</sup>.

Les entreprises jouent un rôle structurant pour les membres des communautés à la recherche d'un emploi, notamment compte tenu de la situation géographique des communautés. Les coopératives sont connues des membres qui cherchent un emploi et constituent une ressource pour eux et elles, directement dans la communauté<sup>51</sup>. Cela se manifeste d'une manière particulière à Kitcisakik. L'isolement géographique de la communauté par rapport aux principaux pôles d'emploi renforce le rôle structurant joué à cette fin par le

---

<sup>47</sup> Entretien YEUR-P.

<sup>48</sup> Entretien YEUR-K-1.

<sup>49</sup> Joanie Caron et al, « Promoting perceived insider status of indigenous employees. A review within the psychological contract framework » (2019) 26:4 Cross Cultural & Strategic Management aux pp 611 et 620. [Caron et al, *Perceived insider status of indigenous employees*, 2019]

<sup>50</sup> *Ibid* à la p 620. Guillaume Proulx et al, « Untapped potential? Attitudes and behaviours of forestry employers toward the Indigenous workforce in Quebec, Canada » (2020) 50:4 Canadian Journal of Forest Research à la p 415. [Proulx et al, *Untapped potential?*, 2020]

<sup>51</sup> Beaudoin et al recommandent d'ailleurs la création de programmes de formation offerts dans l'espace de la communauté, considérant que l'accès à la formation est souvent un défi important dans les communautés plus éloignées. Jean-Michel Beaudoin et al, « Participation of Indigenous employees in the Quebec's forestry sector: opportunities and barriers » (2022) 41:5 Equality, Diversity and Inclusion à la p 703. [Beaudoin et al, *Indigenous employees in the forest sector*, 2022]



conseil de bande – et ses entités, dont la CSW – auprès des membres. Les personnes salariées rencontrées à Kitcisakik m’ont toutes dit qu’elles se présentaient aux bureaux du conseil lorsqu’elles voulaient savoir s’il y avait du travail. La concentration des activités économiques au sein du conseil de bande fait aussi en sorte de regrouper les occasions d’emploi. Des services de formation de la main-d’œuvre et d’accompagnement en insertion professionnelle sont également offerts aux membres de la communauté<sup>52</sup>. Il s’agit donc d’un endroit de référence pour les membres de la communauté en quête d’un emploi (ou de revenus<sup>53</sup>).

La dimension géographique a également une incidence sur la formation du rapport salarial avec la CSP et dans le secteur forestier, du fait de pouvoir trouver un emploi « icitte à Pikogan », malgré la proximité de la ville d’Amos<sup>54</sup>. En effet, cela reflète un rapport à l’espace de la communauté par rapport à celui de la ville :

« J’aime ben ça moi, j’aime ben ça qu’y trouvent plein de *jobs* de même là. C’est *l’fun* au boutte là, tsé, de... on n’a pas de *job* qu’on manque là. Pis, c’est icitte à Pikogan en plus. Tsé, pas avoir ça, mettons, on aurait été presqu’obligés de travailler à Amos. J’sais pas c’est quoi que j’aurais fait moi là. J’aurais pas eu le choix de travailler à Amos là, en ville. [silence] J’pense pas que j’aurais travaillé dans le bois, moi là, pas avoir eu de Coop icitte là. J’aurais pas essayé de chercher une autre compagnie mettons là de débroussaillage. Pis, y a pas une autre compagnie de... autochtone. C’est plus euh, des Blancs là, à Amos là.<sup>55</sup> »

Les emplois forestiers (et plus généralement dans les secteurs des ressources naturelles) impliquent une situation de mobilité à l’extérieur de la communauté. Toutefois, compte tenu des conditions mises en place par la coopérative<sup>56</sup>, l’insertion en emploi au sein de la CSP permet d’en limiter les coûts<sup>57</sup>. Avec le développement des activités de la CSP sur une période de plus de dix ans, la coopérative est maintenant connue des membres de la communauté : « Tsé, un jeune qui travaille pas, y a pas de raison de... Si y vient pas nous voir c’est parce que ça l’intéresse pas.<sup>58</sup> » En effet, à Pikogan, étant donné la diversité des activités

---

<sup>52</sup> Entretien INF-K-2.

<sup>53</sup> Par exemple, un travailleur explique : « Il me restait juste pour 40 heures à faire. Pour avoir mon chômage. So, j’ai demandé au patron en bas : "OK qu’est-ce que t’as d’bon pour m’aider, deux semaines?" "OK. Deux semaines? On va essayer de trouver de quoi." Des fois, juste pour avoir des sous un bord su’ l’autre. » Entretien TRAV-K-1.

<sup>54</sup> Pikogan est située à environ trois kilomètres d’Amos.

<sup>55</sup> Entretien TRAV-P-4.

<sup>56</sup> Voir *infra* section 3.2.2.1, aux pp 83-85.

<sup>57</sup> Voir : Hugo Asselin et Roxane Drainville, « Are Indigenous youth in a tug-of-war between community and city? Reflections from a visioning workshop in the Lac Simon Anishnaabeg community (Quebec, Canada) » (2020) 17 World Development Perspectives à la p 3. [Asselin et Drainville, *Tug-of-war*, 2020]

<sup>58</sup> Entretien YEUR-P-1.

entreprises par la CSP et le nombre de membres de la communauté qu'elle embauche, la coopérative joue un rôle important dans la création d'emplois diversifiés de qualité organisés à partir de la communauté (outre les emplois au sein du conseil de bande ou des infrastructures de la communauté).

### 3.2.1.3 Insertion des femmes dans les emplois forestiers manuels

Les activités de TSNC sont des emplois non traditionnels pour les femmes<sup>59</sup>. En effet, selon les données pour l'année 2020 et suivant la classification nationale des professions, les ouvrier·ères en sylviculture et en exploitation forestière constituent une main-d'œuvre composée à 88,1% d'hommes<sup>60</sup>. Si les coopératives et les dispositifs d'octroi de contrats aux communautés dans le secteur favorisent la création d'emplois, ces emplois seront principalement occupés par des hommes<sup>61</sup>. Dans les deux communautés, j'ai rencontré des femmes qui avaient travaillé comme débroussailleuses pour les coopératives. Dans les deux cas, aucun effort de recrutement particulier n'avait été mis en place.

À Pikogan, les deux femmes qui ont travaillé dans le débroussaillage l'ont fait en accompagnant leur mari qui travaillait déjà pour la CSP dans des contrats d'exécution. C'est donc par leur intermédiaire que s'est créé le rapport salarial entre elles et la coopérative. La travailleuse rencontrée à Pikogan a commencé à débroussailler parce que son mari lui avait demandé si elle voulait essayer : le couple avait besoin d'un revenu supplémentaire<sup>62</sup>. Depuis, son mari et elle travaillent ensemble sur les mêmes terrains et partagent

---

<sup>59</sup> Gouvernement du Québec, « Ouvriers / ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière » (2023), en ligne : Gouvernement du Québec – Emploi <<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/explorer-metiers-professions/8422-ouvriers-ouvrieres-en-sylviculture-et-en-exploitation-forestiere>>.

<sup>60</sup> ForêtCompétences, « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021 », Québec, 2022 à la p. 41. Les « ouvrier·ères en sylviculture et en exploitation forestière » ne désignent pas seulement les emplois en débroussaillage, ils et elles exercent diverses fonctions liées au reboisement, à la gestion, à l'amélioration et à la conservation des forêts. *Ibid.*

<sup>61</sup> En 2016, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) s'est intéressée à la place qu'occupent les femmes autochtones dans les métiers non traditionnels en milieu urbain. L'analyse du *Portrait de la main-d'œuvre féminine autochtone vivant en milieu urbain* a montré que les femmes autochtones sont à peu près absentes des métiers non traditionnels. Selon ces données, la proportion de femmes autochtones dans les métiers non traditionnels varie entre 0 % et 0,4 % et, parmi les femmes autochtones en emploi, 6,1% d'entre elles occupent un métier non traditionnel. Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), « Trousse à outils. Les femmes autochtones dans les métiers non-traditionnels », 2019, aux pp 11 et 12 [CDRHPNQ, *Femmes autochtones, métiers non-traditionnels*, 2019].

<sup>62</sup> Entretien TRAV-P-1; Entretien TRAV-P-6.

la rémunération obtenue par hectare débroussaillé. S'agissant de contrats d'exécution, c'est son mari qui a formé la travailleuse directement sur le terrain, en contexte de production<sup>63</sup>.

En contexte de formation, à Kitcisakik, les femmes rencontrées se sont présentées comme les autres personnes candidates et leurs candidatures ont été retenues<sup>64</sup>. Bien que le cadre de la formation ait mené à la formation du rapport salarial de la même manière que pour les autres personnes participantes, la travailleuse était la seule femme parmi une équipe d'une dizaine d'hommes. La travailleuse s'étonnait qu'il n'y ait pas eu plus de femmes lors de sa formation. Elle considérait même ce fait comme la seule injustice qu'elle aurait vécu dans le cadre de son travail :

« Non. Non. [je n'ai jamais subi d'injustice au travail] [silence] Mais, « injuste »? Peut-être, le fait que j't'ais tout seule comme femme. Entre guillemets, c't'« injuste ». Parce que, euh... j't'ais tout seule comme femme là. J'aurais aimé ça moi que... qu'y aille une autre femme qui... qui travaille avec moi en débroussaillage là. Y me semble que ça aurait été *l'fun* être deux-trois femmes en même temps.<sup>65</sup> »

La travailleuse n'avait pas d'explication au fait d'être la seule femme, mais elle a évoqué la nature du travail de débroussaillage, comme c'est un travail exigeant physiquement. Bien qu'elle-même aime le travail physique, elle considérait la possibilité que ce n'était pas un emploi typiquement féminin. Elle a aussi évoqué la conciliation travail-famille : comme c'est une activité qui demande de partir tôt le matin et de revenir seulement à la fin de la journée dans la communauté, et comme la responsabilité du soin des enfants revient davantage aux femmes, il faut être en mesure de « faire garder » ses enfants. Dans son cas, elle a élevé seule sa fille et c'est sa mère qui en prenait soin lorsqu'elle partait pour la formation<sup>66</sup>.

La travailleuse de Pikogan a quant à elle hésité à se joindre à son mari, même si le travail en forêt l'intéressait. Elle savait qu'elle serait capable physiquement, mais elle avait peur de faire rire d'elle parce que « c'est une fille<sup>67</sup> ». La travailleuse, pour favoriser la participation des femmes de la communauté aux

---

<sup>63</sup> Entretien TRAV-P-1 : « C'est moi qui l'a formée, sur place là, vu qu'on travaille dans le même terrain. C'que fallait que j'fasse pour la former, fallait que j'me mette beaucoup de patience... pour euh... mon salaire. Fallait que j'accepte que mon salaire qu'y allait pas... être aussi haut que d'habitude. Y avait pas de projet pour la payer à l'heure ma femme, fait que, elle a commencé de même elle aussi. »

<sup>64</sup> Elles se sont par ailleurs démarquées au cours de leurs formations respectives. L'une a obtenu un prix de réussite pour la meilleure production de son groupe, alors qu'elle était la seule femme du groupe. L'autre a été embauchée comme chauffeuse pour les déplacements lors de sa formation et a par la suite été embauchée par la CSP comme chauffeuse pour une formation subséquente.

<sup>65</sup> Entretien TRAV-K-3.

<sup>66</sup> Entretien TRAV-K-3.

<sup>67</sup> Entretien TRAV-P-6.

activités de débroussaillage, a lancé l'idée de faire une formation mixte : « parce que, j'en connais moi des filles, [qui aimeraient ça ou qui l'essaieraient], elles m'en parlent souvent. » Elle explique toutefois que si elles ne l'essaient pas en fin de compte, c'est parce que : « Y ont une gêne euh... Ou ben : "J'sais pas si j'vas être capable." Tsé, y parlent comme ça là.<sup>68</sup> » Il faut dire qu'aucune activité de formation destinée spécifiquement aux femmes de la communauté n'a été mise en place par la coopérative.

Les barrières identifiées par les travailleuses correspondent à celles identifiées par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) dans une trousse destinée aux femmes autochtones, aux institutions de formation et aux employeurs, concernant l'insertion des femmes autochtones dans les métiers non-traditionnels<sup>69</sup>. Selon ce document, les femmes autochtones font face à des barrières personnelles et systémiques. Le manque d'estime de soi ou la timidité est l'une des barrières les plus importantes<sup>70</sup>. Cette barrière représentait 40% des barrières personnelles, alors que les politiques d'assimilation (*Loi sur les indiens*, pensionnats) (28,6%) et le racisme ou la discrimination ressentis (28,6%) étaient les plus importantes barrières systémiques documentées. Ces données ont toutefois été construites à partir d'un portrait de la main-d'œuvre féminine autochtone en milieu urbain, ce qui pourrait expliquer que les barrières liées aux politiques d'assimilation ou au racisme et discrimination vécues n'aient pas été mentionnées par les femmes rencontrées dans le cadre de la présente recherche. Ces femmes, qui résident en communautés, travaillent également pour des entreprises détenues par des intérêts économiques autochtones. Cela dit, la difficulté à concilier travail-famille fait également partie des barrières personnelles identifiées par le CDRHPNQ et le fait que ces emplois soient généralement occupés par des hommes, des barrières systémiques<sup>71</sup>. Cette dernière barrière pourrait expliquer le sentiment de gêne et les rôles genrés associés au travail, comme le fait que le travail manuel soit davantage associé aux hommes<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> Entretien TRAV-P-6.

<sup>69</sup> CDRHPNQ, Femmes autochtones, métiers non-traditionnels, 2019, *supra* note 61. La CDRHPNQ a mené une série de consultations auprès des trois groupes cibles dans les quatre villes desservies par un centre de service urbain de la CDRHPNQ, soit Montréal, Québec, Sept-Îles et Val-d'Or. Elle a rencontré 16 femmes autochtones formées ou en emploi, les membres de 16 institutions de formation et 16 employeurs par le biais de groupes de discussion ou d'entretiens semi-dirigés. *Ibid* à la p. 11.

<sup>70</sup> *Ibid* à la p. 13.

<sup>71</sup> *Ibid*.

<sup>72</sup> Magalie Quintal-Marineau, « The new work regime in Nunavut: A gender perspective » (2017) 61:3 *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien* aux pp 341-342.

### 3.2.2 Déroutement du rapport salarial

Le droit impose des obligations à l'une et l'autre des parties qui configurent le rapport salarial<sup>73</sup>. Bien que le rapport salarial soit *a priori* individuel – entre la personne salariée et celle qui l'emploie –, la personne salariée s'insère dans « un milieu organisé de travail – l'entreprise – qui implique une gestion d'ensembles de [personnes salariées]<sup>74</sup> ». L'étude du système d'emploi permet de rendre compte des interventions des acteurs exogènes au champ du droit du travail dans le déroulement de celui-ci et de leur influence sur sa configuration<sup>75</sup>. Le déroulement du rapport salarial est déterminé différemment selon que l'entreprise réalise des travaux dans le cadre de contrats d'exécution (3.2.2.1) ou dans le cadre de contrats de formation (3.2.2.2). La présentation du déroulement a mis en lumière un autre processus propre au système d'emploi : l'identification sociale des personnes salariées aux entreprises dans lesquelles elles s'insèrent (3.2.2.3).

#### 3.2.2.1 Déroutement du rapport salarial dans le cadre des contrats d'exécution

Les communautés autochtones qui obtiennent des contrats d'exécution par octroi direct doivent respecter les exigences imposées notamment par la LADTF à toute entreprise réalisant des travaux sylvicoles. La CSP doit donc se conformer à certaines exigences légales dans la détermination des conditions dans lesquelles s'exécute le travail.

Pour pouvoir obtenir et réaliser des contrats d'exécution de TSNC, la CSP bénéficie de la certification du Programme de gestion des entreprises sylvicoles (PGES) détenue par CFOR, le groupement forestier duquel la coopérative fait partie. Rappelons que cette certification est un mécanisme privé visant à enrayer les pratiques dites « déloyales » entre les entreprises du secteur, rendu obligatoire par l'entrée en vigueur de la LADTF<sup>76</sup>. La mise en œuvre de la certification est assurée par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ). Des exigences relatives aux droits au travail figurent dans le PGES. La plupart renvoient

---

<sup>73</sup> Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006, *supra* note 41, à la p 247. Notamment, « [l']employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. » CcQ, *supra* note 42, à l'art 2087. La personne salariée quant à elle, « outre qu'[elle] est tenu[e] d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'[elle] obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. » *Ibid* à l'art 2088 al 1.

<sup>74</sup> Verge, Vallée et Trudeau, *Sources du droit du travail*, 2006, *supra* note 41, à la p. 223.

<sup>75</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité sur droit » (2016) RDCTSS à la p 18. [*Gesualdi-Fecteau, Usage du droit du travail*, 2016] Voir aussi : Dalia Gesualdi-Fecteau et al, « Nouveau régime forestier et conditions de travail dans la sylviculture : retour vers le futur? » (2023) 77:4 RI/IR à paraître. [*Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier*, 2023]

<sup>76</sup> Voir *supra* section 1.1, aux pp 12-14.

explicitement aux lois et règlements en vigueur et aux outils développés par la CNESST en matière de prévention<sup>77</sup>. Selon les règles de fonctionnement du BNQ, la mise en œuvre du PGES s'effectue par un système d'audits. Trois audits de maintien des pratiques de gestion sont réalisés à intervalles de douze mois sur une période de quatre ans en alternance au « bureau » et en « forêt », de même qu'un audit de recertification à chaque nouveau cycle de certification<sup>78</sup>. En cas de non-conformité, une demande d'action corrective mineure ou majeure est émise selon la nature et la gravité de l'écart<sup>79</sup>. Si l'entreprise ne met pas en œuvre d'action pour corriger l'écart dans le délai prescrit, cela peut mener à la suspension<sup>80</sup>, voire au retrait<sup>81</sup> du certificat. Le MFFP et Rexforêt en sont alors informés<sup>82</sup>, ce qui entraîne la suspension de l'octroi de contrats et des contrats en cours.

Le directeur de la CSP, de même que le contremaître des travaux de débroussaillage, prennent très au sérieux la mise en œuvre du programme de certification. Le directeur de la CSP explique l'importance de se conformer au PGES pour ne pas perdre la certification et l'importance de sensibiliser les travailleur-euses : « Si j'vois un gars dans' coop moi pis que y a pas son garde, j'vais y dire : "Qu'est-ce tu fais là, on paye pour ça, retourne mettre ton garde." Je, je lui fais comprendre. Si on l'enlève, c'est toute la Coop qui travaille pu.<sup>83</sup> » La CSP bénéficie de la certification de CFOR, le groupement forestier duquel elle est membre. La suspension ou le retrait de la certification par le fait de la CSP aurait donc aussi pour conséquence d'entraîner la suspension ou le retrait de la certification pour l'ensemble du groupement. Ainsi, c'est la portée collective du risque pour l'entreprise – et son partenaire – d'être sanctionnée en cas de non-respect qui est significative pour la CSP.

---

<sup>77</sup> Voir *supra* section 1.1, à la p 13.

<sup>78</sup> Un cycle de certification est d'une durée de quatre ans. BNQ, « Règles de fonctionnement pour la certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES) au BNQ », 11<sup>e</sup> édition, avril 2020 aux pp 2-3 et à l'art 3.7.2.

<sup>79</sup> *Ibid* à l'art. 3.5.1.

<sup>80</sup> *Ibid* à l'art. 6.2.1. L'avis écrit du BNQ informant le client de la suspension du certificat indiquera la raison de cette suspension et les conditions dans lesquelles elle pourra être levée. *Ibid* à l'art. 6.2.2.

<sup>81</sup> *Ibid* à l'art. 6.3.1.

<sup>82</sup> *Ibid* à l'art. 6.2.2.

<sup>83</sup> Entretien YEUR-P.

D'autres exigences du PGES sont relatives à la qualité d'exécution des travaux<sup>84</sup>. L'audit du BNQ est alors réalisé à partir des données du MFFP<sup>85</sup>. Toutefois, puisque la rémunération est au rendement, l'entreprise doit d'abord démontrer qu'elle s'est assurée de documenter la mesure de la « quantité » et de la « qualité » des travaux pour répondre aux exigences liées à la transparence envers les travailleur-euses<sup>86</sup>. Ces mesures doivent être réalisées « à l'aide de méthodes reconnues[,] d'instruments vérifiés et entretenus[, et] par du personnel compétent pour le faire.<sup>87</sup> » Dans le cas de la CSP, le suivi de la qualité d'exécution des travaux est réalisé par un technicien forestier de CFOR, après une validation préliminaire réalisée par le contremaître<sup>88</sup>. Le fait d'être membre du groupement forestier permet un partage des ressources et des compétences, dont l'expertise professionnelle et technique<sup>89</sup>.

Au-delà des exigences du PGES, la CSP a mis en place des aménagements au déroulement habituel du rapport salarial dans le secteur de manière à favoriser l'emploi des Abitibiwinnik. Mes résultats montrent que certaines des pratiques de l'entreprise découlent de besoins spécifiques des membres de la communauté. Concrètement, ces aménagements s'articulent autour de l'organisation collective des déplacements des personnes salariées à partir de leur lieu de résidence dans la communauté, de la détermination de la durée du travail et de l'aide financière offerte aux travailleur-euses pour couvrir les coûts des outils et des équipements de travail.

L'organisation d'un transport pour les déplacements requis par l'emploi répond à un besoin dans la communauté. Il s'agit d'ailleurs d'un enjeu majeur dans l'ensemble du secteur forestier, tant pour les

---

<sup>84</sup> AETSQ, FQCF et Groupements forestiers Québec, « Pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES). Cahier des charges », 13<sup>e</sup> édition, avril 2020 à l'art 5.2. [PGES, Cahier des charges, 2020]

<sup>85</sup> *Ibid* à l'art. 5.1. En effet, le MFFP est chargé de vérifier les travaux réalisés en territoire public dans le cadre d'une démarche d'inventaire. Cette démarche a pour but de s'assurer du respect des normes d'aménagement durable des forêts prévues notamment dans la LADTF et son règlement. LADTF, *supra* note 7, à l'art 38. Voir notamment : MFFP, « Guide d'application du Règlement sur l'aménagement durable des forêts du domaine de l'État », en ligne : Gouvernement du Québec (2016-2022) <<http://mffp.gouv.qc.ca/RADF/guide/>>.

<sup>86</sup> PGES, Cahier des charges, 2020, *supra* note 84, à l'art 4.4.2.

<sup>87</sup> *Ibid*.

<sup>88</sup> Entretien YEUR-P.

<sup>89</sup> Dura et al, Corporate-Indigenous partnerships, 2021, *supra* note 37, à la p 198.

membres de l'industrie<sup>90</sup> que pour les personnes salariées autochtones qui y travaillent<sup>91</sup>. Les personnes salariées sont hébergées dans un camp forestier situé à proximité des terrains à débroussailler et à une distance de plus ou moins deux heures de route de Pikogan, selon le contrat. La plupart des travailleuses n'ont pas de permis de conduire valide ni de véhicule adéquat, comme l'explique ce travailleur :

« Y [le contremaître] part avec la *van*. Y fait le tour icitte, y ramasse tout le monde, pis... Mais tsé, y n'a pas beaucoup icitte dans' Coop qu'on a notre permis. Comme débroussaillers y doit y avoir quoi? Quatre personnes qui doivent avoir leur permis? Sur, comme, quinze-seize. [...] Ça prend la *van*! [rires] Sinon, ben on aurait eu toutes d'la misère à voyager avec toute... Pas tout le monde qui a des *pick up* aussi là, ceux-là qui ont des permis.<sup>92</sup> »

Ainsi, tous les déplacements sont coordonnés par la coopérative. L'horaire de travail est donc déterminé en fonction de la nécessité de coordonner les déplacements, qui est facilitée par le fait que la grande majorité des personnes salariées habite au même endroit. Le départ vers le camp se fait le dimanche soir. La semaine de travail dure cinq jours une semaine, et quatre jours la semaine suivante, la semaine de paye, de manière à bénéficier d'un plus long repos et de temps pour faire des achats. Selon un article sur la mobilité des jeunes autochtones, un service de transport pour les membres de la communauté anicinapek de Lac-Simon a aussi été mis en place par une organisation communautaire pour assurer les déplacements des membres qui n'ont pas de voiture ou de permis de conduire vers Val-d'Or, la ville la plus proche, où des membres de la communauté travaillent<sup>93</sup>. Ce soutien leur permet de demeurer dans la communauté tout en bénéficiant des opportunités d'emploi de la ville, favorisant à la fois l'accès à l'emploi et le maintien d'une appartenance culturelle rattachée à l'espace de la communauté.

---

<sup>90</sup> Proulx et al, *Untapped potential?*, *supra* note 50, aux pp 15-16; Dura et al, *Corporate-Indigenous partnerships*, 2021, *supra* note 37, à la p 197.

<sup>91</sup> Beaudoin et al, *Indigenous employees in the forest sector*, 2022, *supra* note 51, à la p 700; Jeanne Desrochers-Arsenault, « Motivations et enjeux de la main-d'œuvre autochtone forestière : le cas des Innus de Pessamit », Québec, Rapport de recherche : Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval, 2021 à la p 13. [Desrochers-Arsenault, *Rapport main-d'œuvre forestière – Pessamit*, 2021]; Desrochers-Arsenault, *Rapport main-d'œuvre forestière – Wemotaci*, 2021, *supra* note 37, à la p 21. Cela a aussi été documenté dans d'autres secteurs des ressources naturelles, dont le secteur minier. Voir : Joanie Caron, Hugo Asselin et Jean-Michel Beaudoin, « Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention » (2020) 68 *Resources Policy* 101793. [Caron, Asselin et Beaudoin, *Indigenous employees' perceptions*, 2020]

<sup>92</sup> Entretien TRAV-P-4.

<sup>93</sup> Asselin et Drainville, *Tug-of-war*, 2020, *supra* note 57, à la p 2.



Un autre aménagement est le financement par la CSP des équipements de protection individuelle (EPI) et des outils de travail par le biais de comptes de crédit dans des magasins spécialisés à proximité de la communauté. Les montants engagés pour débiter la saison sont ensuite déduits des payes<sup>94</sup>. Cela permet aux travailleur·euses de se procurer les équipements nécessaires, même s'ils ou elles n'ont pas encore les liquidités pour ce faire.

Le déroulement du rapport salarial est donc déterminé par la CSP en tenant compte des conditions de travail caractéristiques du secteur (dont les déplacements, l'hébergement en forêt et les frais liés à l'achat des outils de travail), mais aussi de la situation des membres de la communauté. Les ressources rendues disponibles par la participation de la coopérative à CFOR, permettent de respecter les obligations qui découlent des contrats d'exécution de TSNC et qui encadrent le déroulement du rapport salarial.

### 3.2.2.2 Déroulement du rapport salarial dans le cadre des contrats de formation

Pour les travaux réalisés dans le cadre de contrats de formation, les conditions d'exécution du travail sont déterminées de manière à favoriser la réussite de la formation et ainsi permettre aux personnes qui y participent d'accéder au marché du travail. Comme il s'agit d'un contexte d'apprentissage, le déroulement du rapport salarial n'est pas régi par les mêmes obligations que pour les contrats d'exécution. La CSW n'a pas besoin de la certification PGES lorsque les travaux sont prévus dans le cadre d'un contrat de formation<sup>95</sup>. Ainsi, le BNQ n'intervient pas dans la supervision des pratiques de l'entreprise.

Bien que le rapport salarial soit formé entre l'entreprise et les personnes participantes, son déroulement, dans le cadre des contrats de formation, est principalement déterminé par Rexforêt, limitant la marge de manœuvre de l'entreprise :

« Mettons Rexforêt, un exemple, y a un montant d'argent qu'y donnent. On peut pas aller plus haut. Parce qu'on peut pas renégocier, pis ces affaires-là, c'est pas nous autres qui le fait, euh, les montants à payer pis tout ça. Tout le projet est fait déjà comme ça. Les calculs sont

---

<sup>94</sup> Entretien TRAV-P-3.

<sup>95</sup> Entretien INF-Rexforêt. Les secteurs affectés aux contrats de formation ne font pas partie des secteurs d'intervention faisant l'objet de prescriptions sylvicoles. Ces contrats sont donc à l'extérieur du marché des TSNC. Pour cette raison, et compte tenu de l'étroite supervision de Rexforêt, les entreprises (ou les communautés) n'ont pas à être certifiées pour obtenir des contrats de formation.

déjà faits. Quand on rencontre nos, nos gens, [les contrats] sont déjà faits : "vous allez être payés tant, telle heure..."<sup>96</sup> »

Rexforêt, acteur exogène au champ du droit du travail, joue alors un rôle de premier plan dans la détermination des conditions d'un contrat de formation.

De manière à favoriser le développement de bonnes techniques de travail, la formation dure entre douze et seize semaines. La durée est flexible pour que la personne de Rexforêt qui dispense la formation et le ou la contremaître de la communauté puisse s'adapter au rythme d'apprentissage des personnes qui y participent<sup>97</sup>. La formation débute par un cours théorique d'une durée de deux semaines sur les exigences du MFFP pour les travaux de débroussaillage selon les types de traitement et sur les techniques de travail à adopter pour travailler de manière sécuritaire et productive.

Contrairement aux contrats d'exécution, dans le cadre des contrats de formation, la rémunération est à taux horaire. Pour réussir la formation, les personnes participantes sont tout de même évaluées sur leur productivité, ainsi que sur la qualité du travail réalisé, l'entretien de la scie débroussailleuse et leurs méthodes de travail. L'horaire de travail est de huit heures par jour, excluant le temps de déplacement (une heure par jour), cinq jours par semaine. Puisque peu de membres de la communauté ont un permis de conduire, les déplacements sont coordonnés par la CSW, qui en assume les frais<sup>98</sup>. Les lieux choisis pour la formation sont à proximité de la communauté pour faciliter les déplacements. La coopérative est aussi chargée de l'achat des outils et équipements, qui sont ensuite facturés à Rexforêt. En effet, les outils de travail, de même que les EPI, sont fournis sans frais aux travailleur·euses dans le cadre de la formation. Les personnes salariées conservent leurs EPI et, si la formation est complétée, la scie peut également leur appartenir selon une entente de paiement conclue avec chaque travailleur·euse. Cela leur permet par la suite d'accéder au marché du travail en ayant en main tous les outils nécessaires<sup>99</sup>.

Le ou la contremaître joue un rôle clé dans le déroulement du rapport salarial. Son embauche relève d'ailleurs de la coopérative et non de Rexforêt. C'est par l'entremise du ou de la contremaître que le suivi quotidien du travail et de la progression de chaque personne est effectué par le biais d'un rapport

---

<sup>96</sup> Entretien YEUR-K-1.

<sup>97</sup> Entretien INF-Rexforêt.

<sup>98</sup> Entretien YEUR-K-1 et YEUR-K-2; Entretien INF-K; Entretien INF-Rexforêt.

<sup>99</sup> Entretien INF-Rexforêt.

hebdomadaire remis à Rexforêt<sup>100</sup>. Le ou la contremaître est également l'intermédiaire entre les personnes salariées et la CSW. Quant à Rexforêt, l'organisation est chargée de la supervision et de l'évaluation du volet « technique » de la formation. En effet, comme l'indique un des informateur-trices clé-es rencontré-es, les rapports hebdomadaires remplis par le contremaître du projet servent d'outil de contrôle du travail, mais aussi d'outil de sensibilisation des personnes participantes au respect du contrat (rendement et qualité), et à réduire les erreurs<sup>101</sup>. L'objectif d'insertion professionnelle requiert qu'à l'issue de la formation, les personnes qui y participent soient capables de répondre aux impératifs de toute entreprise sylvicole. Toutefois, les objectifs poursuivis par Rexforêt ne correspondent pas toujours aux critères de réussite de la coopérative qui est plus sensible aux facteurs qui sont susceptibles de démotiver leurs membres.

Les conditions spécifiques de la formation, comme le recours à un transport collectif ou la proximité des superficies qui seront débroussaillées, sont déterminées lors de la négociation du contrat entre la CSW et Rexforêt, de manière à assurer le succès de la formation en fonction du contexte de la communauté. En matière de contrats de formation, Rexforêt, qui dispose de la connaissance technique et sectorielle, intervient de manière prégnante dans le déroulement du travail. La CSW fait quant à elle intervenir la compréhension dont elle dispose des besoins des membres de la communauté de Kitcisakik.

### 3.2.2.3 Identification sociale des personnes salariées anicinapek aux entreprises locales

Les résultats quant au déroulement du travail révèlent un processus d'identification sociale des personnes salariées anicinapek aux entreprises pour lesquelles elles travaillent. Le concept d'« identification sociale » en lien avec l'emploi est défini comme « le fait de considérer personnellement son travail comme une fin en soi et de se définir par rapport à son travail<sup>102</sup> ». Étant donné que l'identification des personnes salariées à leur emploi est un processus cognitif et affectif par lequel les personnes « se définissent, communiquent cette définition aux autres et l'utilisent pour naviguer dans leur vie professionnelle et

---

<sup>100</sup> Pour ce faire, il ou elle doit être formé-e par l'organisation pendant une semaine, avant le début de la formation de débroussaillage, sur les suivis à effectuer.

<sup>101</sup> Entretien INF-Rexforêt.

<sup>102</sup> Aruna Ranganathan, « Identification and Worker Responses to Workplace Change: Evidence from Four Cases in India » (2021) 74:3 ILR Review à la p. 664. [Ranganathan, 2021] Traduction libre : « the state of personally valuing one's work as an end in itself, and defining oneself in terms of one's work ».

personnelle<sup>103</sup> », sa prise en compte permet de mieux comprendre les dimensions de leur travail auxquelles elles accordent de l'importance en lien avec leur identité sociale<sup>104</sup>. Dans un article portant sur les effets de l'identification sur la façon dont les personnes salariées réagissent aux changements dans leur milieu de travail, Ranganathan conclut que lorsqu'un changement favorise ou interfère avec l'identification des personnes à une dimension de leur emploi, il sera accepté dans le premier cas, et fera l'objet de résistance dans le second. L'autrice invite donc à accorder une attention particulière aux « spécificités de l'identification » (*specifics of identification*), soit aux caractéristiques de la relation qu'elles entretiennent avec leur emploi qui mènent à une posture d'acceptation ou de résistance face à une situation dans le cadre du travail<sup>105</sup>.

La littérature sur le comportement organisationnel reconnaît trois principales « sources » d'identification dans le travail : le travail (*work*) lui-même, le métier (*occupation*) auquel il est associé et l'organisation dans laquelle il s'exerce (*organization*)<sup>106</sup>. Les entretiens réalisés indiquent que les personnes salariées anicinapek s'identifient aux entreprises pour lesquelles elles travaillent donc, à l'organisation. S'identifiant à leur organisation, les personnes se perçoivent comme « partageant avec [elle] les qualités et les défauts, les succès et les échecs, et même les destins<sup>107</sup> ». Le lien entre les personnes et l'organisation revêt une dimension existentielle<sup>108</sup> : le « collectif » dans lequel elles s'insèrent est ainsi perçu comme étant

---

<sup>103</sup> Blake E. Ashforth, Spencer H. Harrison et Kevin G. Corley, « Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions » (2008) 34:3 *Journal of Management* à la p 334 [Ashforth et al, *Identification in organizations, 2008*], cité dans Ranganathan, 2021, *supra* note 102, à la p 667. Traduction libre : « define themselves, communicate that definition to others, and use it to navigate their work lives and personal lives ».

<sup>104</sup> Ashforth et al, *Identification in organizations, 2008, supra* note 103, aux pp 327-328. Voir aussi : Blake E. Ashforth et Fred Mael, « Social Identity Theory and the Organization » (1989) 14:1 *The Academy of Management Review* 20-39. [Ashforth et Mael, *Social identity theory and the organization, 1989*]

<sup>105</sup> Ranganathan, 2021, *supra* note 102, à la p 676.

<sup>106</sup> *Ibid* à la p 667. Voir aux pp 668-669.

<sup>107</sup> *Ibid* aux pp 668-669. Traduction libre : « sharing qualities and faults, successes and failures, and even destinies with their organizations ». Voir aussi : Fred A. Mael et Lois E. Tetrick, « Identifying Organizational Identification » (1992) 52:4 *Educational and Psychological Measurement* 813-824; Michael G. Pratt, « To Be or Not To Be?: Central Questions in Organizational Identification » dans, David A. Whetten et Paul C. Godfrey, dir, *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, Thousand Oaks, SAGE Publications, 1998, aux pp 171-208. [Pratt, *Central questions in organizational identification, 1998*]; Alexander S. Haslam et al, *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*, New York, Psychology Press, 2003.

<sup>108</sup> Jeffrey S. Bednar et al, « Putting Identification in Motion: A Dynamic View of Organizational Identification » (2020) 31:1 *Organization Science* à la p 213. [Bednar et al, *Dynamic view of organizational identification, 2020*]

équivalent au « soi »<sup>109</sup>. Cela a notamment un effet sur la rétention des personnes salariées au sein de l'entreprise<sup>110</sup>.

L'identification des personnes salariées à la CSP et à la CSW peut être attribuable au fait que les entreprises sont basées dans les communautés et au modèle d'entreprise privilégié : la coopérative. Elle ressort d'un processus de « reconnaissance » vis-à-vis de l'organisation<sup>111</sup>. L'enracinement des entreprises dans la communauté influence l'embauche de personnes salariées anicinapek, compte tenu de l'objectif de création d'emploi poursuivi par celles-ci. Cela permet aux personnes salariées de travailler « entre Autochtones » et d'ainsi se sentir plus à l'aise : « C'est juste que, avec les Autochtones, j'me sens mieux vu que, j'en suis un.<sup>112</sup> » En effet, les personnes salariées partagent une façon de voir les choses et disent se comprendre parce qu'elles sont « entre Autochtones ». Comme l'explique un des travailleurs de Kitcisakik, à la question de savoir s'il avait déjà vécu une situation qu'il avait considéré injuste dans le cadre de son travail :

« Y'a pas eu beaucoup d'injustice, parce que tsé on travaille entre Autochtones so... [silence] Le dialogue entre Autochtones, c'est différent qu'entre un Autochtone pis un Blanc. Ben, pas vraiment différent, mais... Le point de vue... c'est deux différents points de vue... [Par exemple, au moment d'intervenir dans une parcelle] Le Blanc va couper. L'[Autochtone] va entretenir.<sup>113</sup> »

Pour le directeur de la CSP, parlant d'une situation problématique pour laquelle il avait dû intervenir auprès d'un des travailleurs anicinapek dans le débroussaillage, la discussion ne sera pas la même avec un Autochtone qu'avec un non-Autochtone :

« Fait qu'on y a dit, on y a parlé, pis y est parti. On l'a laissé partir. Y est rien arrivé. C'est ça que je te dis, c'est pas 'a même *game* les Autochtones pis les Blancs, tsé mettons là. Un Blanc aurait dit : "Ah ouais, OK...!" pis ça aurait fait une grosse affaire. Je l'sais parce que j'ai déjà travaillé avec eux autres. Pis nous autres ben, y le comprennent ou ben, y vont se retirer, y vont se tasser. C'est plus pacifique un peu. [...] On est de même. Calmes. Mais y a toujours des intimidateurs pareils là.<sup>114</sup> »

---

<sup>109</sup> Ashforth et al, Identification in organizations, 2008, *supra* note 103, à la p 359.

<sup>110</sup> Voir : Ranganathan, 2021, *supra* note 102, à la p 669.

<sup>111</sup> Pratt, Central questions in organizational identification, 1998, *supra* note 107.

<sup>112</sup> Entretien TRAV-P-2.

<sup>113</sup> Entretien TRAV-K-1.

<sup>114</sup> Entretien YEUR-P.

Un des trois travailleurs parmi ceux que j'ai rencontrés pour cette recherche qui a travaillé pour des entreprises « de Blancs » de la région dans le secteur forestier a parlé du racisme vécu dans ces entreprises<sup>115</sup>. Il a dit avoir été exclu des relations socio-professionnelles, des tâches payantes, des beaux terrains. Il a aussi décrit un sentiment d'isolement. Il a dit s'être senti traité comme un numéro, en mentionnant qu'il n'avait pas eu ce sentiment dans les entreprises détenues par des intérêts économiques autochtones pour lesquelles il a aussi travaillé<sup>116</sup>. Cela reflète la dynamique de mobilité identifiée chez des jeunes anicinapek de la communauté de Lac-Simon qui se traduit par des facteurs qui les poussent vers la ville ou qui les (ré)attire vers la communauté et inversement<sup>117</sup>. En effet, le racisme était une des raisons qui « repoussent » (*push-away*) les jeunes anicinapek de la ville, où sont concentrées les opportunités d'emploi, et qui les « (ré)attirent » (*pull back*) vers la communauté<sup>118</sup>.

Le fait de connaître les personnes avec qui elles travaillent est également ressorti comme une condition importante pour les personnes salariées rencontrées. En effet, puisqu'à Kitcisakik, tous les membres de la coopérative, et à Pikogan, la majorité des membres de la coopérative, sont des membres de la même communauté, elles et ils se connaissent toutes et tous déjà. Ce sont parfois des membres d'une même famille. Cela a d'ailleurs été mentionné par les femmes rencontrées. Elles m'ont dit que, même si elles travaillaient uniquement avec des hommes, et malgré une gêne initiale, elles s'intégraient bien, parce qu'elles les connaissaient déjà<sup>119</sup>. Le fait d'être entouré de pairs a été identifié dans la littérature comme un élément central au bien-être au travail des personnes salariées autochtones. Atteindre une « masse critique » d'Autochtones dans une entreprise est d'ailleurs un facteur organisationnel qui favorise l'intégration<sup>120</sup>. Cela a pour effet concret de permettre aux personnes salariées autochtones de « se référer

---

<sup>115</sup> Entretien TRAV-P-5.

<sup>116</sup> Entretien TRAV-P-5.

<sup>117</sup> Asselin et Drainville, *Tug-of-war*, 2020, *supra* note 57, à la p 2.

<sup>118</sup> *Ibid.* Voir aussi : Caron, Asselin et Beaudoin, *Indigenous employees' perceptions*, 2020, *supra* note 91, à la p 9.

<sup>119</sup> Entretien TRAV-K-3; Entretien TRAV-P-6.

<sup>120</sup> Caron et al, *Perceived insider status of indigenous employees*, 2019, *supra* note 49, à la p 620; Caron, Asselin et Beaudoin, *Indigenous employees' perceptions*, 2020, *supra* note 91, à la p 8; Proulx et al, *Untapped potential?*, 2020, *supra* note 50, à la p 417. Voir aussi : Bronwyn Ewing et al, « Access to sustainable employment and productive training: workplace participation strategies for Indigenous employees. » (2017) 2 *Australian Aboriginal Studies* (Canberra) 27-42. [Ewing et al, 2017]; Jarrod M. Haar, Maree Roche et Daniel Taylor, « Work-family conflict and turnover intentions of indigenous employees: the importance of the whanau/family for Maori » (2012) 23:12 *The International Journal of Human Resource Management* 2546-2560. [Haar, Roche et Taylor, *Work-family conflict*, 2012]; Sharman Haley et David Fisher, « Indigenous employment, training and retention: Successes and challenges at Red Dog Mine », dans Emma Gilberthorpe et Gavin Hilson, dir, *Natural Resource Extraction and Indigenous Livelihoods: Development Challenges in an Era of Globalization*, Farnham-Burlington, Ashgate Publishing Ltd, 2014, aux pp 11-35; E. Loxton, J. Schirmer et P. Kanowski, « Employment of Indigenous Australians in the forestry sector: a case study from northern Queensland » (2012) 75:2 *Australian Forestry* 73-81.

à des personnes partageant une histoire et une culture et [de] bénéficier d'un soutien mutuel<sup>121</sup> ». Cela est aussi lié à un sentiment de fierté en lien avec l'amélioration des conditions de vie de membres de leur famille ou de leur communauté<sup>122</sup>.

Une deuxième source d'identification liée à l'organisation est ressortie des entretiens réalisés. Le sentiment d'appartenance au modèle coopératif a été exprimé clairement par les membres de la CSP, le projet de création de la coopérative ayant mobilisé des débrouailleurs de la communauté. Le sentiment d'« unité » avec la coopérative<sup>123</sup> se traduit par une identification au caractère collectif de sa structure considérant la dimension collectiviste plutôt qu'individualiste des cultures autochtones<sup>124</sup>.

Un travailleur a évoqué le mode de répartition des profits que propose le modèle de la coopérative. Il m'a expliqué que ce qu'il trouvait plus intéressant de cette forme d'entreprise, c'est que « c'pas la même chose que travailler pour un... un employeur... j'veux dire... que la moitié du taux de l'hectare, y va comme, dans ses poches à lui », une coopérative, « c'est toute notre avoir à nous autres qui est là-dedans.<sup>125</sup> » Pour le salarié, cela s'accompagne d'un plus grand sentiment d'appartenance à l'égard du travail qu'il fait. Les membres estiment détenir la propriété collective de leur travail plutôt que d'en faire bénéficier à l'unique personne détentrice des intérêts économiques de l'entreprise. Un autre travailleur l'explique en disant : « c'est comme notre compagnie à nous autres, vu que c'est une coopérative.<sup>126</sup> » Ce modèle d'entreprise est perçu par les travailleur-euses comme étant plus rassembleur. Un des travailleurs de Pikogan m'a dit que cette forme d'organisation collective, par opposition à celle du syndicat, ressemble plus à comment ils et elles vivaient « dans le temps »<sup>127</sup>. Il explique que « si on s'aidait pas nous autres, on n'aurait rien.<sup>128</sup> »

---

<sup>121</sup> Caron et al, Perceived insider status of indigenous employees, 2019, *supra* note 49, à la p 618. Traduction libre : « to refer to people sharing a history and culture and to benefit from mutual support ». Voir aussi : Haar, Roche et Taylor, 2012, *supra* note 120; Warren Rerden et Bernard Guerin, « The Employment of Aboriginal and Torres Strait Islanders in Local Government: Issues, Benefits, and Ways Forward » (2015) 8 *Australasian Journal of Organisational Psychology* 1-16.

<sup>122</sup> Caron et al, Perceived insider status of indigenous employees, 2019, *supra* note 49, à la p 620; Ewing et al, 2017, *supra* note 120, à la p 35.

<sup>123</sup> Ashforth et Mael, Social identity theory and the organization, 1989, *supra* note 104, à la p 34.

<sup>124</sup> Caron, Perceived insider status of indigenous employees, 2019, *supra* note 49, à la p 614; Lindsay Redpath et Marianne O. Nielsen, « A Comparison of Native Culture, Non-Native Culture and New Management Ideology » (1997) 14:3 *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration* aux pp 336-337. [Redpath et Nielsen, 1997]; Asselin et Drainville, Tug-of-war, 2020, *supra* note 57, à la p 3 (voir les facteurs d'attraction que présente la communauté).

<sup>125</sup> Entretien TRAV-P-3.

<sup>126</sup> Entretien TRAV-P-2.

<sup>127</sup> Entretien TRAV-P-5.

<sup>128</sup> Entretien TRAV-P-5.

Ce modèle favorise ainsi la collaboration plutôt que la confrontation<sup>129</sup>. Cette affirmation rappelle l'affinité entre les membres de la coopérative et renvoie à la précarité socio-économique dans laquelle se trouvent plusieurs communautés autochtones au Québec. Un autre travailleur considère que « c'est plus pour nos enfants qu'on fait ça [une coopérative] ... plus pour la réserve... pour que les jeunes se mettent à travailler.<sup>130</sup> » Cela rappelle l'objectif derrière la création de la CSP et la nature communautaire du projet (créer des emplois pour les Abitibiwinnik). Le projet de coopérative contribue ainsi à une dynamique d'entraide et de solidarité entre les membres de la communauté. Il comporte une dimension existentielle parce qu'il permet une affirmation de soi-même, notamment à travers l'importance accordée aux générations futures. Ces éléments de l'identification sociale des personnes salariées anicinapek à la CSP renvoient à la fois à la création « rétrospective » de sens à propos du passé et « prospective » de sens à propos du futur, propre au caractère dynamique de l'identification organisationnelle et à la trajectoire par laquelle la relation à l'organisation s'inscrit dans le présent<sup>131</sup>. Ils peuvent aussi être rattachés au contexte du travail (*work context*) en tant que source du sens du travail et aux mécanismes par lesquels le travail est perçu comme étant significatif pour les personnes salariées anicinapek. En effet, l'action (travailler pour la CSP) et la direction de l'action vers soi ou vers ce qui est extérieur à soi (les autres personnes salariées ou les membres de la communauté, l'entreprise, la communauté) constituent des dimensions « vitales à l'expérience d'un travail significatif parce qu'[elles] représentent une orientation ou une progression vers quelque chose qui a une valeur (une valeur pour soi, pour les autres, ou pour les deux).<sup>132</sup> »

### 3.2.3 Terminaison du rapport salarial

Le rapport salarial est circonscrit dans le temps<sup>133</sup>. Étant donné la nature du travail exécuté en forêt, impraticable avec un couvert de neige, le débroussaillage est un emploi saisonnier qui ne peut être exercé l'hiver. La saison de travail, dans le cadre de contrats d'exécution, débute généralement en mai et se

---

<sup>129</sup> Caron, Asselin et Beaudoin, Indigenous employees' perceptions, 2020, *supra* note 91; Caron et al, Perceived insider status of indigenous employees, 2019, *supra* note 49, à la p 614; Jarrod Haar et Nimbus Staniland, « The influence of psychological resilience on the career satisfaction of Maori employees: exploring the moderating effects of collectivism » (2016) Special issue:16 New Zealand Journal of Human Resources Management 58-72; Redpath et Nielsen, 1997, *supra* note 124.

<sup>130</sup> Entretien TRAV-P-1.

<sup>131</sup> Bednar et al, Dynamic view of organizational identification, 2020, *supra* note 108, à la p 213.

<sup>132</sup> Brent D. Rosso, Kathryn H. Dekas et Amy Wrzesniewski, « On the meaning of work: A theoretical integration and review » (2010) 30 Research in Organizational Behavior à la p 115. Traduction libre : « We propose that such a sense of purposeful action is vital to the experience of meaningful work because it represents a directedness or progression toward something valuable (valuable for the self, for various others, or both). »

<sup>133</sup> Morin, Droit de l'emploi, 2010, *supra* note 8, au para II-146.



termine généralement en octobre selon les contrats à réaliser et les conditions météorologiques. Le contrat de travail, qui « concrétise juridiquement » le rapport salarial, est à durée déterminée<sup>134</sup>, c'est-à-dire qu'il prend normalement fin à l'arrivée du terme prévu par les parties<sup>135</sup>. Toutefois, compte tenu du caractère saisonnier de l'activité de l'entreprise, le contrat de travail à durée déterminée n'est pas nécessairement interrompu à l'arrivée du terme si « le renouvellement de la prestation de travail a lieu chaque fois que l'activité de l'entreprise reprend son cours<sup>136</sup> ». La terminaison du rapport salarial dont nous traiterons n'est donc pas liée au caractère saisonnier de la prestation de travail, mais à la résiliation définitive du lien entre les parties<sup>137</sup>. Ainsi, dans le cadre des contrats d'exécution, dans la mesure où ces activités sont récurrentes, comme à Pikogan, la fin de la saison de travail ne met généralement pas fin au rapport salarial. Dans le cadre du système d'emploi étudié cela implique donc de considérer, outre les formes de fins d'emploi (3.2.3.1), les trajectoires professionnelles des personnes salariées qui se caractérisent par le recours à l'assurance-emploi dans un contexte d'emploi saisonnier et par une mobilité professionnelle dans le secteur, à l'extérieur du secteur et au sein des entreprises locales (3.2.3.2).

### 3.2.3.1 Formes de fin d'emploi

Le rapport salarial peut prendre fin à la suite de l'accord commun des parties ou de manière unilatérale<sup>138</sup>, soit par le départ volontaire de la personne salariée, son congédiement par celle qui l'emploie ou son licenciement, c'est-à-dire la rupture du rapport salarial pour « une cause liée à l'entreprise ou à la conjoncture économique<sup>139</sup> » plutôt qu'à la personne salariée. Le rapport salarial peut se terminer avant la fin de la saison, par exemple pour cause de rendement insatisfaisant ou en raison d'une situation conflictuelle au sein du groupe<sup>140</sup>. Face à de telles situations, le contremaître du débroussaillage et le directeur de la CSP rencontrent les personnes salariées concernées<sup>141</sup>. Parfois, des personnes cessent de se présenter, surtout vers la fin de la saison<sup>142</sup>. La coopérative doit alors étirer la saison jusqu'à ce que les travaux soient terminés – tant qu'il soit possible de travailler – en composant avec les membres

---

<sup>134</sup> CcQ, *supra* note 42, à l'art 2086.

<sup>135</sup> Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006, *supra* note 41, à la p 267.

<sup>136</sup> Fernand Morin, *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2007 au para D-5.

<sup>137</sup> *Ibid.*

<sup>138</sup> Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006, *supra* note 41, aux pp 267-291. Certains événements peuvent aussi mettre fin au contrat de travail, par exemple, le décès de la personne salariée ou de la personne (physique) qui l'emploie ou un cas de force majeure. *Ibid.*, aux pp 267-268.

<sup>139</sup> *Ibid.* à la p 268.

<sup>140</sup> Entretien YEUR-P.

<sup>141</sup> Entretien YEUR-P; Entretien TRAV-P-3.

<sup>142</sup> Entretien TRAV-P-3.

disponibles pour travailler ou en recrutant de nouvelles personnes pour terminer le contrat. Toutefois, les personnes qui n'ont pas terminé la saison pourront reprendre leur prestation de travail à la saison suivante. Il ne sera pas jugé qu'un tel départ en cours de saison, qui pourrait être considéré comme une démission, met fin au rapport salarial.

Les emplois créés dans le cadre des contrats de formation sont également saisonniers parce qu'ils peuvent être exercés uniquement pendant une période déterminée<sup>143</sup>. Toutefois, la prestation de travail – ainsi que le rapport salarial – se termine avec la fin de la formation<sup>144</sup>. Compte tenu de la flexibilité de la durée de la formation (entre douze et seize semaines) et des exigences déterminées par Rexforêt, la formation prend fin lorsque les connaissances nécessaires sont acquises et les évaluations complétées. Cela dit, dans certains cas, un manque d'assiduité des personnes participantes, pourra mener à l'échec de la formation. Les membres de Rexforêt communiquent alors avec la CSW pour que la personne concernée soit rencontrée afin de connaître ses intentions ou trouver des solutions<sup>145</sup>.

### 3.2.3.2 Trajectoires et mobilité professionnelles des personnes salariées anicinapek

Il est pertinent de considérer les périodes entre les saisons ou suivant la terminaison du rapport salarial pour faire ressortir la particularité du système d'emploi étudié. Le droit prend en compte les périodes d'inactivité liées à l'emploi par différents régimes publics de prestations qui visent à assurer à la personne qui travaille une sécurité du revenu<sup>146</sup>, c'est notamment le cas du régime d'assurance-emploi. Parce que les emplois de TSNC manuels sont saisonniers, la période d'inactivité suivant la fin de la saison de travail (et donc de la rémunération) est éligible à l'assurance-emploi<sup>147</sup>. Les prestations reçues dépendront du nombre d'heures cumulées<sup>148</sup>. Dans le cas des contrats de formation, comme la durée est susceptible de varier, le nombre d'heures travaillées ne permettra pas toujours d'accéder aux prestations prévues par le

---

<sup>143</sup> Marie-Ève Major et Nicole Vézina, « The Organization of Working Time: Developing an Understanding and Action Plan to Promote Workers' Health in a Seasonal Work Context » (2017) 27:3 NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy à la p. 404. [Major et Vézina, *Organization of working time in a seasonal work context*, 2017]

<sup>144</sup> Entretien INF-Rexforêt.

<sup>145</sup> Entretien INF-Rexforêt; Entretien YEUR-K.

<sup>146</sup> Ces régimes publics prévoient des prestations, appréciées à partir des revenus de travail d'une personne, dans le cas d'une cessation temporaire ou définitive de ses activités de travail. Ils concernent le chômage, la retraite, la naissance ou l'adoption d'un enfant ou l'indemnisation en cas de lésion professionnelle. Verge, Trudeau et Vallée, *Sources du droit du travail*, 2006, *supra* note 41, aux pp 293 à 301.

<sup>147</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, LRC ch 23 aux arts 5 et 7 (1) et (2)a).

<sup>148</sup> *Ibid* à l'art 7 (2)b).

régime<sup>149</sup>. Lorsque le nombre d'heures travaillées le permet, les personnes qui ont participé à la formation à Kitcisakik ne font pas nécessairement une demande de prestations une fois la formation terminée. Par exemple, un travailleur m'a dit qu'il n'avait pas demandé de chômage, parce qu'il s'était fait proposer un autre emploi dans la communauté après seulement quelques mois d'inactivité<sup>150</sup>.

Dans le cas des contrats d'exécution, certaines des personnes salariées rencontrées choisissent de demander les prestations d'assurance-emploi auxquelles elles ont droit. Cela dit, selon les entretiens réalisés, elles n'auront d'autre choix que de trouver un autre emploi avant que le débroussaillage ne recommence parce qu'elles ne « *tough pas l'hiver* » compte tenu du nombre d'heures travaillées ou des montants accordés par le régime<sup>151</sup>. Alors, un des travailleurs m'a dit pouvoir se tourner vers la CSP pour trouver un travail rémunéré « en attendant »<sup>152</sup>. Toutefois, pour un autre des travailleurs rencontrés, les emplois proposés par la CSP ou disponibles l'hiver dans la communauté ne lui conviennent pas<sup>153</sup>. Il demande alors des prestations d'aide sociale jusqu'à ce que la saison reprenne. Cette situation lui fait remettre en question son emploi dans le débroussaillage, parce qu'il « n'arrive pas durant l'hiver au complet ». Il souhaiterait avoir un emploi qui lui permettrait d'être « rentable » à l'année. Le caractère saisonnier et donc temporaire<sup>154</sup> du débroussaillage en fait un emploi qui induit pour les travailleur·euses une précarité financière. Dans un article portant sur les possibilités et les barrières que présente le secteur forestier pour les Autochtones, la saisonnalité et la précarité des emplois disponibles constituaient une barrière majeure, notamment compte tenu de l'insécurité du revenu qu'elles entraînent<sup>155</sup>. La précarité découlant de la saisonnalité de l'emploi est aussi rattachée à l'incertitude d'accumuler un nombre suffisant d'heures assurables pour bénéficier des prestations d'assurance-emploi pendant la période d'inactivité entre deux saisons<sup>156</sup>. Malgré le fait que le régime d'assurance-emploi ne permette pas toujours « d'arriver », l'insertion en emploi permet d'accéder à ce mécanisme de protection sociale. En effet, le

---

<sup>149</sup> *Ibid.*

<sup>150</sup> Entretien TRAV-K-2.

<sup>151</sup> Entretien TRAV-P-1; Entretien TRAV-P-2; Entretien TRAV-P-3; Entretien TRAV-P-4.

<sup>152</sup> Entretien TRAV-P-2.

<sup>153</sup> Entretien TRAV-P-1.

<sup>154</sup> Major et Vézina, Organization of working time in a seasonal work context, 2017, *supra* note 143, à la p 404. Le travail saisonnier est considéré comme un emploi « temporaire » (*part-time*).

<sup>155</sup> Beaudoin et al, Indigenous employees in the forest sector, 2022, *supra* note 51, aux pp 700-701. Voir aussi : Desrochers-Arsenault, Rapport main-d'œuvre forestière – Pessamit, 2021, *supra* note 91, à la p 14.

<sup>156</sup> Beaudoin et al, Indigenous employees in the forest sector, 2022, *supra* note 51, aux pp 700-701. Selon Vosko, la « certitude » (*certainty*) constitue une des dimensions utiles pour définir la précarité de l'emploi. Le contrôle sur le processus de travail, l'effectivité de la régulation du travail et les revenus liés à l'emploi (*income package*) sont les autres dimensions autour desquels se structure le travail précaire. Vosko, Precarious employment, 2006, *supra* note 5, aux pp 29 à 33.

travail salarié constitue un « support de droits »<sup>157</sup>. Une des personnes salariées rencontrées distingue cette forme de protection, qui découle de ses revenus d'emploi, de l'aide sociale. En travaillant pour la CSP dans le débroussaillage, la personne salariée a « obtenu » son « droit au chômage », lui permettant ainsi d'améliorer sa situation<sup>158</sup>.

Suivant la saison de débroussaillage, certaines personnes salariées occupent plutôt d'autres emplois. La CSP a conclu des ententes avec des entreprises externes en foresterie (récolte) ou dans le secteur minier (forage) pour des contrats à temps plein, mais de nature temporaire dans le cadre desquels elle agit à titre d'agence de placement<sup>159</sup>. Ces placements permettent une mobilité professionnelle pour les membres tout en leur permettant de maintenir un lien avec la CSP. Comme l'explique un des informateur-trices clé-es rencontré-es, certains membres ont développé des compétences dans plusieurs activités organisées par la coopérative :

« Y en a dans la CSP qui font deux-trois *jobs*. Tsé les plus anciens mettons... Lui y peut aller plaquer, y peut aller rubanner du terrain, y peut aller bûcher, y peut aller dans' carothèque, y peut... Ah! Aller s'a SOPFEU, pis y peut aller euh, débroussailler. Tsé, mettons, j'te parle de un gars là... Y se promène lui! L'été si y a pas de feu, j'ai besoin d'un rubanneur : "OK J'y vas." Y fait n'importe quoi un peu là. [...] Sont 4-5 qui se promènent de même.<sup>160</sup> »

Si certaines personnes choisissent de travailler en dehors de la saison de débroussaillage, ce choix est en partie motivé par un impératif financier dû à la saisonnalité de l'emploi. Ce travailleur exprime bien cette réalité : « C'est sûr [que je préfère travailler aussi l'hiver]. J'aime ben mieux travailler tout le temps. [...] Ben dans le fond, y faut que j'travaille tout le temps là, avec toute qu'est-ce que j'ai à payer là.<sup>161</sup> »

À Kitcisakik, une fois la formation terminée, les personnes qui y ont participé n'ont pas toutes continué dans le secteur des TSNC : l'insertion en emploi dans le débroussaillage n'est pas assurée par la réussite de la formation. Bien que Rexforêt valide la complétion de la formation, cet acteur n'est pas au courant du taux d'insertion en emploi des personnes qui y participent<sup>162</sup>. Son rôle se limite au cadre de la formation.

---

<sup>157</sup> Castel, Robert, « Travail et utilité au monde » (1996) 135:6 Revue internationale du travail à la p 680.

<sup>158</sup> Entretien TRAV-P-6.

<sup>159</sup> La CSP s'est enregistrée en 2020 en vertu du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, N-1.1, r.0.1. Voir aussi : *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 aux arts 92.5 à 92.8.

<sup>160</sup> Entretien YEUR-P.

<sup>161</sup> Entretien TRAV-P-3.

<sup>162</sup> Entretien INF-Rexforêt.

Parmi les quatre personnes salariées rencontrées, une seule m'a dit avoir travaillé par la suite dans le débroussaillage pour des entreprises non-autochtones à l'extérieur de la communauté, où les conditions de travail étaient très différentes de celles de la formation<sup>163</sup>. Contrairement à ce qui prévaut à Pikogan et à l'instar de la réalité des travailleurs non-autochtones<sup>164</sup>, cela impose aux personnes salariées d'être autonomes dans leurs déplacements et pour acquérir leur équipement : « faut que tu payes de tes poches<sup>165</sup> ». Comme la rémunération est à la production, les débroussailleuses doivent aussi démontrer un certain rendement pour pouvoir garder leur emploi<sup>166</sup>. Autrement, les personnes rencontrées ont fait des contrats de débroussaillage sur le territoire de la communauté, mais pas en « territoire forestier public », dont l'aménagement relève de l'État. Un autre travailleur m'a dit avoir suivi toutes les formations offertes par Rexforêt et la CSW en foresterie qui lui permettent de devenir contremaître<sup>167</sup>. Il n'a toutefois pas occupé d'emploi dans l'abattage ou comme contremaître par la suite.

Pour les personnes responsables de la formation à la CSW, le fait que la plupart des membres qui participent aux formations offertes ne continuent pas à travailler dans le secteur est une préoccupation. Même si la CSW permet à beaucoup de membres de se former, les acteurs rencontrés affirment qu'il n'y a pas de « relève » :

« Souvent nos gens y arrêtent là. Y vont pas plus loin que la formation. Y attendent toujours un projet qu'on leur donne. Même si on leur donne un projet, y vont, y vont le faire, mais y veulent pas s'appliquer comme, continuer à être mettons, technicien [contremaître] là, au niveau du travail.<sup>168</sup> »

Par ailleurs, la CSW a déjà réalisé des contrats d'exécution. Toutefois, lorsque le contrat n'était pas terminé dans le temps requis, la coopérative était pénalisée pour la saison suivante par la diminution du volume de travaux. Cela a eu pour conséquence de limiter la durée des emplois offerts, laquelle n'était pas suffisante pour les membres qui préféraient trouver un autre emploi. Jumelé au fait que les conditions dans les autres entreprises diffèrent de celles mises en place par la coopérative dans le cadre des contrats de formation, cela pourrait expliquer que les personnes formées ne continuent pas à travailler dans le

---

<sup>163</sup> Entretien TRAV-K-1.

<sup>164</sup> Gesualdi-Fecteau, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 75.

<sup>165</sup> Entretien TRAV-K-1.

<sup>166</sup> *Ibid.*

<sup>167</sup> Entretien TRAV-K-4.

<sup>168</sup> Entretien YEUR-K-1.

débroussaillage par la suite : le défi ne serait pas seulement l'absence de relève, mais un manque d'adaptation de la part des acteurs sectoriels.

Pour la période d'inactivité suivant la fin de la saison ou suivant la réussite de la formation, les coopératives continuent de jouer un rôle structurant pour les personnes salariées rencontrées. La terminaison du rapport salarial telle qu'envisagée typiquement par le droit du travail, doit s'envisager différemment pour ces entreprises : si le rapport salarial se termine dans un secteur donné, la relation avec l'entreprise sera susceptible de se poursuivre pour une autre affectation dans un autre secteur d'activités.

## CONSCIENCE DU DROIT

La conscience du droit réfère aux manières dont les personnes se représentent le droit et comment elles agissent à partir de ces représentations dans leur quotidien<sup>1</sup>. Pour comprendre comment s'exprime la conscience du droit du travail pour des personnes salariées, il faut retracer la « légalité ordinaire » qui se construit au sein du rapport salarial<sup>2</sup>. Comme nous l'avons vu, le rapport salarial, dans sa formation, son déroulement et sa terminaison, est notamment encadré par le droit du travail. Par ailleurs, les mécanismes qui régulent le système d'emploi dans lequel s'insèrent les personnes salariées caractérisent le cadre – tant au niveau du secteur d'activités qu'au niveau de l'entreprise – dans lequel s'exécute la prestation de travail et dans lequel s'ancre le rapport au droit.

Ma question de recherche était de savoir comment les personnes salariées autochtones vivent et interprètent les normes qui encadrent le rapport salarial dans le cadre de leur travail : de quelle façon les personnes salariées rencontrées participent à la construction sociale de la légalité du travail? Pour répondre à cette question, j'ai identifié les situations dans lesquelles les personnes salariées rencontrées se positionnent « avec le droit », « contre le droit » et « face au droit »<sup>3</sup>. Je présente les résultats sur la conscience du droit des personnes salariées anicinapek en me référant à trois objets de régulation du travail qui se sont avérés significatifs au moment de l'analyse des données : la rémunération (4.1), la durée du travail (4.2), et la santé et la sécurité du travail (4.3).

### 4.1 Rémunération du travail

La rémunération est un élément constitutif du rapport salarial : elle est « la cause principale de l'obligation du salarié et la prestation principale de l'employeur<sup>4</sup> ». Au-delà de ce principe, les normes qui l'encadrent sont prévues dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et concernent l'établissement et le calcul du salaire

---

<sup>1</sup> Patricia Ewick et Susan S. Silbey, *The Common Place of Law : Stories From Everyday Life*, coll Language and Legal Discourse, Londres et Chicago, University of Chicago Press, 1998. [Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998]

<sup>2</sup> Jérôme Pélisse, « Travailler le droit : lectures et perspectives sociologiques » (2018) 59:1 Revue française de sociologie à la p 108. [Pélisse, *Travailler le droit*, 2018]

<sup>3</sup> Voir *supra* section 2.2.1.1, aux pp 37-40.

<sup>4</sup> Annick Desjardins, « Fascicule 21 : Rémunération », n°21-6, dans, Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, JCQ Rapports individuels et collectif du travail, vol 2, à jour en mars 2022; *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991 à l'art 2085. [CcQ]

minimum<sup>5</sup>, la majoration du salaire pour le travail effectué au-delà de la semaine normale de travail<sup>6</sup>, et les modalités de versement de la rémunération, soit la périodicité à laquelle elle doit être versée<sup>7</sup>, le bulletin de paye<sup>8</sup>, le mode de paiement<sup>9</sup> et les retenues sur le salaire autorisées<sup>10</sup>. Ces normes sont applicables à toute personne salariée, et les parties ne peuvent y déroger par contrat<sup>11</sup>, mais peuvent prévoir des normes plus avantageuses<sup>12</sup>. La LNT crée également un droit de recours pour la personne salariée, dans le cas où le salaire ou tout autre avantage pécuniaire résultant de la loi qui lui est dû n'a pas été reçu<sup>13</sup>. Les normes en matière de rémunération permettent de déterminer et de vérifier la manière dont celle-ci est calculée et versée.

Dans le secteur des travaux sylvicoles non commerciaux (TSNC), le travail est presque exclusivement rémunéré à la production<sup>14</sup>. Comme la LNT ne prévoit pas de mode de rémunération spécifique, cela est légalement possible. Toutefois, la rémunération ne se calculera pas de la même façon que dans le cas d'une rémunération horaire. Le mode de rémunération à la production est donc la norme dans le secteur en ce qui concerne cet objet de régulation du travail. Même si les normes prévues par la LNT s'appliquent, cette façon de rémunérer le travail répond à des considérations qui ne sont pas prises en compte par la loi. Le Programme de gestion des entreprises sylvicoles (PGES) codifie la manière dont doit être calculée la rémunération en contexte de production, servant de balises aux parties dans la détermination et la vérification appropriée de la rémunération versée :

« L'entreprise sylvicole doit transmettre de façon transparente et documentée à ses employés de l'information à l'égard :

- a) des taux unitaires de production applicables à la rémunération;
- b) de la description qualitative et quantitative du travail à faire (superficies, densité, etc.);
- c) de la description qualitative et quantitative du travail réalisé (superficies, densité, etc.);

---

<sup>5</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 aux arts 40 et 41. [LNT]; *Règlement sur les normes du travail*, c N-1.1, r 3 à l'art 3. [RNT]

<sup>6</sup> LNT, *supra* note 5, aux arts 54 à 56.

<sup>7</sup> *Ibid* à l'art 43.

<sup>8</sup> *Ibid* à l'art 46.

<sup>9</sup> Le mode de paiement réfère à la manière dont le salaire sera versé : en espèces, par chèque ou par virement bancaire. *Ibid* aux arts 42, 44 et 45.

<sup>10</sup> *Ibid* à l'art 49.

<sup>11</sup> *Ibid* à l'art 93.

<sup>12</sup> *Ibid*, à l'art 94.

<sup>13</sup> *Ibid* aux arts 98 et 102.

<sup>14</sup> Voir *supra* section 1.1, à la p 14.



[...]

f) des méthodes d'évaluation de la production réalisée;

g) des taux applicables aux tâches connexes (ex. : déchargement des plants, empilage des caissettes, conducteur désigné);

[...]

i) des pénalités associées aux travaux en défaut;

j) des objectifs du présent programme de certification et de ses démarches en vue d'obtenir ou de maintenir sa certification[.]<sup>15</sup> »

La détermination des taux unitaires de production dépend de la valeur du traitement sylvicole établie par le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP)<sup>16</sup>.

Le mode de rémunération à la production implique une logique spécifique de calcul de la rémunération : « le temps de travail n'est pas l'unité de mesure de la prestation de travail et l'heure de travail n'est pas, en soi, l'unité de calcul de la rémunération de la personne salariée.<sup>17</sup> » Contrairement à un taux horaire qui est fixe et, dans une certaine mesure, indépendant de l'exécution de la prestation de travail – « une référence au temps » –, le taux unitaire de production à l'hectare fait reposer la rémunération non pas sur le nombre d'heures de travail réalisé ou pendant lesquelles la personne est « réputé[e] au travail<sup>18</sup> », mais sur la quantité de travail réalisé par chaque personne alors qu'elle est sur le terrain, son rendement. Ainsi, ce modèle de rémunération est, pour les personnes salariées rencontrées, ce qui régit cette dimension de leur travail. Par contre, leur rapport à la légalité de la rémunération révèle une tension entre cette norme, propre au secteur, et les normes prévues par le droit positif, qui sont formulées en prenant comme point de référence la rémunération à l'heure, modèle prédominant de la rémunération au Québec.

---

<sup>15</sup> AETSQ, FQCF et Groupements forestiers Québec, « Pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES). Cahier des charges », 13<sup>e</sup> édition, avril 2020 à l'art 4.4.1. [PGES, *Cahier des charges*, 2020]

<sup>16</sup> Voir *supra* section 1.1, aux pp 10 et 11.

<sup>17</sup> Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la *Loi sur les normes du travail* », dans, Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017 à la p 290. [Vallée et Gesualdi-Fecteau, *Obligation de disponibilité*, 2017]

<sup>18</sup> LNT, *supra* note 5, à l'art 57.

Le rapport des personnes salariées anicinapek à leur mode de rémunération est « contradictoire<sup>19</sup> ». Elles adoptent une posture à la fois « avec le droit » et « contre le droit » : le mode de rémunération à la production leur permet de jouer avec les contraintes pour avoir la rémunération désirée en fonction de leur intérêt personnel (*avec*) (4.1.1), mais ces contraintes leur sont imposées et ont des conséquences sur la rémunération qu'elles pourront obtenir (*contre*) (4.1.2).

#### 4.1.1 « Avec » le droit : autonomie dans l'exécution de la prestation de travail

Presque toutes les personnes rencontrées (9/10) ont dit préférer être rémunérées à l'hectare que de travailler à l'heure. Même les personnes salariées qui avaient été rémunérées à taux horaire dans le cadre de contrats de formation avaient une préférence pour la rémunération à l'hectare d'après leur compréhension du travail<sup>20</sup>. Cette préférence est rattachée à la rentabilité de ce mode de rémunération : parce que l'unité de mesure n'est pas le temps, mais le rendement, selon l'effort fourni il est possible d'augmenter sa rémunération. Comme l'explique un travailleur : « T'es pas payé par heure. Si tu travailles plus, tu vas te faire plus, si tu travailles pas, ben... C'est toi qui décides de ta paye, genre.<sup>21</sup> » La rémunération reçue par période de paye dépend donc de la personne qui exécute le travail. Cela s'accompagne d'une plus grande autonomie dans l'exécution du travail :

« Ouais, j'm'y plais très bien [dans le bois], vu que y'a personne pour me pousser pis c'est moi qui fais mon revenu pis euh, j'me sens à l'aise dans le bois. [...] c'est mon rendement qui fait que j'suis payé... Pis ça, ben... j'sais pas, si j'ai une p'tite paye, le seul à qui j'peux en vouloir c'est moi, c'est moi qui m'est pas donné, fait que. J'aime mieux ça comme ça.<sup>22</sup> »

Cette autonomie se manifeste à la fois dans le niveau de rémunération qui peut être obtenu et dans la possibilité d'en être responsable. Le rapport « avec » le droit exprimé par les personnes salariées reflète une compréhension selon laquelle, parce que le référent n'est pas fixe comme le nombre d'heures travaillées, les personnes salariées peuvent jouer avec certaines variables pour obtenir une rémunération qui correspond à leurs capacités, leur motivation et leur intérêt personnels. Cela dit, les personnes

---

<sup>19</sup> Patricia Ewick et Susan S. Silbey, « Common Knowledge and Ideological Critique: The Significance of Knowing That the "Haves" Come Out Ahead » (1999) 33:4 *Law & Society Review* aux pp 1035 et 1036. Voir Stéphanie Premji, Katherine Lippel & Karen Messing, « "On travaille à la seconde!" Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l'ethnicité et du genre » (2008) 10:1 *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, en ligne: <<http://journals.openedition.org/pistes/2181>>, aux paras 18-19. [Premji et al, *Rémunération à la pièce et SST*, 2008]

<sup>20</sup> Entretien TRAV-K-1; Entretien TRAV-K-3; Entretien TRAV-K-4.

<sup>21</sup> Entretien TRAV-P-4.

<sup>22</sup> Entretien TRAV-P-2.

salariées doivent aussi composer avec des contraintes spécifiques à l'activité de travail, qui peuvent affecter leur rendement, donc leur rémunération. Ainsi le rapport des personnes salariées à leur rémunération est aussi « contre » le droit.

#### 4.1.2 « Contre » le droit : contraintes au rendement des personnes salariées

Les contraintes qui ressortent des entretiens réalisés sont principalement les déplacements entre le camp forestier où sont hébergées les personnes salariées et les secteurs d'intervention à débroussailler, et l'état des sites. Ces contraintes ont pour effet de limiter le temps disponible pour effectuer le travail et en influencent le rythme d'exécution, augmentant le temps nécessaire pour débroussailler un hectare. Les personnes salariées rencontrées, tout comme d'autres salariés du secteur<sup>23</sup>, considèrent que la détermination du taux à l'hectare ne tient pas compte des contraintes avec lesquelles elles doivent composer et qui ont une incidence sur la rémunération à laquelle elles auront droit. La compréhension de ces contraintes en lien avec leur rémunération reflète la logique d'une rémunération à l'heure. Cela mène à un rapport « contre » le droit dans lequel les arrangements qui découlent de la norme de rémunération à l'hectare sont bien visibles pour les personnes salariées, mais elles doivent « faire avec » n'ayant pas de pouvoir sur la manière dont est déterminé leur rémunération.

Contrairement à la détermination d'une rémunération horaire qui s'applique directement à la prestation de travail réalisée par la personne salariée, la détermination du taux à l'hectare – taux unitaire de production – dans le secteur des TSNC, découle d'une prise en compte des coûts que représentent la réalisation de l'activité dans un secteur d'intervention donné, non pas pour la personne salariée, mais pour l'entreprise. Le taux reçu par l'entreprise par hectare débroussaillé découle d'un calcul qui tient compte de la valeur du traitement sylvicole à réaliser<sup>24</sup> en fonction des conditions topographiques et

---

<sup>23</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau et al, « Nouveau régime forestier et conditions de travail dans la sylviculture : retour vers le futur? » (2023) 77:4 Relations industrielle/Industrial Relations, à paraître. Voir aussi : Dominic Toupin et al, « Measuring the productivity and physical workload of brushcutters within the context of a production-based pay system » (2007) 9:8 Forest Policy and Economics 1046-1055. [Toupin et al, 2007]

<sup>24</sup> BMMB (Direction de la tarification et de la compétitivité des opérations forestières), « Valeur des traitements sylvicoles non commerciaux pour l'année financière 2022-2023 », Gouvernement du Québec (MFFP), mars 2022 aux pp 4 et suiv. [BMMB, Valeur des TSNC, 2022-2023]

écoforestières particulières du secteur d'intervention<sup>25</sup> et qui sera majorée selon les autres conditions afférentes à son exécution, dont un lieu d'hébergement<sup>26</sup> et la distance des secteurs d'intervention<sup>27</sup>.

La première contrainte avec laquelle doivent composer les débroussaillieur-euses est le temps de déplacement entre le camp forestier où sont hébergées les personnes salariées et les secteurs d'intervention à débroussailler. Le référent des normes prévues à la LNT en matière de rémunération est le nombre d'heures travaillées<sup>28</sup> ou le « temps réputé au travail » dont font partie les déplacements « exigé[s] par l'employeur »<sup>29</sup>. Dans le cas d'une rémunération à la production, il est considéré que la compensation pour le temps de déplacement est incluse dans le taux offert. Les personnes salariées, à moins d'une entente contraire avec l'entreprise, ne seront pas autrement rémunérées pour ce temps de déplacement<sup>30</sup>. Cela dit, les personnes salariées ne considèrent pas qu'elles sont effectivement rémunérées pour cette distance dans le taux reçu par hectare. Au contraire, elles considèrent qu'elles « perdent de l'argent » à cause des déplacements. Un des travailleurs explique la conséquence du temps de déplacement entre le camp forestier et le secteur d'intervention sur le niveau de rémunération :

« Cette saison, on faisait de la route pas mal. On faisait une heure et demie de route chaque matin pis chaque soir, pour se rendre aux terrains. Fait que là nous, ça nous perdait deux-trois *tankés* certain là. [...] Ça, ça perd de l'argent. C'est... Deux-trois *tankés*, c'est... sur une journée, c'est... Pis, mettons, sur cinq jours, ça fait beaucoup là, à 'longue.<sup>31</sup> »

---

<sup>25</sup> *Ibid* aux pp 6 à 8 (pour les traitements d'éducation de peuplement).

<sup>26</sup> *Ibid* à la p 11-12.

<sup>27</sup> *Ibid* à la p 12-13.

<sup>28</sup> Par exemple, le salaire minimum est établi selon un taux horaire. RNT, *supra* note 5, à l'art 3. La majoration de la rémunération dans le cas où la durée hebdomadaire du travail dépasse celle de la « semaine normale » repose sur un calcul horaire du travail. LNT, *supra* note 5, aux arts 52 et 55.

<sup>29</sup> LNT, *supra* note 5, à l'art 57(3).

<sup>30</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau, Delphine Nakache et Laurence Matte Guilmain, « Travel Time as Work Time? Nature and Scope of Canadian Labor Law's Protections for Mobile Workers » (2019) 29:3 NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy à la p 12. [Gesualdi-Fecteau et al, *Travel time as work time?*, 2019] Voir : *Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN, section Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule) c Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule Inc.* 2007 CanLII 10226 (QC SAT), en ligne : CanLII, <<http://canlii.ca/t/1r1n4>>. Voir *a contrario* pour ce qui est du temps de déplacement entre le camp forestier et le site à aménager : *Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN) et Aménagement forestier Vertech inc.* (grief collectif), 2007 CanLII 90331 (QC SAT), en ligne : CanLII <<https://canlii.ca/t/hnh8g>>, aux paras 64 à 73. À noter, ces deux décisions ont été rendues en contexte syndiqué et concernent l'interprétation de la convention collective en vigueur entre les parties.

<sup>31</sup> Entretien TRAV-P-4. Une « *tanké* » réfère au remplissage du réservoir à gaz-huile de la scie débroussaillieuse. Le nombre de fois que le réservoir est vide et doit être rempli sert d'unité de mesure du travail réalisé.

Il y a donc un écart entre la manière dont la rémunération à la production est déterminée dans le secteur et la compréhension par les personnes salariées de la rémunération de leur travail. La perception des personnes salariées rencontrées est teintée par le droit positif quant à la manière dont le temps exigé par les déplacements jusqu'aux secteurs à débroussailler devrait être compensé, considérant son effet sur la quantité de travail – référent de la rémunération à l'hectare – qui pourra être réalisée.

La deuxième contrainte avec laquelle doivent composer les débroussailleur-euses est les conditions des sites. C'est un élément qui apparaît comme central dans leur rapport à leur rémunération : plus un site est « sale », c'est-à-dire plus la densité de la végétation est élevée, plus il faut de temps pour débroussailler un hectare et moins la rémunération obtenue est élevée par rapport au temps travaillé. Dans un secteur d'intervention donné, tous les sites sont rémunérés au même taux par hectare, même si l'état des sites n'est pas homogène dans l'ensemble du secteur. Les personnes salariées rencontrées savent que la densité et d'autres éléments comme la pente par exemple<sup>32</sup>, font partie des variables qui sont prises en compte pour déterminer le taux à l'hectare dans un secteur d'intervention donné. Cela dit, comme l'indique un travailleur, l'évaluation des conditions topographiques et écoforestières des secteurs d'intervention à partir de laquelle est déterminée la valeur du traitement n'est pas toujours représentative de la difficulté des sites :

« C'est bon [la rémunération à la production], dans certains cas. C'est juste qu'y a des sites qui sont mal évalués, c'est sûr. Quand qu'y font leurs parcelles de qualité ou de densité, ça reflète pas vraiment le terrain qu'on a là, tsé. [rires] Parce que moi, je l'sais en réalité là, quand qu'y disent que, c'est tant de tiges à l'hectare, pis, moi j'arrive là-dedans, pis c'est vraiment plus sale... Ben, si c'est moi qui pogne c'te partie-là, pis que l'autre y a du beau à côté, tsé c'est comme pas *fair* non plus. Mais en même temps, ça fait partie de la *game*, comme qu'y disent là. C'est comme ça.<sup>33</sup> »

Aucun mécanisme ne permet de tenir compte de l'évaluation faite par les personnes salariées elles-mêmes du site qu'elles débroussaillent pour ajuster leur rémunération à la densité réelle du site. Cela crée une déconnexion entre le montant reçu et le travail effectué : le nombre d'hectares débroussaillés sera moins grand par rapport au temps travaillé compte tenu de la difficulté d'un site à l'autre. Les personnes salariées n'ont toutefois pas d'emprise sur le taux déterminé. Elles se positionnent ainsi « contre le droit ». Ces variations sont considérées comme une « règle du jeu » parce que l'état de la forêt est inégal. Toutefois,

---

<sup>32</sup> La pente fait partie des majorations qui peuvent s'appliquer, dans certains cas, au calcul de la valeur du traitement. BMMB, Valeur des TSNC, 2022-2023, *supra* note 24, à la p 11.

<sup>33</sup> Entretien TRAV-P-5.

elles considèrent que l'évaluation des sites n'est pas toujours légitime parce qu'elle est extérieure à la pratique de l'activité elle-même et aux conditions de rémunération qui s'y rattachent.

La rémunération à la production est susceptible de varier notamment compte tenu de l'état des sites à débroussailler et des déplacements exigés pour s'y rendre. Contrairement à une rémunération horaire, le calcul de la rémunération à l'hectare ne dépend pas d'une référence constante. Les débroussaillieur-euses anicinapek interprètent la légalité de la rémunération de leur travail à partir du modèle de rémunération dans le secteur sylvicole, basé sur le rendement et dont les paramètres sont irréguliers et changeants, et d'un calcul de leur rémunération lié à la durée du travail qui découle des normes du droit positif. Même en l'absence d'une référence au temps dans le calcul de la rémunération à la production, la temporalité du travail influence le rapport à la légalité.

#### 4.2 Durée du travail

La personne salariée s'oblige à « effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur<sup>34</sup> ». Ce lien de subordination entre les parties au rapport salarial fonde pour la personne salariée une obligation de disponibilité<sup>35</sup>. Ainsi, c'est la personne qui l'emploie qui détermine son horaire de travail et les modalités qui s'y rattachent<sup>36</sup>. Cependant, la LNT délimite, dans une certaine mesure, cette obligation de disponibilité dans le but de tracer une frontière « entre le *temps de travail* pendant lequel [la personne salariée] exécute sa prestation de travail » et « le *temps de repos* pendant lequel [elle] a la libre disposition de son temps sans être soumis au pouvoir de contrôle de l'employeur »<sup>37</sup> (mes italiques). Par exemple, la LNT prévoit les circonstances dans lesquelles la personne salariée est « réputée au travail », même si elle n'est pas en train d'exécuter sa prestation de travail habituelle<sup>38</sup>. Elle doit alors être rémunérée. La LNT prévoit également la durée de la semaine normale de travail, mais aux fins du calcul

---

<sup>34</sup> CcQ, *supra* note 4, à l'art 2085.

<sup>35</sup> Guylaine Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le "brouillage" de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité du salarié? » (2010) 15:2 Lex Electronica 1-34. [Vallée, *Brouillage*, 2010]

<sup>36</sup> Stéphanie Bernstein, « Fascicule 19 : Exécution du travail, durée du travail et congés », dans, Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, JcQ Rapports individuels et collectif du travail, vol 2 (feuilles mobiles : mise à jour en septembre 2022), n° 19-10.

<sup>37</sup> Vallée, *Brouillage*, 2010, *supra* note 35, à la p 1; Vallée et Gesualdi-Fecteau, *Obligation de disponibilité*, 2017, *supra* note 17, à la p 261.

<sup>38</sup> LNT, *supra* note 5, à l'art 57.

des heures « supplémentaires », pour lesquelles la rémunération doit être majorée<sup>39</sup>. Pour les personnes salariées « occupé[es] dans une exploitation forestière<sup>40</sup> », la durée de la semaine normale est prévue par règlement et elle est établie à 47 heures<sup>41</sup>. D'autres normes créent un droit au repos qui impose des limites à la durée du travail. Ces normes concernent notamment la pause dîner<sup>42</sup> et le droit au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives<sup>43</sup>. La LNT encadre également le droit à des congés sociaux et familiaux<sup>44</sup>.

Plusieurs normes ont ainsi été établies dans la loi pour encadrer la durée du travail. Toutefois, dans le secteur sylvicole, contrairement à ce qui est prévu par le droit positif, il n'y a pas de modèle normatif particulier qui régit la durée du travail. L'horaire est aménagé en fonction des capacités productives et les limites temporelles sont définies en fonction du contexte et relèvent de la mobilité exigée et de la saisonnalité du travail. Ces caractéristiques du débroussaillage sont ce qui explique l'absence de norme sectorielle particulière : les personnes salariées vont d'une part, « jouer » avec le contexte pour maximiser leur autonomie et leur productivité (4.2.1) et d'autre part, « faire avec » parce qu'elles n'ont pas d'emprise sur les dimensions du travail qui en circonscrivent la durée et qui découlent de la nature même de l'activité (4.2.2). Dans ce secteur, le temps de travail correspond au temps passé sur le site à débroussailler. L'enjeu du rapport au temps des personnes salariées rencontrées est donc le temps disponible *sur* le site, compte tenu de la manière dont le temps de travail est déterminé. Cela a pour première conséquence que les personnes salariées disposent, lorsqu'elles débroussaillent, d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leur horaire.

---

<sup>39</sup> *Ibid* à l'art 52. La rémunération des heures supplémentaires doit être majorée de 50% du salaire horaire habituel ou, à la demande de la personne salariée, être remplacée par un congé payé dont la durée équivaut aux heures effectuées, majorées de 50%. *Ibid* à l'art 55 al 1 et 2. Toutefois, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires a surtout un effet dissuasif pour l'entreprise, il ne crée pas pour les personnes salariées le droit de refuser de travailler au-delà de cette durée. Vallée, Brouillage, 2010, *supra* note 35, à la p 7. Cela dit, la LNT crée un droit de refus pour la personne salariée dans le cas où la journée ou la semaine de travail dépasse une certaine durée ou qu'elle n'a pas été avisée cinq jours à l'avance de son horaire de travail. LNT, *supra* note 5, à l'art 59.0.1. Voir aussi : *Ibid* à l'art 122 al 1(6).

<sup>40</sup> RNT, *supra* note 5, à l'art 1.

<sup>41</sup> *Ibid* à l'art 10.

<sup>42</sup> LNT, *supra* note 5, à l'art 79.

<sup>43</sup> *Ibid* à l'art 78 al 1. Sous réserve d'un étalement des heures. Voir à l'art 53.

<sup>44</sup> *Ibid* aux arts 66 et suiv. et 79.1 et suiv.

#### 4.2.1 « Avec le droit » : autonomie dans l'organisation du temps de travail

Le rapport à la durée du travail est intimement lié au mode de rémunération à la production. Comme l'explique un travailleur : « Faut toujours que tu bouges. Faut toujours que tu pèses sur le gaz, pour te faire de l'argent. Si jamais tu t'arrêtes souvent durant ta journée, tu feras pas d'argent là-dedans.<sup>45</sup> » Ce qui rythme le travail, ce sont les « *tankés* » et les moments où les travailleur·euses ont un problème avec le moteur de leur scie débroussailleuse ou doivent procéder à l'affûtage de la lame. Contrairement au cadre d'une rémunération à l'heure, comme c'est le cas pour les contrats de formation où les heures de pauses, dont celle du dîner, sont établies clairement et à des heures précises, l'horaire quotidien des personnes rémunérées à l'hectare ne doit pas respecter un cadre strict et n'est pas déterminé par l'entreprise. Les personnes salariées rencontrées ont dit avoir du contrôle sur l'organisation de leur horaire de travail une fois sur le site à débroussailler. Cela constitue donc pour elles un espace de liberté : « Y'a personne pour m'pousser dans le dos, j'peux dormir dans mon terrain si j'veux, pis, le seul à qui j'vais en vouloir, ben, c't'à moi.<sup>46</sup> » Elles se positionnent ainsi « avec le droit » : compte tenu de l'absence de normativité particulière, chaque personne peut organiser son temps de travail de manière à répondre à son intérêt personnel (motivation, capacités, besoins financiers). Elles semblent ainsi échapper à la subordination de la personne qui les emploie<sup>47</sup>.

Cette marge de liberté dans la durée du travail est caractéristique du secteur sylvicole. En effet, d'autres emplois rémunérés à la production, particulièrement dans le contexte d'un travail en usine, sont strictement régulés du point de vue de la durée et de la supervision du travail<sup>48</sup>. Certains facteurs propres à l'activité de travail, comme un contexte de production à la chaîne dans lequel chaque personne dépend de la réalisation de la tâche précédente, ou une activité marquée par des impératifs de production immédiats et fortement ressentis par les travailleurs et les travailleuses, contrairement à la séquence dans laquelle s'inscrit le débroussaillage, ont un effet important sur le degré de contrôle des personnes salariées sur leur rythme de travail.

---

<sup>45</sup> Entretien TRAV-P-4.

<sup>46</sup> Entretien TRAV-P-2.

<sup>47</sup> Vallée et Gesualdi-Fecteau, *Obligation de disponibilité*, 2017, *supra* note 17, à la p 290.

<sup>48</sup> Voir notamment : Premji et al, *Rémunération à la pièce et SST*, 2008, *supra* note 19 (industrie du vêtement); Marie-Ève Major et Nicole Vézina, « The Organization of Working Time: Developing an Understanding and Action Plan to Promote Workers' Health in a Seasonal Work Context » (2017) 27:3 *NEW SOLUTIONS : A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 403-423. [Major et Vézina, *Organization of working time in a seasonal work context*, 2017] (usine de transformation du crabe).



Dans l'industrie de la transformation du crabe par exemple, également une industrie saisonnière, les variations dans la quantité de crabes pêchés par jour et la fraîcheur de produits crus devant être transformés rapidement entraîne, à certains moments de la saison de la pêche, une intensification quant au rythme du travail et un prolongement de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail<sup>49</sup>. Les travailleuses<sup>50</sup> doivent composer avec des exigences temporelles imprévisibles et changeantes. Le travail est aussi semi-automatique. Le rythme est donc dicté « en partie par la vitesse du tapis roulant et en partie par le rythme de travail des collègues aux étapes antérieures de la production.<sup>51</sup> »

De la même manière, une étude réalisée dans l'industrie du vêtement décrit quant à elle comment le recours à un quota de production, calculé de manière à maximiser la production, pour déterminer la rémunération quotidienne a un effet sur le rapport à la durée du travail des personnes salariées. Une production de base doit être atteinte pour maintenir son emploi, et l'atteinte du quota détermine le salaire obtenu : une production en-deçà du quota entraîne une baisse de rémunération, alors qu'une production au-dessus du quota – déjà difficile à atteindre – entraîne une augmentation du taux<sup>52</sup>. Le rythme du travail peut être suivi en tout temps par les travailleurs et les travailleuses, mais aussi par les personnes chargées de les superviser via un système informatisé. Une pression « verticale » à produire, des personnes qui dirigent l'entreprise, à celles qui supervisent le travail, aux travailleurs et travailleuses<sup>53</sup>, mais aussi une pression « horizontale » à produire, c'est-à-dire entre les travailleurs et travailleuses comme il s'agit d'un travail à la chaîne<sup>54</sup>, ont été documentées et liées à ce modèle d'organisation du temps de travail.

Malgré la liberté dont jouissent les débroussaillieur·euses dans l'exécution du travail, l'absence de cadre temporel accentue l'effet d'autres facteurs propres au secteur sylvicole sur leur capacité à mettre à profit cette autonomie.

---

<sup>49</sup> *Ibid* aux pp 405 et 415.

<sup>50</sup> L'étude réalisée s'est intéressée spécifiquement aux tâches exécutées par des femmes.

<sup>51</sup> Major et Vézina, *Organization of working time in a seasonal work context*, 2017, *supra* note 48, à la p 409. Traduction libre : « The rhythm is dictated in part by the speed of the conveyor belt and in part by the working rhythm of colleagues at earlier stages of production. »

<sup>52</sup> Premji et al, *Rémunération à la pièce et SST*, 2008, *supra* note 19, au para 27.

<sup>53</sup> *Ibid* au para 28.

<sup>54</sup> *Ibid* au para 29.

#### 4.2.2 « Contre le droit » : limites temporelles du travail

Bien qu'elles soient autonomes dans la gestion de leur horaire de travail une fois sur le site à débroussailler, les personnes salariées doivent aussi composer, à l'extérieur de ce cadre, avec des dimensions spécifiques à la nature du travail de débroussaillage : la mobilité qu'il implique compte tenu du lieu où il s'exécute et sa saisonnalité. Ces dimensions, en lien avec la durée du travail, sont vécues par les personnes salariées rencontrées comme des contraintes. Ces contraintes constituent pour elles les limites temporelles du travail.

Le travail de débroussaillage implique une « mobilité géographique liée à l'emploi » (*employment-related geographical mobility*), qui correspond à « des déplacements quotidiens et prolongés pour se rendre au travail et en revenir, ainsi que sur les lieux même du travail<sup>55</sup> ». Pour exécuter leur prestation de travail, les personnes salariées doivent se rendre sur les sites où les traitements sylvicoles doivent être réalisés. Or, ces sites sont situés à une distance importante de leur lieu de résidence, et elles doivent donc vivre dans un hébergement temporaire, qui, pour répondre aux exigences des réglementations en vigueur<sup>56</sup>, doit lui-même être situé à une distance relative des sites à débroussailler.

La situation de mobilité des débroussailleur-euses implique donc une séquence de déplacements en trois principaux temps. Les personnes salariées doivent d'abord se rendre au lieu d'hébergement temporaire sur une base hebdomadaire, à partir de la communauté – qui est le lieu de résidence de la plupart des personnes salariées<sup>57</sup>. Ensuite, l'hébergement en forêt constitue le « lieu de rassemblement » des personnes salariées pour leurs déplacements quotidiens jusqu'aux sites de débroussaillage<sup>58</sup>. À cela s'ajoute enfin des déplacements d'un site à l'autre, une fois le travail sur un site achevé<sup>59</sup>. Leur lieu de travail lui-même est aussi temporaire, dans la mesure où les personnes salariées peuvent être appelées à se déplacer sur un autre territoire – et à un autre hébergement – au cours de la saison de travail selon les

---

<sup>55</sup> Sharon R. Roseman, Pauline Gardiner Barber and Barbara Neis, « Towards a Feminist Political Economy Framework for Analyzing Employment-Related Geographical Mobility » (2015) 95:1 *Studies in Political Economy* aux pp 175-176. Traduction libre : « through extended, daily travel to and from work and within jobs ». Voir aussi : Barbara Neis et Katherine Lippel, « Occupational Health and Safety and the Mobile Workforce: Insights From a Canadian Research Program » (2019) 29:3 *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 297-316.

<sup>56</sup> *Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres*, c S-2.1, r 5.1. [*Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres*]

<sup>57</sup> Gesualdi-Fecteau et al, *Travel Time as Work Time?*, 2019, *supra* note 30, aux pp 4, 6 et 7 (« schéma de travail éloigné » – *remote-work scheme*).

<sup>58</sup> *Ibid* (« schéma de travail éloigné » – *remote-work scheme*).

<sup>59</sup> *Ibid* aux pp 4 et 7 (« schéma multisite » – *multisite scheme*).

contrats à réaliser par l'entreprise. Notons que cette mobilité a une conséquence évidente sur la marge de liberté des personnes salariées dans la gestion de leur temps de repos : « la subordination des personnes salariées dépasse donc le cadre temporel du temps de travail et le cadre spatial du lieu de travail<sup>60</sup>. » Toutefois, pour les personnes salariées rencontrées, cela a surtout pour conséquence de limiter leur autonomie dans le temps disponible pour débroussailler, notamment compte tenu de la durée hebdomadaire du travail déterminée par la CSP<sup>61</sup>.

Compte tenu de l'éloignement du lieu de travail du lieu de résidence des personnes qu'elle embauche, l'entreprise a l'obligation de les loger. Il s'agit d'une obligation à laquelle doit se conformer toute entreprise sylvicole en vertu du guide de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)<sup>62</sup> et en vertu de la certification PGES<sup>63</sup>. Dans le cas des personnes salariées rencontrées, le camp forestier dans lequel elles sont hébergées n'est pas géré par la CSP et se trouve à une distance variable du lieu du travail selon la localisation du secteur d'intervention. La coopérative doit se conformer au fonctionnement mis en place par les gestionnaires du camp, notamment quant à l'horaire des repas. Cela s'est révélé avoir une conséquence importante sur la durée pendant laquelle les personnes salariées sont sur le site qui leur est attribué et peuvent débroussailler. Un travailleur résume bien comment cela intervient dans le calcul du temps de travail :

« C'est sûr que les journées sont pas longues. Faut retourner au camp de bonne heure. On peut pas faire de l'argent comme qu'on veut dans le fond. Y devrait y avoir euh, plus au niveau des lunchs là tsé? Un système où c'que le monde qu'y arrive plus tard, qu'y veulent finir plus tard, mangent plus tard. Tsé, si on est là rien que quatre jours, on n'est pas là pour, faire rien que dix heures dans une journée. Moi j'trouve que c'pas assez long. Dix heures, ça t'en fait huit dans le fond. Avec le transport, le dîner, les lunchs, les breaks... T'es rendu à six et demi, tsé.<sup>64</sup> »

Cet extrait révèle aussi l'attente d'autonomie sur l'organisation du temps de travail des personnes salariées dans le secteur, de manière à pouvoir « faire de l'argent comme elles veulent ». Pour elles, la durée de la journée ou de la semaine de travail est d'autant plus importante que leur rémunération

---

<sup>60</sup> *Ibid* à la p 8. Traduction libre : « Workers' subordination thus often exceeds the temporal framework of working time and the spatial framework of the workplace. »

<sup>61</sup> Voir *supra* section 3.2.2.1, à la p 84.

<sup>62</sup> CNESST (Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention) et Comité paritaire de prévention du secteur forestier, « Hébergement en forêt », CNESST, Québec, 2021 à la p 3. [CNESST, *Hébergement en forêt*, 2021]

<sup>63</sup> PGES, Cahier des charges, 2020, *supra* note 15, à l'art 4.8.

<sup>64</sup> Entretien TRAV-P-5.

dépend de la production réalisée. C'est d'ailleurs le cas dans plusieurs secteurs saisonniers<sup>65</sup> ou dont la rémunération est à la production<sup>66</sup>. Dans cet extrait, le contremaître exprime clairement comment l'horaire de l'hébergement temporaire interagit avec les déplacements quotidiens et leur incidence sur le rendement des débroussailleuses :

« C'est sûr que, pour les débroussilleurs, quand on a une heure et demi [de transport pour se rendre au site]. C'est quand même trois heures par jour. Pis au camp, tsé, eux autres y veulent pas repousser le souper jusqu'à sept heures là... Pour le débroussilleur, comme j'te disais là, y perd quand même trois heures par jour, tsé, c'est quand même trois *tankés* de plus qu'y aurait pu faire là! Pis tsé, c'est de la production, ça paraît au bout de la semaine, tsé... Au bout de la semaine, c'est, une grosse journée, peut-être une journée et demi qu'y aurait pu faire de plus là, juste à cause du voyageage.<sup>67</sup> »

Les personnes salariées adoptent un positionnement « contre le droit », parce qu'elles considèrent qu'elles ne peuvent pas travailler assez longtemps dans les paramètres du travail : en se conformant à l'horaire du camp forestier, elles ont moins de marge de manœuvre sur leur horaire de travail qui est déjà limité compte tenu des déplacements liés à l'éloignement. L'obligation légale d'être hébergé dans des infrastructures spécifiques et les règles propres à cet établissement limitent considérablement leur autonomie dans la détermination du temps de travail *au-delà* du site à débroussailler. Les personnes salariées « font avec » parce qu'il s'agit d'une règle qu'elles ne peuvent contourner. Ainsi, du point de vue des personnes salariées rencontrées, la rémunération à la production en se basant sur une référence à un cadre spatial – le site à débroussailler – ne permet pas de tenir compte du cadre temporel particulier dans lequel s'exerce véritablement cette activité<sup>68</sup>. Les exigences de mobilité ont pour effet de limiter le temps de travail effectif, mais d'étendre le temps pendant lequel la personne salariée est « disponible », c'est-à-dire pendant lequel elle ne peut ni travailler ni vaquer à ses occupations librement.

La deuxième limite temporelle du travail est sa saisonnalité. Les personnes salariées se figurent la réalisation du travail en fonction de cette temporalité et elles adaptent leurs comportements à la courte période pendant laquelle elles peuvent exercer leur métier : « Fait que, moi, faut que ça roule. Faut que

---

<sup>65</sup> Major et Vézina, Organization of working time in a seasonal work context, 2017, *supra* note 48 (secteur des pêches); Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2016) 45:2 *Revue générale de droit* aux pp 559-562. [Gesualdi-Fecteau, *Repart utile?*, 2016] (secteur agricole).

<sup>66</sup> Major et Vézina, Organization of working time in a seasonal work context, 2017, *supra* note 48 (secteur des pêches); Premji et al, Rémunération à la pièce et SST, 2008, *supra* note 19 (secteur manufacturier).

<sup>67</sup> Entretien TRAV-P-3.

<sup>68</sup> Vallée et Gesualdi-Fecteau, Obligation de disponibilité, 2017, *supra* note 17, à la p 293.

l'argent rentre. Parce que tsé, tu travailles six mois, faut que ton six mois rentre pour l'année.<sup>69</sup> » D'où l'importance des facteurs de temps pour les personnes salariées rencontrées.

Puisqu'il s'agit d'un travail saisonnier, les travailleur-euses ont par ailleurs accès à l'assurance-emploi pour la période d'inactivité en fonction du nombre d'heures cumulées<sup>70</sup>. La fenêtre durant laquelle du travail est disponible est limitée, mais compte tenu de la nature du travail, elle permet aux personnes salariées d'avoir un revenu (presque) « à l'année » en travaillant pendant une période déterminée<sup>71</sup>. Certains débroussaillers (2/6 à la CSP) ne demanderont pas de prestations de chômage. La saisonnalité du travail leur permettra plutôt de libérer du temps pour occuper un deuxième emploi le reste de l'année<sup>72</sup>. Pour les autres (4/6), comme la rémunération est à la production, cela donne lieu à deux « modes » de comptabilisation du travail : en hectares (rémunération) et en heures (prestations d'assurance-emploi). Cela influence le rapport au temps des personnes salariées rencontrées : au-delà de leurs gains en rémunération, elles voudront travailler un certain nombre d'heures durant la saison, même si la norme de référence est l'hectare, de manière à assurer un certain nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi durant l'hiver. Elles se positionnent ainsi « contre le droit », l'absence de contrôle sur l'organisation temporelle du travail a pour conséquence qu'elles ne peuvent pas nécessairement travailler suffisamment d'heures pour « arriver », mais elles ne pourront plus exercer leur métier pour le reste de l'année une fois la saison terminée<sup>73</sup>. Elles se sentent coincées : parce qu'elles « manque[nt] d'heures », elles doivent trouver un autre emploi pendant l'hiver ou faire une demande de prestations d'aide sociale<sup>74</sup>.

Contrairement à un contexte législatif dans lequel les normes, sur la base de la relation d'emploi typique<sup>75</sup>, ont été multipliées pour définir clairement le temps de travail – notamment au-delà de l'exécution de la prestation de travail – et celui du repos, dans le secteur sylvicole, la temporalité du travail est marquée par une absence de modèle normatif. Ce ne sont pas les normes propres au droit positif qui en constituent

---

<sup>69</sup> Entretien TRAV-P-5.

<sup>70</sup> Voir *supra* section 3.2.3.2, aux pp 94 et 95.

<sup>71</sup> *Ibid.*

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> Entretien TRAV-P-1.

<sup>74</sup> Voir *supra* section 3.2.3.2, à la p 95.

<sup>75</sup> Dalia Gesualdi-Fecteau et Guylaine Vallée, « Setting the Temporal Boundaries of Work: An Empirical Study of the Nature and Scope of Labour Law Protections » (2016) 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations à la p. 349. Voir aussi : Stéphanie Bernstein et al, « Precarious Employment and the Law's Flaws: Identifying Regulatory Failure and Securing Effective Protection for Workers », dans, Leah F. Vosko, dir, *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2006 à la p 204.

les limites et l'effet des limites réelles du travail est vécu par les personnes salariées non pas comme clarifiant les temps de subordination, mais comme limitant leurs possibilités de produire ou de cumuler des heures. Au lieu de *libérer* du temps pour les personnes salariées, les limites temporelles du travail les *empêchent* de maximiser le temps de travail sur le site. Le temps particulier du travail est en fait évacué dans la légalité de la durée du travail, mais elle ressort clairement du rapport que les personnes salariées entretiennent avec celle-ci. La temporalité du débroussaillage correspond à certains marqueurs identifiables aux normes législatives comme les repas, les pauses, le temps de déplacement. Or, ces éléments ne sont pas pris en compte dans le calcul du temps de travail à partir duquel est déterminé le taux de rémunération. Il y a donc d'une part, un écart entre les finalités des normes législatives (repos) et les objectifs des personnes salariées qui découlent du contexte (produire) et, d'autre part, une tension entre l'absence de prise en compte du facteur « temps » dans le travail de débroussaillage et le caractère central de celui-ci dans l'exécution du travail (rendement). La question du temps de travail et celle du rendement sont aussi en jeu dans le rapport des personnes salariées au bien-être à la santé et la sécurité du travail.

#### 4.3 Santé et sécurité du travail

Les parties au rapport salarial ont mutuellement des obligations en lien avec la santé et la sécurité du travail. D'un côté, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail<sup>76</sup> et de l'autre, la personne salariée est tenue d'exécuter son travail avec prudence et diligence<sup>77</sup>. La CNESST est l'entité responsable d'administrer le régime de santé et sécurité du travail au Québec. Le régime peut être divisé en deux principales fonctions qui découlent de deux principales lois : la prévention, qui relève de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>78</sup> (LSST) et la réparation en cas d'accident du travail, qui relève de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>79</sup> (LATMP).

En matière de santé et sécurité, il n'y a pas non plus de norme sectorielle particulière. Le PGES, bien qu'il regroupe les normes applicables aux TSNC, reprend essentiellement les normes prévues par les lois,

---

<sup>76</sup> CcQ, *supra* note 4, à l'art 2087.

<sup>77</sup> *Ibid* à l'art 2088.

<sup>78</sup> c S-2.1. [LSST]

<sup>79</sup> c. A-3.001. [LATMP]

règlements<sup>80</sup> et guides produits par la CNESST<sup>81</sup> : le droit positif<sup>82</sup>. Cela dit, le rapport des personnes salariées à la légalité en matière de prévention des risques et de réparation des accidents du travail est aussi fortement marqué par les conditions qui encadrent l'exécution du travail de débroussaillage. Le débroussaillage est un métier qui comporte des risques élevés d'accidents du travail de par la nature du travail effectué et les conditions de son exercice, dont la rémunération à la production<sup>83</sup> et la saisonnalité<sup>84</sup>. Par ailleurs, les personnes salariées rencontrées m'ont décrit les risques qu'elles percevaient en lien avec leur emploi. Certains de ces risques sont directement liés à l'utilisation d'une scie débroussailleuse comme les risques de blessure liée à l'ajustement du positionnement de la scie sur le corps, au bruit du moteur ou au contact de la lame. D'autres risques sont liés à l'environnement forestier, comme les coups de chaleur, la foudre, les piqûres de guêpes ou la faune. Les risques environnementaux concernent aussi les chicots qui peuvent tomber, les conditions des sites qui peuvent être accidentés et denses ce qui réduit la visibilité, ou la pente du terrain qui demande d'ajuster l'angle de la scie et augmente les risques de contact avec la lame. Certains risques sont plutôt liés aux conditions d'exercice du travail, dont l'isolement dans lequel le travail s'exerce, que ce soit compte tenu des moyens limités de communication et de la distance entre les débroussailleuses ou avec la personne qui supervise le travail, ou de la distance des services médicaux d'urgence.

Le rapport à la légalité est vécu différemment selon les deux principaux objectifs du régime : malgré une compréhension intime des normes en matière de prévention qui engendre un rapport à la fois « face » au droit et « avec » le droit (4.3.2), celles qui concernent le processus de réparation en cas d'accident du

---

<sup>80</sup> *Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier*, RLRQ c S-2.1, r 12.1. [*Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier*]; *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*, c A-3.001, r 10; *Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres*, *supra* note 56.

<sup>81</sup> CNESST, *Hébergement en forêt*, 2021, *supra* note 62; CNESST (Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat) et Comité paritaire de prévention du secteur forestier, « *Déplacements en forêt* », 1<sup>ère</sup> ed, Gouvernement du Québec (CNESST), 2017; CNESST (Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention) et Comité paritaire de prévention du secteur forestier, « *Débroussaillage* », 3<sup>e</sup> ed, Gouvernement du Québec (CNESST), 2020; CNESST (Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat) et Comité paritaire de prévention du secteur forestier, « *Santé en forêt* », 2<sup>e</sup> ed, Gouvernement du Québec (CNESST), 2019; CNESST, « *Protocole d'évacuation et de transport des blessés en forêt* », Québec, 2021.

<sup>82</sup> PGES, *Cahier des charges*, 2020, *supra* note 15, aux arts 4.5 à 4.7.

<sup>83</sup> Toupin et al, 2017, *supra* note 23; Stelian Alexandru Borz et al, « *Physical Strain, Exposure to Noise and Postural Assessment in Motor-Manual Felling of Willow Short Rotation Coppice Results of a Preliminary Study* » (2019) 40:2 *Croatian Journal of Forest Engineering* 377-388. Voir aussi : Premji et al, *Rémunération à la pièce et SST*, 2008, *supra* note 19, à la p 2.

<sup>84</sup> Major et Vézina, *Organization of working time in a seasonal work context*, 2017, *supra* note 48, à la p 405.

travail sont méconnues des personnes salariées rencontrées donnant lieu à un positionnement à la fois « face » et « contre » le droit (4.3.2).

#### 4.3.1 « Face » au droit et « avec » le droit : obligations liées à la prévention des risques

La LSST encadre les obligations et les mécanismes liés à la prévention des risques dans les milieux de travail<sup>85</sup>. Elle vise l'élimination à la source des dangers concernant la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleur-euses<sup>86</sup> en créant des droits<sup>87</sup> pour la personne salariée, de même que des obligations pour elle<sup>88</sup> et pour la personne qui l'emploie<sup>89</sup>. La LSST prévoit également des fonctions d'inspection du travail qui incombent à la CNESST<sup>90</sup>. Parce qu'elles visent l'élimination à la source des risques, les normes en matière de prévention concernent les risques que présente directement l'activité de travail, contrairement aux normes en matière de rémunération ou de durée du travail qui sont plus générales. Cette particularité se reflète notamment dans l'obligation de l'entreprise de mettre en place un programme de prévention propre à son établissement<sup>91</sup>. Les obligations de l'entreprise, généralement énoncées à l'article 51 de la loi, peuvent être regroupées en quatre catégories<sup>92</sup> : les obligations relatives à l'organisation matérielle du travail<sup>93</sup>, celles liées à l'organisation fonctionnelle du travail<sup>94</sup>, les obligations

---

<sup>85</sup> La collecte des données a été réalisée avant l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) dont les premières modifications législatives sont entrées en vigueur le 6 octobre 2021. Conséquemment, les dispositions prévues dans la loi n'ont pas été prises en compte dans le présent mémoire. La LMRSST a notamment mis en place un régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation de santé et de sécurité du travail. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021 c 27; CNESST, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*, en ligne : Lois et règlements <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>>.

<sup>86</sup> LSST, *supra* note 78, à l'art 2.

<sup>87</sup> *Ibid* aux arts 9 à 48.

<sup>88</sup> *Ibid* à l'art. 49.

<sup>89</sup> *Ibid* à l'art. 51.

<sup>90</sup> *Ibid* aux arts 177 et suiv.

<sup>91</sup> *Ibid* aux arts 58 et 59. Un « établissement » est défini dans la loi comme : « l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction » *Ibid* à l'art 1. Voir aussi : *Règlement sur le programme de prévention*, c. S-2.1, r 10.

<sup>92</sup> Je reprends la catégorisation de Montpetit et Auclair. Isabelle Montpetit et Richard Auclair, « Fascicule 4 : Législation régissant la prévention des lésions professionnelles en droit québécois », dans, Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, *JCQ Santé et sécurité du travail*, vol 1 (feuilles mobiles : mise à jour en août 2022), n° 4-11. [*Montpetit et Auclair, 2022*]

<sup>93</sup> LSST, *supra* note 78, à l'art 51 (1), (4), (7) et (11).

<sup>94</sup> *Ibid* à l'art 51 (3) et (8).



de formation et d'information des travailleur·euses<sup>95</sup> et l'obligation de collaboration de l'employeur avec les autres acteurs dont la mission est la prévention des lésions professionnelles<sup>96</sup>.

Les obligations entourant l'organisation matérielle du travail, particulièrement concernant les équipements de protection individuelle (EPI), sont celles qui sont ressorties le plus clairement du rapport à la légalité de la prévention des risques de santé et sécurité du travail. Les EPI apparaissent comme le symbole, la représentation clé, des enjeux afférents à la prévention pour les travailleur·euses rencontré·es. Leur rapport à la légalité met en tension les obligations qui leur incombent en vertu de la loi, mais aussi pour assurer leur sécurité, et la façon d'exécuter leur travail de manière productive.

Les normes liées au port des EPI sont comprises par les débroussailleur·euses comme étant obligatoires pour pouvoir travailler « légalement » avec la scie débroussailleuse. Par exemple :

« Dans notre casque aussi y avait tout le temps une trousse de compresse. On avait tout le temps ça sous le casque là, si tu avais pas ça, tu rentrais pas [sur le site]... Si tu oubliais ton casque, ton harnais, tu travaillais pas. La personne a trouvé ça long la journée, parce qu'a pouvait pas travailler avec sa machine<sup>97</sup>. »

Cette compréhension du caractère obligatoire des normes en matière de santé et sécurité du travail découle de la vérification continue et potentielle de leur application et de l'expérience de la sanction – l'interruption de l'exécution de la prestation de travail – en cas de non-conformité. L'exécution du travail sylvicole est inspectée par une série d'acteurs<sup>98</sup>. Dans un premier temps, la mise en œuvre des normes de prévention est assurée par le ou la représentant·e de la partie employeuse du rapport salarial compte tenu des obligations qui incombent à l'entreprise en vertu de la loi. La vérification de l'utilisation conforme des EPI à l'occasion du travail est effectuée par le ou la contremaître dans la supervision quotidienne du travail<sup>99</sup>. Dans le cadre des contrats de formation, Rexforêt intervient aussi pour assurer le respect des normes, dont l'apprentissage fait partie intégrante de la formation offerte<sup>100</sup>.

---

<sup>95</sup> *Ibid* à l'art 51 (9), (10), (12), (13).

<sup>96</sup> *Ibid* à l'art 51 (2), (14), (15).

<sup>97</sup> Entretien TRAV-K-2.

<sup>98</sup> Voir *supra* section 1.1, aux pp 12-14.

<sup>99</sup> LSST, *supra* note X, à l'art 51 (7) et (11).

<sup>100</sup> Voir *supra* section 3.2.2.2, aux pp 85-87.

Dans un second temps, des acteurs qui ne sont pas partie au rapport salarial ont la responsabilité d'assurer la mise en oeuvre des normes de prévention. La CNESST est l'entité chargée de l'inspection du travail au Québec<sup>101</sup>. En matière de santé et sécurité, les inspecteurs de l'organisme ont le mandat de s'assurer du respect des dispositions de la LSST et de ses règlements, dans le respect du devoir général de prévention prévu par la loi<sup>102</sup>. Outre la supervision quotidienne effectuée par le ou la contremaître, un inspecteur ou une inspectrice de la CNESST peut visiter les débroussailleur-euses sur le terrain<sup>103</sup>. En l'absence de conformité, l'inspecteur-trice peut donner un avis de correction à l'entreprise<sup>104</sup>, ou suspendre les travaux ou fermer en tout ou en partie le lieu de travail<sup>105</sup>. Par ailleurs, dans le secteur sylvicole – dans le cadre des contrats d'exécution –, le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) effectue des audits en forêt concernant les exigences énoncées dans le cahier des charges du PGES<sup>106</sup> qui prévoit par exemple, que l'entreprise doit démontrer qu'elle « met en œuvre une procédure de vérification des dispositifs de sécurité des équipements de travail et de leur entretien<sup>107</sup> ».

L'interprétation donnée par les personnes salariées rencontrées aux normes assujetties à ces inspections montre qu'elles connaissent les pouvoirs contraignants des acteurs chargés de la mise en œuvre du droit. Toutefois, l'autorité du droit en matière de prévention provient surtout, pour les personnes salariées rencontrées, de la pratique de l'activité de travail elle-même et de l'apprentissage du travail (en contexte de production ou dans le cadre d'une formation) : « Tsé quand tu reçois du bran de scie dans les yeux là, tu apprends. [...] Fait que j'ai dit : "OK. Le *screen* y est important."<sup>108</sup> » Il y a correspondance entre les finalités du droit applicable (prévenir les accidents du travail) et le fait d'être témoin d'un accident ou d'expérimenter les conséquences d'un risque. Ainsi, ce n'est pas tant les mécanismes de mise en œuvre formelle du droit (l'expérience potentielle ou réelle de la sanction pour la personne salariée ou l'entreprise)

---

<sup>101</sup> Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « La mise en oeuvre de la *Loi sur les normes du travail* : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail » (2017) 11:1 *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* à la p 6.

<sup>102</sup> Montpetit et Auclair, 2022, *supra* note 92, n°4-20.

<sup>103</sup> LSST, *supra* note 78, à l'art 179.

<sup>104</sup> *Ibid* à l'art 182.

<sup>105</sup> *Ibid* à l'art 186.

<sup>106</sup> Voir *supra* section 1.1, aux pp 13 et 14. Voir aussi : Gesualdi-Fecteau et al, *Nouveau régime forestier*, 2023, *supra* note 23.

<sup>107</sup> PGES, *Cahier des charges*, 2020, *supra* note 15, à l'art 4.7.2.

<sup>108</sup> Entretien TRAV-K-3. Le port d'un protecteur oculaire ou d'un protecteur facial « est obligatoire pour tout[e] travailleur[euse] qui est exposé à un danger pouvant occasionner une lésion aux yeux ou à la figure causée notamment par: 1° des particules ou des objets » en vertu de l'article 45 du Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier, *supra* note 80.

qui motivent la conformité, que la nécessité de certaines pratiques pour éviter ou minimiser les risques que présente l'activité (l'adhésion des destinataires aux finalités des normes proposées par le droit<sup>109</sup>).

La double expérience de la sanction et du risque implique un rapport mouvant à la légalité. D'une part, l'expérience (potentielle) de la sanction génère un rapport « face au droit » vis-à-vis de la mise en œuvre formelle des obligations en matière de prévention. Les personnes salariées s'en remettent à la représentation d'une légalité extérieure à l'exécution quotidienne du travail, qui répond à ses propres sources d'autorité et de légitimité, et qui intervient de manière autonome. Malgré une compréhension du risque de ne pas pouvoir effectuer leur prestation de travail (sanction) et de sa conséquence sur leur vie au travail, la distance ressentie par les personnes salariées envers les « acteurs chargés de la mise en œuvre du droit positif<sup>110</sup> » s'explique par la nature bureaucratique de leurs actions. En effet, au jour le jour – et particulièrement dans le cadre des contrats d'exécution –, les débrouilleur-euses sont seul-es sur leurs sites : compte tenu de l'étendue du secteur d'intervention, le travail n'est pas constamment exécuté sous la supervision du ou de la contremaître, et compte tenu de l'isolement géographique du travail, les visites de la CNESST et du BNQ sont ponctuelles et peu fréquentes<sup>111</sup>. Cette situation – à la fois quant à la supervision de l'exécution du travail et quant à son inspection – est caractéristique des conditions associées à la situation de mobilité géographique liée à l'emploi dans laquelle se trouvent les débrouilleur-euses. Cette situation de mobilité entraîne des risques spécifiques liées à l'isolement du travail, à l'intensification qui en découle et à l'adaptation que requiert le déplacement d'un site géographique à un autre, lesquels sont, dans ce contexte, à la charge des travailleur-euses<sup>112</sup>. Ainsi, ces mécanismes de mise en œuvre formelles ne sont pas perçus par les personnes salariées comme ayant une incidence sur leur expérience des risques du travail.

D'autre part, la proximité des finalités du droit et de l'expérience quotidienne des risques du travail génère un rapport « avec » le droit. Parce qu'elles visent l'intégrité physique des débrouilleur-euses, la raison

---

<sup>109</sup> Sur l'adhésion aux finalités des normes juridiques, voir : Dalia Gesualdi-Fecteau, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité sur droit » (2016) RDCTSS aux pp 21-22.

<sup>110</sup> *Ibid* aux pp 22-23.

<sup>111</sup> Les personnes salariées m'ont mentionné que ces visites avaient lieu environ une fois par année. Par ailleurs, l'entité chargée de la visite n'est pas clairement identifiée par les personnes rencontrées. Voir aussi : Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 23.

<sup>112</sup> Katherine Lippel et David Walters, « Regulating Health and Safety and Workers' Compensation in Canada for the Mobile Workforce: Now You See Them, Now You Don't » (2019) 29:3 NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy aux pp 325-326.

d’être des normes du droit positif en matière d’EPI apparaît avec force à leurs yeux. Par exemple, cet extrait reflète clairement la logique qui sous-tend les obligations liées à l’organisation matérielle du travail :

« [Les EPI] c’t’un indispensable. Ça prend des EPI. Moi j’ai reçu un chicot, euh, tsé, ça fait longtemps là. Ben le casque a fendu. Si j’avais pas eu le casque là... C’est la tête qui aurait fendu. Ouais, j’ai été une semaine étourdi. Des douleurs dans le cou pendant deux-trois mois. Ça a tombé de, quoi? Vingt mètres? C’t’assez haut là! Y ventait, pis là, tsé, j’ai fait tomber un *top* d’arbre un moment donné, pis ça a juste pogné la branche, pis là moi j’ai passé en dessous. J’ai pas pensé à r’garder en haut non plus. Tsé, un moment donné, quand tu travailles, ça c’est des affaires que t’oublies.<sup>113</sup> »

Le port du casque limite les risques liés à l’environnement pendant l’exécution du travail qui exige une concentration sur la tâche à effectuer et ne permet pas de maintenir sa vigilance à tous les risques auxquels s’expose la personne qui l’exécute. Les règles concernant le port des EPI, qui ont été formulées pour une activité de travail spécifique – contrairement aux règles générales en matière de rémunération ou de durée du travail par exemple –, sont ici en adéquation avec l’exécution « ordinaire » de cette activité.

Mais l’adhésion à la raison d’être des règles en matière d’EPI, ne mène pas toujours à agir en parfaite conformité avec celles-ci. Au contraire, le fait de jouer « avec le droit » implique de concevoir les règles de droit comme étant « historiquement et socialement construites » : « En tant qu’inventions humaines, elles sont considérées comme pouvant être remises en question, vulnérables au changement et susceptibles d’être manipulées dans un but personnel.<sup>114</sup> » Le rapport « avec » le droit, au-delà de l’adhésion au droit, relève aussi d’un rapport d’appropriation des règles par les travailleur-euses au fil de leur expérience<sup>115</sup>. En effet, le modèle normatif de la LSST, dont le port des EPI est la représentation la plus marquante pour les débroussailleur-euses rencontré-es, est mis en tension dans leur expérience avec un impératif de productivité. Un exemple mentionné par les personnes salariées est celui du « rebond » ou du « *kick* », c’est-à-dire le contrecoup qui advient lorsqu’une certaine partie de la lame entre en contact avec l’arbre à couper<sup>116</sup>. Un des dispositifs de sécurité de la scie est un « garde » – un protecteur de lame – qui protège cette partie de la lame et l’empêche d’entrer en contact avec l’arbre. Plusieurs débroussailleur-euses

---

<sup>113</sup> Entretien TRAV-P-5.

<sup>114</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 1, à la p 146. Traduction libre : « When people work with the law, many of the rules, procedures, ordinances, and even constitutional amendments are perceived as historically and socially constructed. As human inventions, they are understood to be open to challenge, vulnerable to change and available for self-interested manipulation. »

<sup>115</sup> Jérôme Pélisse, « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés à 35 heures » (2003) 53 *Droit et société* aux pp 176-177. [Pélisse, *Consciences du temps*, 2003]

<sup>116</sup> Notons que cela dépend de la lame utilisée en fonction du traitement à réaliser.

travaillent avec leur scie en retirant le protecteur de lame ce qui est contraire à leurs obligations<sup>117</sup>, comme l'explique ce travailleur, en réponse à une question sur les inspections du travail :

« Y vient voir si on est toute euh, conforme là, si on a toute nos affaires de, sécurité, si... notre machine est conforme. [...] À cause qu'aujourd'hui, y a beaucoup de monde qui enlève [le garde]. [silence] Bon, moi itou, j'l'enlève. Ça va beaucoup mieux sans ça. [...] Parce que quand tu fais ça de même là, quand tu débroussailles là, t'as un angle, que tu peux pu, tu peux pu couper parce que, la lame... ton garde est là. [...] Mais tsé, faut que tu fasses attention itou. Ça peut *kicker*, parce que, justement, c'est pas fait pour couper à cet endroit-là.<sup>118</sup> »

Ce qui ressort de cet extrait, c'est l'importance de connaître les risques associés à l'activité et de comprendre pourquoi il est exigé de conserver le garde en raison de la forme de la lame, de manière à pouvoir ajuster sa façon de travailler en conséquence. Le travailleur est conscient du danger de retirer le garde, mais en « faisant attention » et grâce à d'autres dispositifs de sécurité qui minimisent les risques de se blesser, comme le port de bottes de sécurité, il pourra travailler plus vite. Cela renvoie aux obligations de formation de l'entreprise et à l'interaction entre ces obligations et celles concernant l'organisation matérielle du travail : parce que les personnes salariées comprennent les finalités pratiques et immédiates des règles prévues par le droit pour minimiser les risques liés au travail, elles s'approprient ces règles de manière à assurer leur sécurité dans un contexte où les autres paramètres du travail vont à l'encontre de la conformité avec celles-ci. Les personnes salariées, en retirant un dispositif de sécurité sur la lame pour limiter leurs déplacements sur le site, opèrent une négociation entre un impératif lié à leur mode de rémunération, les obligations légales qu'elles doivent respecter et les justifications qui les sous-tendent, leur raison d'être. En effet, la rémunération au rendement a pour effet de transférer aux personnes salariées la responsabilité de leur niveau de rémunération, ce qui accroît les risques et la gravité des accidents, de manière à s'assurer un certain niveau de rémunération<sup>119</sup>.

---

<sup>117</sup> En vertu de l'article 19 du *Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier*, « [u]ne débroussailleuse, ses composantes ainsi que son harnais ne doivent pas être modifiés. » *Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier*, *supra* note 80.

<sup>118</sup> Entretien TRAV-P-4.

<sup>119</sup> Toupin et al, 2007, *supra* note 23, aux pp 1047 et 1053; Katherine Lippel, Richard Johnstone et Geneviève Baril-Gingras, « Regulation, Change and the Work Environment » (2017) 72:1 *Relations industrielles/Industrial Relations* à la p 12. [Lippel et al, *Regulation, change and the work environment*, 2017]; Premji et al, *Rémunération à la pièce*, 2008, *supra* note 19, aux paras 101 et 105.

#### 4.3.2 « Face » au droit et « contre » le droit : responsabilité et réparation en cas d'accident du travail

La responsabilité en cas d'accident du travail est régie par la LATMP qui crée un processus de réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent<sup>120</sup>. Lorsqu'une personne salariée considère être victime d'un accident du travail, elle peut faire une réclamation par écrit à la CNESST<sup>121</sup>. La personne salariée doit d'abord aviser son ou sa supérieur-e immédiat-e – ou tout-e autre représentant-e de l'entreprise – de la lésion qui en découle, avant de quitter son lieu de travail ou dès que possible<sup>122</sup>. Cet avis doit indiquer l'endroit et les circonstances entourant la survenance de la lésion<sup>123</sup>. Sur la base d'une évaluation médicale de la personne<sup>124</sup> et de l'ensemble des circonstances, la CNESST détermine ensuite si elle considère que la lésion découle d'un accident du travail. Un accident du travail est défini dans la loi comme étant : « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.<sup>125</sup> »

La LATMP crée un régime de responsabilité sans égard à la faute de quiconque<sup>126</sup>. Ainsi la personne accidentée, si elle devient incapable d'exercer son emploi à la suite d'une lésion professionnelle, a droit à une indemnité de remplacement du revenu<sup>127</sup>. Ce régime d'indemnisation a pour objectif d'assurer aux personnes salariées un soutien économique en cas d'accident lié au travail et repose, au Québec, sur une

---

<sup>120</sup> LATMP, *supra* note 79, à l'art 1.

<sup>121</sup> *Ibid* à l'art 270.

<sup>122</sup> *Ibid* à l'art 265.

<sup>123</sup> *Ibid* à l'art 266.

<sup>124</sup> *Ibid* aux arts 267, 199 et 200.

<sup>125</sup> *Ibid* à l'art 2.

<sup>126</sup> *Ibid* à l'art. 25. L'article 27 de la LATMP comporte une exception en cas de négligence grossière et volontaire. Par ailleurs, le mode de financement du régime, et particulièrement la tarification au taux personnalisé des entreprises en fonction de la survenance de lésions professionnelles, tend à mettre en cause cette affirmation. En effet, ce mode de financement est susceptible d'induire une « gestion active » des réclamations par les entreprises dans le but d'éviter ou de limiter l'imputation des coûts dus à la survenance d'une lésion professionnelle à leur dossier. Cela prend notamment la forme d'une augmentation de la contestation par les entreprises des réclamations de leurs travailleur-euses accidenté-es ou malades, renversant ainsi le fardeau de la preuve. Voir à cet effet : Terry Thomason et Silvana Pozzebon, « Determinants of Firm Workplace Health and Safety and Claims Management Practices » (2002) 55:2 *Industrial and Labor Relations Review* 286-307; Mathieu Charbonneau et Guillaume Hébert, « La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec », Rapport de recherche, Institut de recherche et d'information socioéconomique du Québec, Montréal, 2020; Maxine Visotzky-Charlebois, « Le mode de financement de la CNESST comme vecteur de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : qu'en est-il réellement? » (2021) 1:2 *Communitas* aux pp 23-27. Voir aussi sur la preuve du lien causal entre la maladie et le travail : Nancy Guberman et Dominique Côté, « Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles » (2005) 7:2 *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, en ligne : <<http://journals.openedition.org/pistes/3210>>.

<sup>127</sup> LATMP, *supra* note 79, aux arts 44 à 82.

cotisation payée par les entreprises<sup>128</sup>. Le régime de réparation des lésions professionnelles dépasse la simple indemnisation de la lésion et prévoit d'autres mécanismes liés au droit à la réadaptation<sup>129</sup>, au droit à l'assistance médicale<sup>130</sup> et à celui au retour au travail<sup>131</sup>. Cela dit, le premier mécanisme de réparation est l'indemnité de remplacement du revenu. Ce mécanisme vise « à compenser la perte de la capacité de gain du travailleur [ou de la travailleuse] », compte tenu de l'atteinte à son intégrité physique ou psychique<sup>132</sup>.

Bien que le régime de réparation en cas d'accident du travail repose sur un principe de responsabilité « sans faute », dans les entretiens réalisés, la perception des personnes salariées anicinapek est qu'elles sont responsables d'assurer leur propre sécurité : si une personne se blesse, ce sera par sa faute. Cet extrait en est révélateur :

« Ben, qu'est-ce qui est dangereux, c'est, quand le terrain est sale, mettons, faut que tu prennes ta débroussailleuse pis que tu passes par-dessus un tronc ou une souche d'arbre. Ça c'est dangereux là. Faut que tu traverses de l'autre bord sans tomber ou ben sans te faire mal. Moi, ça m'est déjà arrivé, j'me suis retrouvée avec, devant moi, une grosse souche. Fait que là, j'ai pogné ma débroussailleuse, je l'ai envoyée sur l'autre bord, j'ai traversé après. Pis y en a d'autres là y vont essayer de traverser avec leur débroussailleuse par-dessus. Ben non, tu fais pas ça là. Tsé, tu t'arranges à ce que tu sois tout le temps sécuritaire pareil quand tu travailles dans le bois, ok?<sup>133</sup> »

Les personnes salariées considèrent qu'il leur revient entièrement d'assumer les risques liés à leur emploi alors qu'elles s'insèrent pourtant dans l'entreprise d'autrui. Encore une fois, cette perception semble être influencée par le fait qu'elles sont seules, sur un lieu de travail qui est *naturel*, c'est-à-dire qui n'est pas perçu comme étant *organisé* par la personne qui les emploie – contrairement à une usine ou un bureau par exemple. Cela crée une distance vis-à-vis du droit et donne lieu à un positionnement « face au droit » : malgré les obligations et les droits prévus par la loi, au quotidien, c'est le ou la débroussailleur-euse qui,

---

<sup>128</sup> Lippel et al, Regulation, change and the work environment, 2017, *supra* note 119, à la p 5 Voir : LATMP, *supra* note 79, aux arts 281 et suiv.

<sup>129</sup> *Ibid* aux arts 145 à 187.

<sup>130</sup> *Ibid* aux arts 188 à 198.1.

<sup>131</sup> *Ibid* aux arts 234 à 264.

<sup>132</sup> Katherine Lippel et Marie-Claire Lefebvre, *La réparation des lésions professionnelles: analyse jurisprudentielle*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005. Cette indemnité peut aussi être accompagnée d'autres indemnités, notamment dans le cas d'une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique (indemnité pour préjudice corporel) ou en cas de décès du ou de la travailleur-euse accidenté-e ou malade. LATMP, *supra* note 79, aux arts 83 et suiv, et aux arts 91.1 et suiv.

<sup>133</sup> Entretien TRAV-K-3.

seul-e, doit gérer les risques inhérents à son activité de travail. Le droit appartient donc à une sphère extérieure à la vie quotidienne dont la logique d'une responsabilité, en quelque sorte, collective, n'est pas celle retenue par les personnes salariées.

Cette distance entre les personnes salariées anicinapek et le droit se manifeste aussi dans la relation qu'elles entretiennent avec le processus d'indemnisation en cas d'accident. Pour les travailleur-euses, ce processus paraît lointain, notamment étant donné leur méconnaissance de la manière de mettre en œuvre les droits qui s'y rattachent. Dans certains cas, les personnes salariées ne savent tout simplement pas comment s'y prendre. Un travailleur de la CSP m'a dit qu'il avait été accompagné par la comptable de la coopérative pour faire sa demande à la CNESST. Il s'était tourné vers elle, parce qu'il ne savait pas quoi faire après s'être blessé :

« Puis, c'est ça là, elle connaît vraiment... les droits là, genre nos droits? Pis elle le sait qu'on a le droit à telle affaire [...] Moi j'ai, tout de suite réussi à l'avoir justement à cause de ma comptable. Sinon, sans elle euh, j'aurais pas été capable là. J'aurais pas faites les démarches, je crois. J'connais pas vraiment, mon droit, pour ça, genre. J'savais même pas que j'pouvais me faire payer en étant blessé, premièrement.<sup>134</sup> »

Pour ce salarié, c'est la connaissance du processus par la comptable, sa proximité avec le droit, qui lui a permis d'obtenir une indemnisation. Cet extrait révèle un sentiment d'incompétence vis-à-vis du droit et l'effet de la connaissance des destinataires du droit sur leur usage de ses prescriptions<sup>135</sup> : le travailleur ne croit pas qu'il aurait fait les démarches n'eût été de l'aide de la comptable de la coopérative.

Les personnes salariées rencontrées – même le travailleur dont il vient d'être question – connaissent certains éléments du processus. Par exemple, elles savent qu'elles doivent signaler immédiatement un incident au contremaître pour être indemnisées en cas d'accident au travail<sup>136</sup>. Elles savent qu'elles pourraient bénéficier d'une indemnisation *parce que* c'est au travail qu'elles se sont blessées *et* qu'elles ne sont plus en mesure de travailler à cause de cette blessure<sup>137</sup>. Certaines sont aussi conscientes que le

---

<sup>134</sup> Entretien TRAV-P-4.

<sup>135</sup> Gesualdi-Fecteau, Usage du droit du travail, 2016, *supra* note 109, à la p 20.

<sup>136</sup> Cela correspond à l'obligation du ou de la travailleur-euse d'aviser la personne responsable de sa supervision de la lésion (LATMP, à l'art 265) et le formalisme requis pour cet avis (LATMP, à l'art 266).

<sup>137</sup> Cela correspond à l'art 44 LATMP qui prévoit que le ou la travailleur-euse victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il ou si elle devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion, en lien avec la définition d'une lésion professionnelle.



contexte de l'accident peut influencer le droit à l'indemnisation<sup>138</sup>. Elles savent aussi qu'elles doivent se rendre à l'hôpital, pour obtenir un « arrêt de travail » d'un médecin<sup>139</sup>. Elles savent également qu'elles devront faire des « travaux légers » si elles le peuvent compte tenu de leurs capacités, plutôt qu'être indemnisées<sup>140</sup>. Malgré cette connaissance, les personnes salariées rencontrées ont l'impression qu'elles ne pourront pas être indemnisées dans tous les cas. Par exemple, un travailleur considère qu'il faut que l'accident soit d'une certaine gravité et que la lésion requiert plus de deux semaines d'arrêt pour avoir droit à une indemnisation : « C'est la blessure qui détermine le montant que tu fais, auquel t'as accès.<sup>141</sup> » Cette croyance a pour effet que les personnes salariées rencontrées ne feront pas systématiquement valoir leurs droits en cas d'accident du travail, surtout si elles considèrent que la lésion n'en vaut pas la peine<sup>142</sup>. Bien que pour que ce soit la CNESST qui indemnise le ou la travailleur-euse, l'incapacité à exercer son emploi qui découle de la lésion doit durer plus de 14 jours complets ou causer une atteinte de nature permanente<sup>143</sup>, la personne accidentée ou malade a droit à une indemnité de remplacement du revenu qui équivaut à 90% de son salaire pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité<sup>144</sup>. Cette indemnité est alors payée par la personne qui l'emploie, et ce, pour les 14 jours complets suivant le début de son incapacité<sup>145</sup>. L'entreprise pourra ensuite demander à la CNESST d'être remboursée<sup>146</sup>. La réclamation de la personne accidentée lui permet aussi de protéger ses droits dans le cas où une lésion, qui ne donne pas immédiatement lieu à une incapacité, empire et la rende alors incapable d'exercer son emploi<sup>147</sup>.

Contrairement aux normes en matière d'EPI, les personnes salariées rencontrées n'entretiennent pas un rapport d'appropriation à celles qui s'appliquent en cas d'accident du travail. Placées dans une telle situation, les personnes salariées rencontrées ne considéreront pas le processus prévu par la LATMP

---

<sup>138</sup> Cela correspond à l'art 27 LATMP, qui prévoit qu'en cas de « négligence grossière et volontaire » du ou de la travailleur-euses qui est victime de la blessure ou de la maladie, celle-ci ne sera pas reconnue comme étant une lésion professionnelle si la blessure ou la maladie est uniquement due à cette négligence.

<sup>139</sup> Cela correspond à l'« attestation médicale », requise lorsque le ou la travailleur-euse est « incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion », et qui doit être remise à l'employeur (à l'art 267 LATMP). Cette attestation contient le diagnostic, de même que la date prévisible consolidation de la lésion (à l'art 199 LATMP).

<sup>140</sup> Cela correspond au mécanisme d'« assignation temporaire » prévu à l'art 179 LATMP, et qui relève d'une décision de l'employeur et de l'avis d'un ou une professionnel-le de la santé.

<sup>141</sup> Entretien TRAV-P-2.

<sup>142</sup> Entretien TRAV-P-2; Entretien TRAV-K-2.

<sup>143</sup> LATMP, *supra* note 79, aux arts 270 et 272.

<sup>144</sup> *Ibid* à l'art 60 al 1.

<sup>145</sup> *Ibid* à l'art 60 al 3.

<sup>146</sup> *Ibid* aux arts 60 al 3 et 268.

<sup>147</sup> *Ibid* aux arts 44 al 1 et 271.

comme étant « disponible », comme constituant pour eux et elles un « modèle de référence et d'action »<sup>148</sup>. Ici, le droit n'est pas « pris en compte » par ces destinataires<sup>149</sup>. L'accompagnement par une personne qui connaît le processus d'indemnisation et en qui le ou la travailleur·euse a confiance est un élément crucial dans l'expérience des travailleur·euses accidenté·es ou malades pour atténuer les effets et les coûts du processus<sup>150</sup>. En effet, la mécanique complexe du processus d'indemnisation est susceptible de restreindre l'accès aux protections prévues par le régime<sup>151</sup>. L'accompagnement peut alors favoriser le passage de la (mé)connaissance du droit à l'activation de ses protections<sup>152</sup>.

Le rapport que les personnes salariées anicinapek entretiennent avec le processus d'indemnisation est indissociable d'autres considérations que la méconnaissance du droit lui-même<sup>153</sup>. Les personnes salariées rencontrées ne compteront pas nécessairement sur une indemnisation en cas d'accident ou à la suite d'une réclamation, mais plutôt sur le fait d'être capables de travailler à nouveau : « T'sais, c'est sûr que j'vais faire ma demande, mais t'sais, j'attendrai pas après l'argent là, j'vais attendre pour ma *job*.<sup>154</sup> » Cela révèle un rapport « contre » le droit et qui se reflète dans un rapport de méfiance à l'égard du droit : le travailleur contourne le processus prévu par la LATMP, sa priorité étant d'être capable de travailler à nouveau, malgré l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il aurait droit, parce qu'il considère qu'il ne peut pas s'y fier. L'expérience de ce travailleur du processus de réclamation en cas d'accident du travail est que « c'est trop long à payer » : il a souvent eu le temps de retourner au travail avant d'être indemnisé. Il rattache ce délai à la complexité administrative du processus, à la « paperasse ». Ainsi, son

---

<sup>148</sup> *Ibid.*

<sup>149</sup> Antoine Jeammaud, « La règle de droit comme modèle » (1990) 25:2 *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* à la p 207, cité dans Gesualdi-Fecteau, *Usage du droit du travail*, 2016, *supra* note 109, à la p 20.

<sup>150</sup> Katherine Lippel et al, « Traiter la réclamation ou traiter la personne? Les effets du processus sur la santé des personnes victimes de lésions professionnelles », *Rapport de recherche : Service aux collectivités*, Université du Québec à Montréal, 2005 aux pp 15-21. [*Lippel et al, Traiter la réclamation ou traiter la personne?, 2005*]; Katherine Lippel, « Workers describe the effect of the workers' compensation process on their health: a Québec study » (2007) 30:4-5 *International Journal of Law and Psychiatry* à la p 436. [*Lippel, Effect of the worker's compensation process, 2007*]; Dalia Gesualdi-Fecteau et Maxine Visotzky-Charlebois, « L'accompagnement et la représentation des personnes accidentées ou malades. Quel accès? Quelle justice? », *Rapport de recherche, projet ADAJ, UQAM*, 2021 à la p 27; Maxine Visotzky-Charlebois, « Les coûts humains et financiers de la justice: quelle incidence sur l'accès à la justice des personnes accidentées ou malades du travail ? » (2021) 51:2 *Revue générale de droit* à la p 516. [*Visotzky-Charlebois, Accès à la justice des PAMT?, 2021*]

<sup>151</sup> *Ibid*; Lippel, *Effect of the worker's compensation process, 2007, supra* note 150, aux pp 436-438.

<sup>152</sup> Lippel et al, *Traiter la réclamation ou traiter la personne?, 2005, supra* note 150, aux pp 28-30; Gesualdi-Fecteau, *Usage du droit du travail*, 2016, *supra* note 109, aux pp 27-28.

<sup>153</sup> Anna-Maria Marshall, « Injustice Frames, Legality, and the Everyday Construction of Sexual Harassment » (2003) 28:3 *Law & Social Inquiry* à la p 661; Kay Levine et Virginia Mellema, « Strategizing the Street: How Law Matters in the Lives of Women in the Street - Level Drug Economy » (2001) 26:1 *Law & Social Inquiry* aux pp 202-205.

<sup>154</sup> Entretien TRAV-P-5.

sentiment de sécurité ne provient pas des mécanismes prévus par le droit. Au contraire, il mise sur sa capacité personnelle à retourner au travail une fois rétabli ou, sinon, à continuer de travailler malgré sa lésion. Ce phénomène est bien documenté dans des secteurs dont les activités sont particulièrement exigeantes physiquement et marquées par leur saisonnalité<sup>155</sup>. Par ailleurs, les conséquences d'un arrêt de travail en contexte saisonnier, notamment sur le calcul des prestations d'assurance-emploi que pourront obtenir les personnes salariées pour leur période d'inactivité, sont susceptibles d'influencer leur décision d'arrêter de travailler en cas de blessure<sup>156</sup>. Il y a donc une tension entre le processus, qui permet de compenser la personne accidentée pour la période d'incapacité à exécuter sa prestation de travail, et le fait de vivre avec la compromission de sa capacité à travailler, qui entraîne des conséquences pour elle à court, moyen et parfois, long termes.

Les mécanismes d'indemnisation en cas d'accident du travail paraissent moins « ordinaires » aux personnes salariées rencontrées que ceux en matière de prévention des risques du travail. En effet, ces mécanismes ont plutôt un caractère exceptionnel, ils représentent une autorité lointaine, qui ne s'appliquera pas nécessairement à elles. Le processus d'indemnisation requiert l'avis d'un-e professionnel-le de la santé et implique que les personnes accidentées s'en remettent à un organisme étatique, la CNESST, qui sera responsable de décider de la situation qu'elles vivent. Les postures « face » au droit et « contre » le droit en matière de responsabilité et de réparation d'une lésion professionnelle doivent être replacées dans un contexte documenté de racisme systémique envers les Autochtones au sein des services publics au Québec notamment en matière de santé et services sociaux et de justice<sup>157</sup>. Bien que cela n'ait pas été documenté spécifiquement au sein de la CNESST, l'expérience des Autochtones avec d'autres organismes gouvernementaux pourrait influencer ce rapport distant face au droit et ce rapport de méfiance contre le droit<sup>158</sup>.

---

<sup>155</sup> Gesualdi-Fecteau, *Rempart utile?*, 2016, *supra* note 65, aux pp 560-561; Toupin et al, 2007, *supra* note 23, à la p 1053; Maxime Thibault-Leblanc, *Travailleurs migrants temporaires dans le secteur des pêches aux Iles-de-la-Madeleine: récits de rencontres dans un contexte d'emploi « sous tension »*, Mémoire présenté comme exigence partielle à la maîtrise en sociologie, Université du Québec à Montréal, 2021 aux pp 88-89; Marie-Ève Major, *Étude ergonomique du travail saisonnier et de ses impacts sur les stratégies et les troubles musculo-squelettiques de travailleuses d'usines de transformation du crabe*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en biologie, Université du Québec à Montréal, 2011.

<sup>156</sup> Major et Vézina, *Organization of working time in a seasonal work context*, *supra* note 48, à la p 407.

<sup>157</sup> Québec, *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès. Rapport final*, Québec, Gouvernement du Québec (Jacques Viens), 2019. Voir aux pp 311 à 354 (justice) et aux pp 389 à 432 (santé et services sociaux).

<sup>158</sup> *Ibid* aux pp 217 et 315-317.

#### 4.4 Étudier la conscience du droit à partir de l’appréhension du système d’emploi : synthèse des résultats

L’étude de la construction sociale de la légalité implique de considérer de quelle façon les principes juridiques sont assimilés par les personnes à la réalité telle qu’elles la vivent. La conscience du droit se manifeste donc non pas nécessairement vis-à-vis d’articles de loi spécifiques, mais plutôt vis-à-vis des logiques et des justifications qui en sous-tendent l’adoption et l’application, lorsque ces logiques et ces justifications sont reconnaissables. Ainsi, la légalité est le reflet de la façon dont nous comprenons, interprétons et façonnons notre monde à travers le droit. La légalité implique donc une médiation entre différentes sources de droit. Dans cette recherche, ce qui est au cœur de la conscience du droit, c’est le quotidien du travail. Or, les sources de régulation du travail salarié dépassent largement celles du champ du droit du travail. La légalité telle que vécue par les personnes salariées reflète donc la pluralité des sources de régulation du travail lui-même<sup>159</sup>. Le système d’emploi permet de reconstituer ces sources de régulation au-delà de ce que nous permet d’appréhender le droit. En effet, l’objectif est de « reconstruire la structure de pouvoir, ainsi que la nature et les règles des jeux qui régulent l’interaction des acteurs<sup>160</sup> ». À partir des potentialités révélées par le système d’emploi (la perception par les acteurs de leurs possibilités et les stratégies par lesquelles ils s’ajustent à et en fonction de celles-ci), l’analyse de la conscience du droit permet de faire ressortir ce qui sera pris en compte par un certain groupe d’acteurs : comment s’inscrivent ces potentialités dans l’expérience des personnes salariées de l’exécution du travail. Inversement, la conscience du droit permet de mieux comprendre la régulation du travail, soit la mécanique entre stratégies et contraintes au sein d’un système d’emploi donné.

Dans ce mémoire, le système d’emploi a permis d’identifier des sources de régulation sectorielle, comme la détermination de la rémunération. Le mode de rémunération à la production, encadré par le PGES, constitue un modèle normatif auquel se rapportent les personnes salariées rencontrées quant à leur rémunération. Ce modèle repose sur une mesure du travail basée sur le rendement et dont l’unité est l’hectare, rapportant le cadre spatial du travail uniquement au site à débroussailler. Dans le cas de la durée

---

<sup>159</sup> Pélisse, *Travailler le droit*, 2018, *supra* note 2, à la p 108.

<sup>160</sup> Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L’acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977 à la p 473. Cela implique de considérer le point de vue d’autres acteurs que les personnes salariées et ainsi de mieux comprendre les interactions qui influencent leur conscience du droit dans le cadre de l’emploi, comme le suggèrent d’autres auteurs. Voir notamment : Elizabeth Hirsh et Christopher J. Lyons, « Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination: Perceiving Discrimination on the Job » (2010) 44:2 *Law & Society Review* à la p 294; Eleanor Kirk, « Legal Consciousness and the Sociology of Labour Law » (2021) 50:3 *Industrial Law Journal* à la p 431. [*Kirk, Sociology of Labour Law, 2021*]

du travail, la légalité à laquelle se réfèrent les personnes salariées ne relève d'aucun modèle normatif propre au secteur. Toutefois, les conditions atypiques dans lesquelles s'exécute le travail (rendement, mobilité, éloignement et saisonnalité) sont une source de régulation pour les personnes salariées en ce qu'elles constituent la temporalité du travail, temporalité à laquelle ne correspondent pas non plus les normes prévues par le droit du travail en matière de durée. L'absence de modèle normatif particulier, malgré un cadre temporel particulier a pour effet d'évacuer cette dimension du travail de l'encadrement de celui-ci. L'absence de modèle normatif sectoriel en matière de santé et sécurité du travail s'explique par la prédominance des normes du droit positif qui définissent de manière spécifique les conditions dans lesquelles et les manières dont l'activité doit être exécutée : le débroussaillage (et plus généralement les activités en forêt) est une activité règlementée directement dans les outils de prévention étatique (règlements et guides). Toutefois, l'application des normes en matière de prévention est mise en tension avec le modèle de rémunération basé sur le rendement dans l'expérience des personnes salariées rencontrées. De la même manière, la responsabilité sans égard à la faute au fondement de la LATMP en cas d'accident du travail entre en contradiction avec l'expérience des débroussaillieur-euses qui tend à individualiser l'expérience du risque compte tenu de l'isolement dans lequel s'exécute le travail. La prise en compte des mécanismes sectoriels de régulation met de l'avant des considérations particulières propres à ces trois objets du droit du travail et qui ressortent de logiques spécifiques à l'activité de travail en tant qu'activité économique. Bien qu'ils doivent être distingués dans ce mémoire à des fins analytiques, la rémunération, la durée, et la santé et la sécurité du travail interviennent de manière simultanée dans l'expérience des personnes salariées. La régulation de chacun de ces objets ne tient pourtant pas compte de leur interaction. Or, les finalités de productivité poursuivies, compte tenu du mode de rémunération et du calcul de la prestation de travail, entraînent une médiation avec les normes en matière de prévention et font ressortir les contraintes qui découlent de la temporalité du travail.

La typologie d'Ewick et Silbey utilisée pour l'analyse des données permet de montrer la complexité du rapport au droit par les contradictions et l'interaction entre les postures adoptées par les personnes salariées rencontrées. Le caractère contradictoire de la conscience du droit traverse les trois objets de régulation du travail ressortis dans les entretiens et, contrairement à d'autres recherches, n'est pas lié à l'intégration sociale dans l'entreprise des personnes avec qui ils ont été réalisés<sup>161</sup>. La forme de conscience « avec » le droit reflète l'autonomie des personnes salariées ancinapek par rapport à leur rémunération et à la durée du travail, qui s'articule avec un rapport « contre le droit », dans lequel la légalité est vécue

---

<sup>161</sup> Voir : Pélisse, *Consciences du temps*, 2003, *supra* note 115, aux pp 180-183.

comme contraignant l'expression de cette autonomie. Le « jeu », que représente la posture « avec le droit », est lié à la contingence de la rémunération et de l'horaire de travail compte tenu du mode de rémunération et du cadre de la forêt et vise à maximiser l'autonomie et/ou la productivité. Le « pouvoir » du droit, affirmé dans la posture « contre » le droit, est quant à lui lié à l'absence visible de contrôle sur la détermination des conditions qui encadrent l'exécution du travail – qui échappe d'ailleurs aux parties au rapport salarial compte tenu de la dynamique propre au secteur<sup>162</sup> – et à l'incapacité du droit du travail à répondre à la réalité ordinaire du débroussaillage. Cela révèle le rôle de la légalité dans la capacité des personnes salariées à mettre à profit l'autonomie dont elles disposent. La conscience du droit permet toutefois d'accorder une importance égale à l'autonomie et à la contrainte dans l'expérience des personnes salariées : c'est en partie parce qu'elles croient en cette autonomie qu'elles acceptent de composer avec ces contraintes.

La conscience des personnes salariées rencontrées de la légalité de la prévention des risques de santé et sécurité du travail et de la réparation en cas d'accident du travail s'est exprimée différemment que pour les deux autres objets de régulation. Premièrement, la forme de conscience « avec » le droit se retrouve seulement quant à la prévention des risques en lien avec les normes relatives aux équipements de protection individuelle. Elle reflète alors un rapport d'adhésion au droit positif. Cette posture vis-à-vis du droit découle de la correspondance de l'expérience et de l'apprentissage du travail à ses prescriptions, aux finalités du droit. Toutefois, un tel rapport au droit n'implique pas seulement un rapport de conformité, mais aussi d'appropriation du droit. Les personnes salariées rencontrées vont « jouer » avec le droit en discriminant certaines normes à partir de leur compréhension à la fois des risques et des impératifs de production. Deuxièmement, ce rapport « avec » le droit se conjugue à un rapport « face » au droit qui est associé à la mise en œuvre formelle des normes de prévention. Les mécanismes de supervision et d'inspection sont perçus comme étant extérieurs au cours ordinaire du travail. Le droit est ainsi « dissocié » de la réalité<sup>163</sup>. La distance vis-à-vis de ces mécanismes provient du fait que les personnes salariées se retrouvent seules face aux risques du travail la majeure partie du temps. Ainsi, les actions visant à assurer la mise en œuvre du droit, qui s'expriment par une sanction en cas de non-conformité avec le droit, sont rattachées par les personnes salariées rencontrées à des impératifs bureaucratiques par opposition à leur expérience continue du risque. Troisièmement, en matière de réparation en cas d'accident du travail, un rapport « face au droit » s'articule à un rapport « contre » le droit. La posture

---

<sup>162</sup> Gesualdi-Fecteau et al, Nouveau régime forestier, 2023, *supra* note 23. Voir aussi *infra* section 1.1, à la p 14.

<sup>163</sup> Ewick et Silbey, *The Common Place of Law*, 1998, *supra* note 1, à la p 158.

« contre » le droit reflète alors un rapport de méfiance à l'égard du processus d'indemnisation : les personnes salariées perçoivent le processus avec réserves, comme si elles avaient la certitude que les droits qui en découlent ne se réaliseraient pas pour elles. Cette perception doit être mise en relation avec la méconnaissance du processus et les barrières d'accès reflétées dans le rapport « face » au droit. Comme l'expliquent Ewick et Silbey quant à la forme de conscience « contre » le droit : « Opérant avec peu de ressources dans un contexte de pouvoir, les personnes qui résistent [à ce pouvoir] sont généralement incapables d'organiser les situations de manière à pouvoir réaliser leurs objectifs de manière cohérente ou prévisible.<sup>164</sup> » En effet, le sentiment de sécurité des personnes salariées en cas d'accident du travail proviendra de leur capacité à retourner travailler, à laquelle elles considèrent pouvoir se fier, plutôt qu'à l'indemnisation qu'elles pourraient recevoir. Ce rapport de méfiance peut aussi s'expliquer par le racisme systémique auquel sont confronté·es les Autochtones dans leur expérience des services publics qui peut contribuer à rendre arbitraire à leurs yeux le pouvoir du droit<sup>165</sup>.

L'étude de la conscience du droit dans le cadre du travail met en lumière les manières dont les personnes expérimentent la réalité ordinaire du travail en rapport avec le droit : comment, dans une situation donnée, elles évaluent leur situation et leurs possibilités juridiques. La légalité du travail se retrouve à l'interface de deux modèles normatifs : les règles applicables à la réalisation d'une activité économique, propres au système d'emploi étudié, et le droit du travail qui s'y rattache (de manière générale ou spécifique), modèle dominant de la régulation du travail. Trois principales conclusions ressortent des résultats présentés. Dans un premier temps, comme le montrent les contradictions entre les formes de conscience du droit pour chacun des objets de régulation du travail étudiés, ces deux modèles normatifs cohabitent et sont indissociables dans l'expérience des personnes salariées ancinapek de la légalité du travail. Ils sont ainsi « mis en compétition<sup>166</sup> » dans leur expérience, empêchant aux protections prévues par le droit de se réaliser pleinement. Dans un second temps, cette mise en compétition permet d'expliquer comment le droit maintient sa structure intacte et se reproduit, son caractère hégémonique. Si le droit du travail serait susceptible d'être écarté par les personnes salariées rencontrées parce que les protections proposées par le droit ne permettent pas de les protéger contre les risques du travail de débroussaillage, le droit du travail constitue néanmoins pour elles un système de référence à partir duquel elles interprètent leur réalité. Le droit du travail est constitutif de l'imaginaire du travail. Dans un troisième temps, l'appréhension

---

<sup>164</sup> *Ibid* à la p 186.

<sup>165</sup> *Ibid* aux pp 189-193.

<sup>166</sup> Gesualdi-Fecteau, *Rempart utile?*, 2016, *supra* note 65, à la p 264.

de la légalité du travail permet de considérer « les manières moins évidentes par lesquelles les personnes salariées et celles qui les emploient invoquent un sentiment de justice ou d'injustice<sup>167</sup> ». En effet, dans les entretiens réalisés, malgré qu'un des thèmes abordés ait été celui des injustices vécues au travail, peu ont été mentionnées par les personnes salariées rencontrées. Or, la légalité doit être envisagée en tant que construction sociale : elle est le fruit de la perception des acteurs de leurs possibilités juridiques dans un « contexte légal et pratique particulier<sup>168</sup> ». Ainsi, les injustices vécues par les personnes salariées anicinapek sont vécues comme allant de soi, comme faisant partie intégrante de la réalité du travail de débroussaillage.

---

<sup>167</sup> Kirk, *Sociology of Labour Law*, 2021, *supra* note 160, à la p 432. Traduction libre : « the less obvious ways in which workers, and employers, invoke a sense of (in)justice ». Voir aussi : Dukes, Ruth et Eleanor Kirk, « Law, economy and legal consciousness at work » (2022) 72:4 Northern Ireland Legal Quaterly à la p 769.

<sup>168</sup> Pélisse, *Conscience des temps*, 2003, *supra* note 115, à la p 181.



## CONCLUSION

La particularité du droit du travail au sein de l'ensemble juridique est qu'il est notamment mis en œuvre par les parties au rapport salarial dans le quotidien du travail<sup>1</sup>. Si des institutions sont chargées d'assurer sa mise en œuvre, ce n'est pas la seule arène de sa réalisation et de sa constitution<sup>2</sup>. Comme l'ont récemment suggéré des autrices<sup>3</sup>, compte tenu de son fort ancrage empirique dans les relations et l'organisation ordinaire du travail, le droit du travail présente une occasion d'étude de la conscience du droit. L'objectif poursuivi par le présent mémoire était de documenter le sens pour les personnes salariées autochtones des normes censées les protéger dans le cadre du travail. Comment les mécanismes « protecteurs » du droit du travail sont interprétés et vécus par les personnes salariées anicinapek? Les résultats présentés sont le fruit d'une démarche inductive et empirique de recherche basée sur des entretiens semi-dirigés réalisés avec des personnes salariées anicinapek, leurs employeurs, et des informateur-trices clé-es lié-es à la réalisation de travaux sylvicoles non commerciaux (TSNC) par et au sein des communautés autochtones.

Ce mémoire contribue, par la présentation du système d'emploi, à reconstituer le cadre de la participation des communautés des Premières Nations aux TSNC. Cette participation fait intervenir des acteurs spécifiques d'une part, à l'activité (ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et Rexforêt) et d'autre part, au contexte local et à la participation autochtone au secteur (conseils de bande). L'action de ces acteurs est orientée vers un objectif de développement socio-économique des communautés et d'insertion en emploi de leurs membres qui se concrétise principalement par le mécanisme d'octroi direct et les contrats de formation. Toutefois, les objectifs de développement poursuivis par les communautés, comme la constance et le maintien en emploi, ne correspondent pas toujours à ceux, dont l'atteinte d'un certain niveau de productivité, mis de l'avant par les acteurs sectoriels. Cela peut avoir pour conséquence de freiner la poursuite d'activités dans le secteur, notamment compte tenu du pouvoir limité des

---

<sup>1</sup> Pierre Verge et Guylaine Vallée, *Un droit du travail? : essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997.

<sup>2</sup> Guylaine Vallée, « Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique » dans, Céline Saint-Pierre et Jean-Philippe Warren, dir, *Sociologie et société québécoise : Présences de Guy Rocher*, Thématique Sciences sociales, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2018, aux pp 241-265. [Vallée, *Lieu du pluralisme juridique*, 2018]

<sup>3</sup> Eleanor Kirk, « Legal Consciousness and the Sociology of Labour Law » (2021) 50:3 *Industrial Law Journal* 405-433; Dukes, Ruth et Eleanor Kirk, « Law, economy and legal consciousness at work » (2022) 72:4 *Northern Ireland Legal Quarterly* 741-770.

communautés dans la détermination des paramètres des contrats octroyés (dans l'organisation des activités d'aménagement forestier sur le territoire)<sup>4</sup>.

Ce mémoire contribue aussi aux connaissances sur la participation des Premières Nations à la foresterie quant aux formes d'engagement des communautés dans les activités économiques du secteur<sup>5</sup> et, plus largement, aux connaissances sur la « vie économique » des Autochtones<sup>6</sup>. En effet, les entreprises avec lesquelles j'ai collaboré ont une forme particulière : ce sont deux coopératives détenues par des intérêts anicinapek et enracinées dans les communautés. Ces particularités des entreprises locales dans lesquelles s'insèrent les personnes salariées rencontrées ont influencé les résultats. La présentation des étapes du rapport salarial a permis de détailler comment la Coopérative de solidarité Wenicec (CSW) et la Coopérative de solidarité de Pikogan (CSP) utilisent la structure sociale des communautés pour organiser leurs activités dans un secteur où leur participation est encouragée par les acteurs étatiques et sectoriels et qui peut s'avérer stratégique pour ces communautés. Le mode de recrutement privilégié par les coopératives, l'organisation collective d'un transport pour assurer les déplacements des personnes embauchées dans les deux communautés, de même que le rôle que continuent de jouer les coopératives dans la vie professionnelle des personnes après leur fin d'emploi dans le secteur ou dans leurs périodes d'inactivité en sont les exemples les plus saillants. La forme particulière de ces entreprises s'est aussi avérée significative pour les personnes salariées anicinapek dans la manière dont elles se définissent par rapport à leur travail. Ce processus d'identification organisationnelle reflète l'objectif des entreprises de créer des emplois pour les membres des communautés et le caractère collectif de la structure coopérative.

Une autre contribution du mémoire est de préciser les conditions d'exécution du travail de débroussaillage, de même que la manière dont ses principales caractéristiques (rendement, mobilité, éloignement,

---

<sup>4</sup> Cela a notamment été mentionné par un des employeurs à l'étape de la validation.

<sup>5</sup> Stephen Wyatt et al, « Strategic approaches to Indigenous engagement in natural resource management: use of collaboration and conflict to expand negotiating space by three Indigenous nations in Quebec, Canada » (2019) 49:4 Canadian Journal of Forest Research 375-386; Jean-François Fortier et al, « An inventory of collaborative arrangements between Aboriginal peoples and the Canadian forest sector: Linking policies to diversification in forms of engagement » (2013) 119 Journal of Environmental Management à la p 53; Dura, Helin, Jean-Michel Beaudoin et Thierry Rodon, « Sowing the future: A better understanding of Corporate-Indigenous Community Economic Partnerships in the Québec forestry sector » (2021) 97:02 The Forestry Chronicle 191-203.

<sup>6</sup> Voir notamment : Roderick A. Macdonald, « Autonomie économique des Autochtones au Québec: considérations d'ordre juridique », dans, Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec, Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013, aux pp 255-280; Robert Hamilton et al, dir, *Wise practices. Exploring Indigenous Economic Justice and Self-Determination*, Toronto, University of Toronto Press, 2021; Pasternak, Shiri et Naomi W. Metallic, dir, « Cash Back. A Yellowhead Institute Red Paper », Yellowhead Institute, Université Ryerson, 2021.

saisonnalité) interviennent dans un contexte donné. La présentation du système d'emploi a permis de situer la conscience du droit à la fois dans un secteur spécifique (et donc en référence à des lois et des mécanismes de régulation particulier) et par rapport à un groupe spécifique de destinataires du droit (soit les personnes salariées anicinapek de la CSW et de la CSP). L'analyse du système d'emploi a permis de rendre compte des sources diverses et multiples de régulation du travail qui peuvent être prises en compte par les personnes salariées dans un contexte donné.

Ce mémoire contribue ainsi aux études de la conscience du droit dans le cadre du travail, c'est-à-dire la manière dont est comprise, interprétée et façonnée la légalité du travail. En tenant compte des structures économiques – au niveau de l'activité – qui ne sont pas considérées par le droit, et en révélant leur importance et leur mise en tension avec la structure du droit du travail dans l'expérience quotidienne des personnes salariées, il est possible de mieux comprendre comment est vécue par elles la réalité du travail. En effet, la typologie proposée par Ewick et Silbey a permis de considérer des postures contradictoires à l'égard du droit dans l'expérience des personnes salariées du quotidien du travail et de montrer comment ces contradictions sont justement ce qui empêche aux protections prévues par le droit de se réaliser pleinement. Pour rendre cohérente leur réalité, les personnes salariées doivent opérer une médiation entre deux registres normatifs – celui du droit du travail et celui issu du système d'emploi – qui coexistent et qui sont susceptibles de favoriser leur autonomie (dans un contexte où les possibilités sont limitées) (posture « avec le droit ») et de générer des contraintes avec lesquelles elles doivent composer (postures « face au droit » et « contre le droit »). Cela permet de mieux comprendre comment sont interprétées les notions de justice et d'injustice dans le cadre du travail. Par ailleurs, ce mémoire contribue à la compréhension du caractère hégémonique du droit du travail : malgré qu'il échoue à protéger les personnes salariées contre les risques du travail, parce que la légalité du travail se trouve à l'interface du droit et des autres sources de régulation propres à l'activité économique, il est néanmoins constitutif de leur interprétation de leur réalité.

Le rapport au droit permet de mieux comprendre le contexte de réception du droit. En ressort ainsi une question générale : comment le droit est-il « le mieux conçu<sup>7</sup> » pour tenir compte de l'incidence du contexte sur la prise en compte du droit par ses destinataires? Parce qu'il s'agit de la « transposition en

---

<sup>7</sup> La formule est empruntée à Roderick Macdonald, qui réfléchit à la manière dont le droit est le mieux conçu pour appréhender les conflits normatifs interculturels. Roderick Macdonald, « L'hypothèse du pluralisme juridique dans les sociétés démocratiques avancées » (2002-2003) 33 Revue de droit de l'Université de Sherbrooke à la p 138.

droit de la réalité socio-économique du travail<sup>8</sup> », l'infrastructure du droit du travail doit être cohérente et dynamique :

« Ces deux dernières qualités [du droit du travail] sont essentielles; l'une pour conférer la sécurité juridique dont les parties ont besoin (la cohérence), et l'autre, le dynamisme, pour que les règles de droit puissent tenir compte de l'évolution des rapports des parties ainsi que de la diversité des modes d'emploi et de leurs contraintes respectives<sup>9</sup>. »

En matière de politiques publiques, cela implique de poser certaines questions quant à l'élaboration des normes du droit du travail : quelles sont les finalités de ces normes? De quelles manières sont-elles susceptibles de se réaliser en fonction du contexte? Quelles pourraient être les conditions d'exécution du travail qui entraveraient la réalisation des finalités des normes du droit? Comment ces conditions particulières d'exécution du travail pourraient-elles être prises en compte dans la manière dont sont régulées les activités économiques? Ces questions invoquent la double fonction du droit du travail : la protection de personnes salariées et la régulation de l'économie. Elles appellent aussi à revisiter l'interaction entre ces deux fonctions : comment la régulation de l'économie peut-elle servir la protection des personnes salariées et inversement?

#### *Limites et recherches futures*

Si la particularité des conditions du travail de débroussaillage permet de constater avec force la tension entre les normes étatiques du droit du travail, et les normes étatiques et sectorielles qui régulent cette activité, le rapport au droit de personnes salariées autochtones serait susceptible d'être complètement différent dans un autre secteur d'activité économique. Chaque système d'emploi comporte ses singularités. Chaque communauté autochtone comporte également ses singularités et celles-ci doivent faire partie des éléments analysés. Par ailleurs, les résultats sur l'insertion des femmes autochtones en emploi en foresterie doivent être considérés avec circonspection vu le nombre limité d'entretiens réalisés avec des femmes qui ont travaillé dans le débroussaillage (nb = 2) et le peu d'informations données à ce sujet par les employeurs et les informateur-trices clés, ou disponibles dans la documentation sectorielle et la littérature.

---

<sup>8</sup> Morin, Fernand, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010 au para I-4. [Morin, *Droit de l'emploi*, 2010]

<sup>9</sup> *Ibid* au para I-20.

Les résultats sur l'identification sociale des personnes salariées anicinapek aux coopératives, de même que ceux sur le rôle des coopératives dans la détermination des conditions de travail soulignent l'importance du modèle d'entreprise dans l'expérience du travail des personnes salariées autochtones. Par exemple, dans un autre contexte, la question des déplacements aurait pu ressortir différemment des entretiens réalisés si les entreprises n'assuraient pas un système de transport collectif à partir de la communauté<sup>10</sup>. Dans des recherches futures, il serait utile d'adopter une approche comparative pour mieux identifier les facteurs liés à la structure d'entreprise qui interviennent dans le rapport au droit des personnes salariées autochtones<sup>11</sup>. Il pourrait être intéressant de comparer la conscience du droit de personnes salariées autochtones travaillant pour une coopérative détenue par des intérêts autochtones et basées dans une communauté autochtone, avec celle : (1) de personnes salariées autochtones travaillant pour des entreprises détenues par des intérêts non-autochtones, (2) de personnes salariées autochtones et non-autochtones travaillant pour des coopératives qui ne sont pas détenues par des intérêts autochtones ni basées dans une communauté autochtone, (3) de personnes salariées autochtones et non-autochtones travaillant dans d'autres modèles d'entreprise détenues par des intérêts autochtones, basées ou non dans une communauté.

Envisager le droit en utilisant le concept de « légalité » permet de considérer le caractère immanent de celle-ci – d'autres systèmes de référence et d'autres sources d'autorité que ceux du droit positif. Compte tenu de la « portée constitutive » du pluralisme juridique dans le droit du travail<sup>12</sup>, il pourrait être intéressant de retracer dans les traditions juridiques autochtones des principes permettant de mieux comprendre les notions de justice et d'injustice en lien avec la vie économique. Leanne Betasamosake Simpson évoque par exemple les récits dans la tradition orale *Nishnaabeg* mettant en scène Nanabush.

---

<sup>10</sup> Beaudoin, Jean-Michel et al, « Participation of Indigenous employees in the Quebec's forestry sector: opportunities and barriers » (2022) 41:5 Equality, Diversity and Inclusion à la p 700; Guillaume Proulx et al, « Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone (Secteur forestier) », Rapport soumis à : FRQSC et MTESS, Québec, Université Laval, 2018 à la p 16.

<sup>11</sup> Elizabeth A. Hoffmann, « Legal consciousness and dispute resolution: different disputing behavior at two similar taxicab companies (Symposium: In Their Own Words: How Ordinary People Construct the Legal World) » (2003) 28:3 Law & Social Inquiry à la p 692. Elizabeth A. Hoffmann, « Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine » (2001) 26:3 Law & Social Inquiry à la p 591.

<sup>12</sup> Vallée, Lieu du pluralisme juridique, 2018, *supra* note 2.

Ces récits confrontent la notion d'exploitation et servent « d'indication d'un déséquilibre dans le système général de la vie<sup>13</sup> » :

« [Nanabush] expérimente les modes de production capitalistes lorsqu'il essaie de faire accomplir à divers êtres – mouffettes, canards, oies, par exemple – le dur labeur de la vie pour son propre profit et son accumulation personnelle. Dans plusieurs histoires, il essaie de soustraire le travail visant à se nourrir, et un désastre s'ensuit. Il y a des histoires où il est avide; il expérimente l'accumulation de capital et le désastre s'ensuit. Il y a des histoires où Nanabush manipule des animaux pour créer des marchés concurrentiels pour ses biens et services, et là encore, c'est la catastrophe. Il y a des histoires où Nanabush s'engage dans une série de pratiques d'exploitation et d'extraction aux dépens des plantes, des animaux ou des Nishnaabeg, et cela conduit à sa disparition.<sup>14</sup> »

La régulation juridique du travail, du point de vue des traditions juridiques autochtones pourrait, par exemple, avoir pour point de départ l'activité économique (ou ce qu'elle vise à organiser en termes de production et de distribution). À la manière proposée par Craft par rapport à *nibi* (l'eau), la forêt pourrait être considérée en tant qu'« agent indépendant (mais interconnecté) dans des relations de coexistence avec d'autres êtres<sup>15</sup> » et ainsi la relation économique entretenue vis-à-vis de celle-ci pourrait être repensée à partir d'un principe de réciprocité et de responsabilité. Comment organiser, à partir de ces principes, les relations économiques entre cet agent et les autres êtres, dont les êtres humains?

Les pistes développées dans le présent mémoire sur l'identification organisationnelle des personnes salariées anicinapek sont aussi porteuses quant au rapport au travail des Autochtones. Mieux comprendre ce que le travail représente pour ce groupe de destinataires du droit, le sens dont il est porteur et les mécanismes – dont l'identification sociale – par lesquels il devient ou non une activité significative<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Leanne Betasamosake Simpson, *As we have always done: indigenous freedom through radical resistance*, Indigenous Americas, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2021 à la p 78. Traduction libre : « an indication of imbalance within the larger system of life ».

<sup>14</sup> *Ibid* à la p 79. Traduction libre : « He experiments with capitalist modes of production when he tries to get various beings— skunks, ducks, geese, for example— to do the hard work of life for his own personal gain and accumulation. He tries in various stories to outsource the work of feeding himself, and disaster ensues. There are stories where he is greedy; he experiments with capital accumulation, and disaster ensues. There are stories of Nanabush manipulating animals to create competitive markets for his goods and services, and again disaster ensues. There are stories where Nanabush engages in a host of exploitive and extractivist practices at the expense of plants, animals, or the Nishnaabeg, and this results in his demise. »

<sup>15</sup> Craft, Aimée, « Navigating Our Ongoing Sacred Legal Relationship with *Nibi* (Water) », dans, dir, John Borrows et al, *Braiding Legal Orders. Implementing the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*, Waterloo, Center for International Governance Innovation, 2019 à la p 106. Traduction libre : « independent (yet interconnected) agent in relationships of coexistence with other beings ».

<sup>16</sup> Brent D. Rosso, Kathryn H. Dekas et Amy Wrzesniewski, « On the meaning of work: A theoretical integration and review » (2010) 30 *Research in Organizational Behavior* 91-127. [Rosso, Dekas et Wrzesniewski, 2010]

pourrait permettre de saisir avec plus de précision comment le rapport au travail influence le rapport au droit du travail. En effet, le droit du travail a pour point de départ des *a priori* quant à la valeur du travail salarié dans les sociétés capitalistes<sup>17</sup>. S'intéresser au rapport au travail pourrait permettre de « dépasser certains biais implicites sur le sens du travail<sup>18</sup> » dans la recherche en Occident et tenir compte de l'influence continue du colonialisme dans l'expérience du travail des personnes salariées autochtones. Envisager d'autres formes de travail, mais aussi la signification et l'importance du travail salarié dans l'existence des Autochtones, permettrait de considérer les relations entre travail, culture et droit<sup>19</sup>. Cette perspective pourrait aussi permettre d'approfondir les connaissances sur le travail réalisé par les femmes autochtones et leur rapport aux différentes formes de travail<sup>20</sup>. Une attention particulière aux conséquences du travail salarié et des transformations de l'économie au sein des communautés territoriales sur leur vie et leur identité serait nécessaire<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Dominique Méda, « La mise en perspective de la valeur travail » (1996) 135:6 *Revue internationale du travail* 693-704; Robert Castel, « Travail et utilité au monde » (1996) 135:6 *Revue internationale du travail* 675-682.

<sup>18</sup> Rosso, Dekas et Wrzesniewski, 2010, *supra* note 16, à la p 105. Sur la question du sens du travail dans une perspective interculturelle, voir : MOW International Research Team, *The Meaning of working*, Organizational and occupational psychology, London, Academic Press, 1987; George W. England et William T. Whitely, « Cross-national Meaning of Work », dans, Arthur P. Brief et Walter R. Nord, dir, *Meanings of occupational work : a collection of essays*, Lexington, Lexington Books, 1990.

<sup>19</sup> Sur l'importance du travail salarié dans la vie des Autochtones, voir notamment : Hugo Asselin et Roxane Drainville, « Are Indigenous youth in a tug-of-war between community and city? Reflections from a visioning workshop in the Lac Simon Anishnaabeg community (Quebec, Canada) » (2020) 17 *World Development Perspectives* 100168; Jean-Michel Beaudoin et al, « Participation of Indigenous employees in the Quebec's forestry sector: opportunities and barriers » (2022) 41:5 à la p 699.

<sup>20</sup> Rebecca Jane Hall, « Reproduction and resistance: An anti-colonial contribution to social-reproduction feminism » (2016) 24:2 *Historical Materialism* 87-110; Paige Raibmon, « The Practice of Everyday Colonialism: Indigenous Women at Work in the Hop Fields and Tourist Industry of Puget Sound » (2006) 3:3 *Labor: Studies in Working-Class History* 23-56; Magalie Quintal-Marineau, « The new work regime in Nunavut: A gender perspective » (2017) 61:3 *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien* 334-345.

<sup>21</sup> *Ibid* à la p 341.

## ANNEXE A

### Guide d'entretien – Personne salariée

#### Guide d'entrevues – TRAVAILLEUR ET TRAVAILLEUSE

1. Vous travaillez/avez travaillé dans le secteur sylvicole. Que faites-vous/qu'avez-vous fait comme emploi(s) dans ce secteur?
2. Avez-vous occupé d'autres emplois (dans la Coop/communauté ou ailleurs, ou dans d'autres entreprises/secteurs) avant/après/pendant?
3. Comment vous avez commencé à travailler pour la coopérative?
4. Pourquoi vous avez commencé à travailler dans le secteur sylvicole?
5. Qu'est-ce que vous pensez de :
  - a. votre rémunération?
  - b. votre horaire de travail – par jour, par semaine, par saison?
  - c. vos jours de repos?
  - d. vos outils de travail?
  - e. du transport et des déplacements?
  - f. de l'hébergement?
  - g. des risques associés au travail?
  - h. des équipements de protection individuelle?
6. Que faites-vous en cas d'insatisfaction par rapport à vos conditions de travail? À quoi ou à qui vous référez-vous?
7. Avez-vous déjà vécu une situation d'injustice dans le cadre de votre travail? Pourquoi vous considérez que cette situation était injuste? Qu'avez-vous fait?
8. Avez-vous déjà travaillé pour une entreprise syndiquée? Qu'est-ce que vous pensez des syndicats?
9. Comment vous trouvez ça travailler pour une coopérative (vs une entreprise privée)?
10. Avez-vous déjà travaillé pour une entreprise non-autochtone? Travailleriez-vous pour une entreprise non-autochtone? Pourquoi?
11. Si vous aviez la possibilité de faire un autre métier, le feriez-vous? Si oui, lequel? Pourquoi?



12. Si je vous parle de :

- a. la « Normes PGES » – Programme de certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles – ou « BNQ » – Bureau de normalisation du Québec;
- b. la Politique des ressources humaines de la Coop;
- c. le Régime des bénéfices autochtones – RBA;

Est-ce que ça vous dit quelque chose? Si oui, quoi? Qu'en pensez-vous?

13. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager en lien avec votre emploi, vos droits comme travailleur ou travailleuse et vos conditions de travail?

14. Est-ce qu'il y a des personnes à qui vous pensez que je devrais parler?

15. Seriez-vous ouvert à ce que je vous recontacte si j'ai d'autres questions?

## ANNEXE B

### Guide d'entretien – Employeur

#### Guide d'entretien – EMPLOYEUR

1. Type d'entreprise (coopérative; travaux sylvicoles gérés par un département du conseil de bande; entreprise privée)
2. Développement des activités de travaux sylvicoles au sein de votre entreprise ou de la communauté
3. Octroi de contrats de travaux sylvicoles (combien; contrats « autochtones »; ERTS ou par historique ou octroi direct; par soumission)
4. Travailleurs et travailleuses (combien; catégories de travailleurs et de travailleuses – Autochtones, internationaux, interrégionaux, interprovinciaux; recrutement; embauche; hébergement)
5. Détermination des conditions de travail
  - a. À quelle(s) loi(s) ou norme(s) vous référez-vous?
  - b. À quel(s) outil(s) ou personne(s) vous référez-vous?
  - c. Que pensez-vous de la norme PGES (Programme de certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles) du Bureau de la normalisation du Québec (BNQ)? Avez-vous observé un changement dans l'organisation du travail dans votre entreprise/dans le secteur depuis son entrée en vigueur?
6. Que faites-vous si :
  - a. Le travailleur ou la travailleuse refuse de travailler plus de 50 heures par semaine?
  - b. Le travailleur ou la travailleuse démontre un rendement insatisfaisant?
  - c. On signale du harcèlement entre salarié-e-s?
7. Défis particuliers en matière de gestion des ressources humaines
8. Les travailleurs et les travailleuses autochtones ont-ils ou ont-elles déjà évoqué des problématiques quant à leurs conditions de travail? Si oui, lesquelles et comment?
9. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager au sujet des conditions de travail et des droits des travailleurs et travailleuses autochtones?

## **ANNEXE C**

### **Guide d'entretien – Informateur·trice clé·e**

#### Guide d'entretien – INFORMATEUR·TRICE CLÉ·E

1. Quel est votre rôle dans le secteur et auprès des entreprises ou communautés autochtones avec lesquelles vous travaillez?
2. Qui sont les principaux acteurs qui interviennent auprès des travailleurs/travailleuses et des employeurs autochtones dans ce secteur?
3. Êtes-vous au fait de problématiques professionnelles particulières concernant les travailleurs et travailleuses autochtones dans le secteur sylvicole?
4. De votre point de vue, quelle est la nature des conditions de travail des travailleurs et travailleuses autochtones dans ce secteur?
5. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager au sujet des conditions de travail et des droits des travailleurs et travailleuses sylvicoles autochtones?

**ANNEXE D**  
**Certificat d'éthique**



No du certificat : 1971\_e\_2017

**CERTIFICAT D'ÉTHIQUE**

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM, a examiné le protocole de recherche suivant et jugé qu'il est conforme aux pratiques habituelles et répond aux normes établies par la Politique no 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (décembre 2015).

Protocole de recherche

**Chercheuse principale :** Dalia Gesualdi-Fecteau

**Unité de rattachement :** Département des sciences juridiques

**Équipe de recherche :** s/o

**Titre du protocole de recherche :** *L'usage par les travailleurs "en mouvement" des protections prévues par le droit du travail: une analyse normative et empirique*

**Sources de financement (le cas échéant):** FRQSC

**Durée du projet :** 2 ans

Modalités d'application

Le présent certificat est valide pour le projet tel qu'approuvé par le CIEREH. Les modifications importantes pouvant être apportées au protocole de recherche en cours de réalisation doivent être communiquées au comité. Tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité ou l'éthicité de la recherche doit être communiqué au comité.

Toute suspension ou cessation du protocole (temporaire ou définitive) doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat d'éthique est valide jusqu'au **30 juin 2018**. Selon les normes de l'Université en vigueur, un suivi annuel est minimalement exigé pour maintenir la validité de la présente approbation éthique. Le rapport d'avancement de projet (renouvellement annuel ou fin de projet) est requis dans les trois mois qui précèdent la date d'échéance du certificat<sup>1</sup>.

2 juillet 2017

\_\_\_\_\_  
Éric Dion, Ph.D.  
Professeur  
Président

\_\_\_\_\_  
Date d'émission initiale du certificat

<sup>1</sup> <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/modifications-apportees-a-un-projet-en-cours.html>

<sup>2</sup> <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/rapport-annuel-ou-final-de-suivi.html>

## ANNEXE E

### Lettre d'approbation CIEREH – Modification du certificat d'éthique



Le 12 juin 2019

Dalia Gesualdi-Fecteau  
Professeure  
Département des sciences juridiques

Objet : Modifications apportées au projet  
Titre du projet : *L'usage par les travailleurs « en mouvement » des protections prévues par le droit du travail : une analyse normative et empirique.*  
No : 1971\_e\_2019, rapport 799 (+ 800, 803)  
Statut : En cours  
Source de financement : FRQSC

Madame,

La présente vise à confirmer l'approbation, au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains, de l'ensemble des modifications apportées au projet mentionné en objet. Ces modifications concernent :

- Formulaire d'information et de consentement

Le présent rapport de modification implique l'ajout de la personne suivante au sein de l'équipe de recherche : Hugo Asselin (professeur, UQAT)

Le présent rapport de modification implique également l'ajout d'une étudiante réalisant son projet de recherche dans le cadre de cette demande : Béatrice Venne (UQAM)

L'approbation de ces modifications est valide jusqu'au 1 avril 2020.

Le Comité vous remercie d'avoir porté à son attention ces modifications et vous prie de recevoir l'expression de ses sentiments les meilleurs.

Le président,

---

Éric Dion, Ph. D.  
Professeur

## ANNEXE F

### Formulaire de consentement – Personne salariée

#### FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

L'usage par les travailleurs « en mouvement » des protections prévues par le droit du travail

#### PRÉAMBULE:

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à mieux comprendre le rapport que la main-d'œuvre du secteur sylvicole entretient avec le droit du travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions.

#### IDENTIFICATION:

Chercheure responsable du projet :

Dalia Gesualdi-Fecteau  
Département des sciences juridiques, UQAM  
Tél : 1 (514) 987-3000 poste 5269  
Adresse postale : Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal (Québec), H3C 3P8  
Adresse courriel : [gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca](mailto:gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca)

Membres de l'équipe :

Hugo Asselin, chercheur associé  
École d'études autochtones, UQAT  
Tél : 1 (819) 762-0971, poste 2621 ou 1 (877)-870-8728, poste 2621  
Adresse postale : 445, boulevard de l'Université, Rouyn-Noranda (Québec), J9X 5E4  
Adresse courriel : [hugo.asselin@uqat.ca](mailto:hugo.asselin@uqat.ca)

Béatrice Venne, étudiante chercheure  
Département des sciences juridiques, UQAM  
Tél : 1 (438) 880-9398  
Adresse courriel : [vennebeatrice@gmail.com](mailto:vennebeatrice@gmail.com)

#### OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT :

Cette recherche vise à mieux comprendre le rapport que la main-d'œuvre du secteur sylvicole entretient avec le droit du travail et souhaite fournir un portrait du système d'emploi propre à ce secteur économique névralgique. L'étudiante chercheure réalise un projet de mémoire dans le cadre de sa maîtrise qui vise plus particulièrement à documenter le rapport de la main-d'œuvre autochtone du secteur avec le droit du travail et les réalités professionnelles propres à ce groupe de travailleurs.

Ce projet reçoit l'appui du Fonds de recherche du Québec – Société et Culture.

## PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT:

Une entrevue individuelle se tiendra le \_\_\_\_\_ et sera d'une durée approximative d'une heure à heure et demie. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio seulement si vous y consentez.

Lors de cette entrevue, nous souhaitons vous poser des questions sur deux aspects. Le premier aspect porte sur votre réalité professionnelle. Qu'est-ce que votre emploi représente pour vous? Pourquoi avez-vous choisi d'occuper un emploi dans le secteur sylvicole? Comment avez-vous obtenu votre emploi? Le deuxième aspect porte sur vos conditions de travail. Nous voudrions savoir, par exemple, comment vous percevez vos conditions de rémunération? En cas d'insatisfaction quant à vos conditions de travail, que feriez-vous? Vous posez-vous des questions quant à vos droits en tant que travailleur? Si oui, à quoi vous référez-vous pour y répondre?

## AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS :

En participant à cette recherche, vous n'encourez pas de risques ou d'inconvénients particuliers tout en contribuant à l'avancement des connaissances sur la réalité professionnelle dans le secteur sylvicole.

## ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ :

Votre identité sera protégée par un code alpha-numérique (ex. TRAV-P-1 : travailleur·euse, Pikogan, répondant·e 1 ou Trav-K-1 : travailleur·euse, Kitcisakik, répondant·e 1) auquel la chercheuse réfèrera dans ses travaux; la clé de ce code sera constituée et connue uniquement par la chercheuse. Comme des entrevues seront également réalisées avec des travailleurs d'autres communautés et entreprises autochtones de la région, l'identification de la communauté et de l'entreprise pour laquelle vous travaillez vise uniquement à faire les distinctions utiles entre les différents modèles organisationnels privilégiés par les différentes entreprises. Aucune information permettant de vous identifier personnellement d'une façon ou d'une autre ne sera publiée dans les articles, publications ou communications qui découleront de cette recherche ni ne sera communiquée dans les échanges entre la chercheuse et d'autres chercheur(es).

Le contenu de l'entretien avec vous sera transcrit sans qu'aucune référence ne soit faite à des informations qui pourraient conduire à vous identifier. Les enregistrements et les renseignements personnels des répondants seront détruits cinq (5) ans après la fin de l'étude; seules les transcriptions dépersonnalisées pourront être conservées par la chercheuse après cette date. Celles-ci seront conservées dans un endroit sécurisé et fermé à clé dans le bureau de la chercheuse.

## PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT :

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive contraire de votre part, les documents vous concernant seront détruits.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune

information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

#### COMPENSATION FINANCIÈRE ou AUTRE :

Pour vous remercier de votre participation au projet, nous vous offrirons une carte-cadeau d'une valeur de 20\$.

#### CLAUSE DE RESPONSABILITÉ :

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le commanditaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

#### RECHERCHES ULTÉRIEURES :

Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de cinq (5) ans les données recueillies auprès de vous pour conduire d'autres projets de recherche. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

- J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs.
- Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs.

#### DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec :

Dalia Gesualdi-Fecteau

Numéro de téléphone : 1 (514) 987-3000, poste 5269

Adresse courriel : [gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca](mailto:gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca)

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro 1 (514) 987-3000, poste 7753 ou par courriel à [ciereh@uqam.ca](mailto:ciereh@uqam.ca).

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM au numéro 1 (514) 987-3151 ou par courriel à [ombudsman@uqam.ca](mailto:ombudsman@uqam.ca).

#### REMERCIEMENTS :

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.



SIGNATURES :

Par la présente :

- a) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement;
- b) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche;
- c) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique;
- d) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer;
- e) je reconnais aussi que le responsable du projet (ou son délégué) a répondu à mes questions de manière satisfaisante; et
- f) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner.

Signature du participant :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Je, soussigné, déclare :

- a) avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et autres dispositions du formulaire d'information et de consentement; et
- b) avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur responsable du projet ou de son, sa délégué(e) :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant.

## ANNEXE G

### Formulaire de consentement – Employeur

#### FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

L'usage par les travailleurs « en mouvement » des protections prévues par le droit du travail

#### PRÉAMBULE:

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à mieux comprendre le rapport que la main-d'œuvre du secteur sylvicole entretient avec le droit du travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions.

#### IDENTIFICATION:

Chercheure responsable du projet :

Dalia Gesualdi-Fecteau  
Département des sciences juridiques, UQAM

Membres de l'équipe :

Hugo Asselin, chercheur associé  
Tél : 1 (819) 762-0971, poste 2621 ou 1 (877)-870-8728, poste 2621  
École d'études autochtones, UQAT  
Adresse postale : 445, boulevard de l'Université, Rouyn-Noranda (Québec), J9X 5E4  
Adresse courriel : [hugo.asselin@uqat.ca](mailto:hugo.asselin@uqat.ca)

Béatrice Venne, étudiante chercheure  
Tél : 1 (438) 880-9398  
Département des sciences juridiques, UQAM  
Adresse courriel : [vennebeatrice@gmail.com](mailto:vennebeatrice@gmail.com)

#### OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT :

Cette recherche vise à mieux comprendre le rapport que la main-d'œuvre du secteur sylvicole entretient avec le droit du travail et souhaite fournir un portrait du système d'emploi propre à ce secteur économique névralgique. L'étudiante chercheure, dans le cadre de sa maîtrise réalise un projet de mémoire qui vise plus particulièrement à documenter le rapport de la main-d'œuvre autochtone du secteur avec le droit du travail et les réalités professionnelles propres à ce groupe de travailleurs.

Ce projet reçoit l'appui du Fonds de recherche du Québec – Société et Culture.

## PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT:

Une entrevue individuelle se tiendra le \_\_\_\_\_ et sera d'une durée approximative d'une heure à heure et demie. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio seulement si vous y consentez. Dans le cadre de cette entrevue, nous vous poserons des questions sur la façon dont se présente la réalité professionnelle dans le secteur sylvicole. De plus, nous aimerions comprendre quelles sont les réalités auxquelles font face les employeurs en matière de gestion des ressources humaines dans ce secteur? Percevez-vous des différences selon le groupe de travailleurs (travailleurs interprovinciaux, internationaux, interrégionaux, autochtones)? Quels sont les outils auxquels vous avez recours pour déterminer les conditions de travail?

## AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS :

En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques ou d'inconvénients particuliers tout en contribuant à l'avancement des connaissances sur la réalité professionnelle dans le secteur sylvicole.

## ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ :

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Aucune information que vous pourriez nous communiquer ne sera utilisée de manière à ce que votre identité et s'il y a lieu, celle des personnes identifiées en entrevue, soient révélées. Votre anonymat sera aussi préservé. Votre identité sera protégée par un code alpha-numérique (ex. YEUR-P-1 : employeur, Pikogan, répondant 1 ou YEUR-K-1 : employeur, Kitcisakik, répondant 1) auquel la chercheuse réfèrera dans ses travaux; la clé de ce code sera constituée et connue uniquement par la chercheuse. Comme des entrevues seront également réalisées avec des employeurs et des travailleurs d'autres communautés et entreprises autochtones de la région, l'identification de votre communauté et de votre entreprise vise uniquement à faire les distinctions utiles entre les différents modèles organisationnels privilégiés par les différentes entreprises. Aucune information permettant de vous identifier personnellement d'une façon ou d'une autre, ne sera publiée dans les articles, publications ou communications qui découleront de cette recherche ni ne sera communiquée dans les échanges entre la chercheuse et d'autres chercheur(es).

Le contenu de l'entretien avec vous sera transcrit sans qu'aucune référence ne soit faite à des informations qui pourraient conduire à vous identifier. Les enregistrements et les renseignements personnels des répondants seront détruits cinq (5) ans après la fin de l'étude; seules les transcriptions dépersonnalisées pourront être conservées par la chercheuse après cette date. Celles-ci seront conservées dans un endroit sécurisé et fermé à clé dans le bureau de la chercheuse.

## PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT :

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive contraire de votre part, les documents vous concernant seront détruits.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

COMPENSATION FINANCIÈRE ou AUTRE :

Aucune compensation financière liée à votre participation à cette recherche ne vous sera versée.

CLAUSE DE RESPONSABILITÉ :

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le commanditaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

RECHERCHES ULTÉRIEURES :

Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de cinq (5) ans les données recueillies auprès de vous pour conduire d'autres projets de recherche. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

- J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs
- Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec :

Dalia Gesualdi-Fecteau  
Numéro de téléphone : 1 (514) 987-3000, poste 5269  
Adresse courriel : [gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca](mailto:gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca)

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro 1 (514) 987-3000, poste 7753 ou par courriel à [ciereh@uqam.ca](mailto:ciereh@uqam.ca).

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM au numéro 1 (514) 987-3151 ou par courriel à [ombudsman@uqam.ca](mailto:ombudsman@uqam.ca).

REMERCIEMENTS :

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

SIGNATURES :

Par la présente :

- g) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement;
- h) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche;
- i) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique;
- j) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer;
- k) je reconnais aussi que le responsable du projet (ou son délégué) a répondu à mes questions de manière satisfaisante; et
- l) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner.

Signature du participant :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Je, soussigné, déclare :

- c) avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et autres dispositions du formulaire d'information et de consentement;  
et
- d) avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur responsable du projet ou de son, sa délégué(e) :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant.

## ANNEXE H

### Formulaire de consentement – Acteur clé

#### FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

L'usage par les travailleurs « en mouvement » des protections prévues par le droit du travail

#### PRÉAMBULE

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à mieux comprendre le rapport que la main-d'œuvre du secteur sylvicole entretient avec le droit du travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions.

#### IDENTIFICATION

Chercheure responsable du projet :

Dalia Gesualdi-Fecteau

Tél : 1 (514) 987-3000 poste 5269

Département des sciences juridiques, UQAM

Adresse postale : Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal (Québec), H3C 3P8

Adresse courriel : [gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca](mailto:gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca)

Membres de l'équipe :

Hugo Asselin, chercheur associé

Tél : 1 (819) 762-0971, poste 2621 ou 1 (877)-870-8728, poste 2621

École d'études autochtones, UQAT

Adresse postale : 445, boulevard de l'Université, Rouyn-Noranda (Québec), J9X 5E4

Adresse courriel : [hugo.asselin@uqat.ca](mailto:hugo.asselin@uqat.ca)

Béatrice Venne, étudiante chercheure

Tél : 1 (438) 880-9398

Département des sciences juridiques, UQAM

Adresse courriel : [vennebeatrice@gmail.com](mailto:vennebeatrice@gmail.com)

#### OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT

Cette recherche vise à mieux comprendre le rapport que la main-d'œuvre du secteur sylvicole entretient avec le droit du travail et souhaite fournir un portrait du système d'emploi propre à ce secteur économique névralgique. L'étudiante chercheure, dans le cadre de sa maîtrise réalise un projet

de mémoire qui vise plus particulièrement à documenter le rapport de la main-d'œuvre autochtone du secteur avec le droit du travail et les réalités professionnelles propres à ce groupe de travailleurs.

Ce projet reçoit l'appui du Fonds de recherche – Société et Culture.

#### PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT

Une entrevue individuelle se tiendra le \_\_\_\_\_ et sera d'une durée approximative d'une heure à heure et demie. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio seulement si vous y consentez.

#### AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS

En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques ou d'inconvénients particuliers tout en contribuant à l'avancement des connaissances sur la réalité professionnelle dans le secteur sylvicole.

#### ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Aucune information que vous pourriez nous communiquer ne sera utilisée de manière à ce que votre identité et s'il y a lieu, celle des personnes identifiées en entrevue, soient révélées. Votre anonymat sera aussi préservé. Votre identité sera protégée par un code alphanumérique (ex. ex. XXX-1 : nom de l'organisation, répondant 1) auquel l'étudiante chercheuse réfèrera dans ses travaux; la clé de ce code sera constituée et connue uniquement par l'étudiante chercheuse. Comme des entrevues seront réalisées avec des employeurs et des travailleurs de plusieurs communautés et entreprises autochtones de la région, les communautés et entreprises seront identifiées dans le but de faire les distinctions utiles entre les différents modèles organisationnels privilégiés par les différentes entreprises. Aucune information permettant de vous identifier personnellement d'une façon ou d'une autre, ne sera publiée dans les articles, publications ou communications qui découleront de cette recherche ni ne sera communiquée dans les échanges entre la chercheuse et d'autres chercheur(es).

Le contenu de l'entretien avec vous sera transcrit sans qu'aucune référence ne soit faite à des informations qui pourraient conduire à vous identifier. Les enregistrements et les renseignements personnels des répondants seront détruits cinq (5) ans après la fin de l'étude; seules les transcriptions dépersonnalisées pourront être conservées par la chercheuse après cette date. Celles-ci seront conservées dans un endroit sécurisé et fermé à clé dans le bureau de la chercheuse.

#### PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive contraire de votre part, les documents vous concernant seront détruits.

## CLAUSE DE RESPONSABILITÉ

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le commanditaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

## COMPENSATION FINANCIÈRE ou AUTRE

Aucune compensation financière liée à votre participation à cette recherche ne vous sera versée.

## RECHERCHES ULTÉRIEURES

Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de cinq (5) ans les données recueillies auprès de vous pour conduire d'autres projets de recherche. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

- J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs
- Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

## DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec :

Dalia Gesualdi-Fecteau  
Numéro de téléphone : 1 (514) 987-3000, poste 5269  
Adresse courriel : [gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca](mailto:gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca)

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro 1 (514) 987-3000, poste 7753 ou par courriel à [ciereh@uqam.ca](mailto:ciereh@uqam.ca).

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM au numéro 1 (514) 987-3151 ou par courriel à [ombudsman@uqam.ca](mailto:ombudsman@uqam.ca).

## REMERCIEMENTS

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.



## SIGNATURES

Par la présente :

- m) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement;
- n) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche;
- o) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique;
- p) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer;
- q) je reconnais aussi que le responsable du projet (ou son délégué) a répondu à mes questions de manière satisfaisante; et
- r) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner.

Signature du participant :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Je, soussigné, déclare :

- e) avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et autres dispositions du formulaire d'information et de consentement;  
et
- f) avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur responsable du projet ou de son, sa délégué(e) :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant.

## BIBLIOGRAPHIE

### LÉGISLATION

- Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.  
*Code civil du Bas-Canada de 1866*.  
*Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991.  
*Code du travail*, RLRQ c C-27.  
*Loi Constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, c 3.  
*Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c11.  
*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021 c 27.  
*Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier*, RLRQ c A-18.1.  
*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1  
*Loi sur l'assurance-emploi*, LRC ch 23.  
*Loi sur le ministère des Ressources naturelles*, RLRQ, c M-25.2  
*Loi sur l'équité salariale*, RLRQ c E-12.001  
*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001  
*Loi sur les forêts*, RLRQ c F-4.1.  
*Loi sur les Indiens*, LRC 1985, c I-5.  
*Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1  
*Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier*, RLRQ c S-2.1, r 12.1  
*Règlement sur le programme de prévention*, c. S-2.1, r 10.  
*Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, c N-1.1, r 0.1.  
*Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres*, c S-2.1, r 5.1.  
*Règlement sur les normes du travail*, c N-1.1, r 3  
*Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*, c A-3.001, r 10.
- Décret concernant la constitution de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès*, 1095 (2016) Gaz Q II.

### JURISPRUDENCE

- Nation Haïda c Colombie-Britannique (Ministre des Forêts)*, [2004] 3 RCS 511.  
*Mikisew (Première Nation crie) c Canada (Ministre du Patrimoine canadien)*, [2005] 3 RCS 388.  
*NIL/TU,O Child and Family Services Society c BC Government and Service Employees' Union*, [2010] 2 RCS 696.  
*Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN, section Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule) c Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule Inc.* 2007 CanLII 10226 (QC SAT), en ligne : CanLII, <<http://canlii.ca/t/1r1n4>>.  
*Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN) et Aménagement forestier Vertech inc.* (grief collectif), 2007 CanLII 90331 (QC SAT), en ligne : CanLII <<https://canlii.ca/t/hnh8g>>.  
*Taku River (Première Nation Tlingit) c Colombie-Britannique (Directeur d'évaluation de projet)*, [2004] 3 RCS 550.

## MONOGRAPHIES

- Berger, Peter et Thomas Luckmann, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin, 2008 (édition originale 1966).
- Blanchet, Alain et Anne Gotman, *L'entretien*, 2e éd (François De Singly), Armand Colin, 2015.
- Borrows, John, *Canada's Indigenous constitution*, Toronto, University of Toronto Press, 2010.
- Bousquet, Marie-Pierre, *Les Anicinabek, du bois à l'asphalte : le déracinement des Algonquins du Québec*, Collection Bâton de parole, Rouyn-Noranda, Éditions du Quartz, 2016.
- Collin, Francis, dir, *Le droit capitaliste du travail*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980.
- Crozier, Michel et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.
- Ewick, Patricia et Susan S. Silbey, *The Common Place of Law: Stories From Everyday Life*, coll Language and Legal Discourse, Londres et Chicago, University of Chicago Press, 1998.
- García-Villegas, Mauricio, *The Powers of Law: a Comparative Analysis of Sociopolitical Legal Studies*, Cambridge University Press, 2018 à la p 79.
- Gaudet, Stéphanie et Dominique Robert, *L'aventure de la recherche qualitative : du questionnement à la rédaction scientifique*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2018.
- Glaser, Barney G. et Anselm L. Strauss, *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Observations, Chicago, Aldine, 1967.
- Gleeson, Shannon, *Precarious Claims: The Promise and Failure of Workplace Protections in the United States*, Oakland, California, University of California Press, 2016.
- Grammond, Sébastien, *Aménager la coexistence: les peuples autochtones et le droit canadien*, Droits, territoires, cultures, Bruxelles, Bruylant et Éditions Yvon Blais, 2003.
- Hamilton, Robert et al, dir, *Wise practices. Exploring Indigenous Economic Justice and Self-Determination*, Toronto, University of Toronto Press, 2021.
- Haslam, Alexander S. et al, *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*, New York, Psychology Press, 2003.
- Inksetter, Leila, *Initiatives et adaptations algonquines au XIX<sup>e</sup> siècle*, Québec, éditions du Septentrion, 2017.
- Leroux, Jacques et al, *Au pays des peaux de chagrin: occupation et exploitation territoriales à Kitcisakik (Grand-Lac-Victoria) au XX<sup>e</sup> siècle*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2004.
- Lippel, Katherine et Marie-Claire Lefebvre, *La réparation des lésions professionnelles: analyse jurisprudentielle*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005.
- Monture, Patricia A., *Thunder in my soul: a Mohawk woman speaks*, Halifax, N.S., Fernwood Pub., 1995.
- \_\_\_\_\_, *Journeying forward: dreaming First Nations' independence*, Halifax, Nova Scotia, Fernwood, 1999.
- Morin, Fernand, *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2007.
- \_\_\_\_\_, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.
- MOW International Research Team, *The Meaning of working*, Organizational and occupational psychology, London, Academic Press, 1987.
- Paillé, Pierre et Alex Mucchielli, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 4<sup>e</sup> éd, Paris, Armand Collin, 2016.
- Quinn Patton, Michael, *Qualitative Research & Evaluation Method: Integrating Theory and Practice*, 4<sup>e</sup> éd, Los Angeles, SAGE, 2015.
- Simpson, Leanne Betasamosake, *As we have always done: indigenous freedom through radical resistance*, Indigenous Americas, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2017
- Supiot, Alain, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires du Canada, 2015 (édition originale 1994).
- Tuhiwai Smith, Linda, *Decolonizing Methodologies, Research and Indigenous Peoples*, Londres et New York, ZED Books, 1999.

- Verge, Pierre et Guylaine Vallée, *Un droit du travail? : essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997.
- Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006.
- Vincent, Odette, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995.

#### CHAPITRES D'OUVRAGES COLLECTIFS

- Abolson, Kathy et Cam Willett, « Putting Ourselves Forward : Location in Aboriginal Research », dans, Leslie Brown et Susan Strega, dir, *Research as Resistance : Critical, Indigenous and Anti-oppressive Approaches*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 200, aux pp 97-126.
- Asselin, Hugo, « Indigenous forest knowledge », dans, Kelvin Peh et al, dir, *Routledge Handbook of Forest Ecology*, New York, Earthscan: Routledge, 2015, aux pp 586-596.
- Asselin, Maurice et Benoît-Beaudry Gourd, « La naissance de l'Abitibi rural : 1910-1930 », dans, Odette Vincent, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995, aux pp 197-234.
- Beaulieu, Alain, « La création des réserves indiennes au Québec », dans, Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec. Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013, aux pp 135-152.
- Bernheim, Emmanuelle, « Prendre le droit comme un "fait social" - la sociologie du droit *par et pour* elle-même », dans, Georges Azzaria, dir, *Les cadres théoriques et le droit: actes de la 2e Journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridiques*, Cowansville, Québec, Canada, Éditions Yvon Blais, 2013.
- Bernheim, Emmanuelle et al, « Introduction. L'approche empirique en droit : prolégomènes », dans, Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, Montréal, Les éditions Thémis, 2022, aux pp 1-26.
- Bernstein, Stéphanie, « Fascicule 19 : Exécution du travail, durée du travail et congés », dans, Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, JQC Rapports individuels et collectif du travail, vol 2 (feuilles mobiles : mise à jour en septembre 2022).
- Bernstein, Stéphanie et al, « Precarious Employment and the Law's Flaws: Identifying Regulatory Failure and Securing Effective Protection for Workers », dans, Leah F. Vosko, dir, *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2006, aux pp 203-220.
- Craft, Aimée, « Navigating Our Ongoing Sacred Legal Relationship with *Nibi* (Water) », dans, dir, John Borrows et al, *Braiding Legal Orders. Implementing the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*, Waterloo, Center for International Governance Innovation, 2019, aux pp 101-110.
- Desjardins, Annick, « Fascicule 21 : Rémunération », dans, Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, JQC Rapports individuels et collectif du travail, vol 2 (feuilles mobiles : mise à jour en septembre 2022).
- Engel, David M., « How Does Law Matters in the Constitution of Legal Consciousness? », dans, Bryant G. Garth et Austin Sarat, dir, *How Does Law Matter?*, coll Fundamental Issues in Law and Society Research, vol 3, Evanston, Northwestern University Press et American Bar Foundation, 1998, aux pp 109-144.
- England, George W. et William T. Whitely, « Cross-national Meaning of Work », dans, Arthur P. Brief et Walter R. Nord, dir, *Meanings of occupational work : a collection of essays*, Lexington, Lexington Books, 1990.

- Fudge, Judy, « Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law », dans, Guy Davidov et Brian Langille, dir, *The Idea of Labour Law*, Oxford et New York, Oxford University Press, 2011, aux pp 120-136.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et Laurence Guénette, « Le recours à l'entretien dans la recherche en droit », dans, Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, Montréal, Les éditions Thémis, 2022, aux pp 81-103.
- Gourd, Benoît-Beaudry, « L'Abitibi-Témiscamingue minier : 1910-1950 », dans, Odette Vincent, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995, aux pp 283 à 320.
- Haley, Sharman et David Fisher, « Indigenous employment, training and retention: Successes and challenges at Red Dog Mine », dans, Emma Gilberthorpe et Gavin Hilson, dir, *Natural Resource Extraction and Indigenous Livelihoods: Development Challenges in an Era of Globalization*, Farnham-Burlington, Ashgate Publishing Ltd, 2014, aux pp 11-35
- Macdonald, Roderick A., « Autonomie économique des Autochtones au Québec : considérations d'ordre juridique », dans, Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec. Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013, aux pp 255-280.
- Menzies, Charles R. et Caroline Butler, « Introduction. Understanding Ecological Knowledge », dans, Charles R. Menzies, dir, *Traditional Ecological Knowledge and Natural Resource Management*, Lincoln, University of Nebraska Press, 2006, pp 1-18.
- Montpetit, Isabelle et Richard Auclair, « Fascicule 4 : Législation régissant la prévention des lésions professionnelles en droit québécois », dans, Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir, *JCQ Santé et sécurité du travail*, vol 1 (feuilles mobiles : mise à jour en août 2022).
- Mucchielli, Alex, « Méthodologie d'une recherche qualitative », dans, Alex Mucchielli, dir, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, 3<sup>e</sup> éd, Paris, Armand Collin, 2009, aux pp 143-145.
- Noreau, Pierre, « Voyage épistémologique et conceptuel dans l'étude interdisciplinaire du droit » dans Pierre Noreau, dir, *Dans le regard de l'autre*, Montréal, Éditions Thémis, 2005, aux pp 165-199.
- Ost, François et Michel Van de Kerchove, « De la scène au balcon. D'où vient la science du droit? », dans François Chazel et Jacques Commaille, dir, *Normes juridiques et régulation sociale*, Paris, LGDJ, 1991, aux pp 67-80.
- Paillé, Pierre, « Pertinence de la recherche qualitative », dans, Alex Mucchielli, dir, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, 3<sup>e</sup> éd, Paris, Armand Collin, 2009, aux pp 181-182.
- Pratt, Michael G., « To Be or Not To Be?: Central Questions in Organizational Identification », dans, David A. Whetten et Paul C. Godfrey, dir, *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, Thousand Oaks, SAGE Publications, 1998, aux pp 171-208.
- Riopel, Marc, « L'ouverture et le développement du Témiscamingue 1885-1930 », dans, Odette Vincent, dir, *Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, Collection Les Régions du Québec; 7, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1995, aux pp 165-196.
- Saint-Arnaud, Marie et al, « Developing criteria and indicators for aboriginal forestry: mutual learning through collaborative research », dans, Marc G. Stevenson et David C. Natcher, dir, *Changing the Culture of Forestry in Canada: Building Effective Institutions for Aboriginal Engagement in Sustainable Forest Management*, Edmonton, Canadian Circumpolar Institute Press, 2009, aux pp 85-105.
- Savoie-Zacj, Lorraine, « Chapitre 13 – L'entrevue semi-dirigée », dans, Benoit Gauthier et Isabelle Bourgeois, dir, *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, 6<sup>e</sup> éd, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2012, 337-359.

- Scott, Colin, « Le partage des ressources au Québec: perspectives et stratégies autochtones », dans, Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon, dir, *Les Autochtones et le Québec. Des premiers contacts au Plan Nord*, Presses de l'Université de Montréal, 2013, aux pp 363-384.
- Silbey, Susan S. et Patricia Ewick, « Devant la loi : la construction sociale du juridique (traduction de Chantal Kourilsky-Augeven) », dans, Chantal Kourilsky-Augeven, dir, *Socialisation juridique et conscience du droit*, Collection « Droit et Société. Recherches et Travaux », Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1997.
- Smith, M.A. (Peggy), « Natural resource co-management with Aboriginal peoples in Canada: Coexistence or assimilation? », dans, D.B. Tindall et al, dir, *Aboriginal Peoples and Forest Lands in Canada*, Vancouver, UBC Press, 2013, aux pp 89-113.
- Stevenson, Marc G. et David Natcher, « Planning Co-existence », dans, Marc Stevenson et David C. Natcher, dir, *Planning Co-Existence: Aboriginal Issues in Forest and Land Use Planning*, Occasional publication series, no 65, Edmonton, CCI Press, 2010, aux pp 1-13.
- Stevenson, Marc G. et Jim Webb, « Just another stakeholder? First Nations and sustainable forest management in Canada's boreal forest », dans, Philip J. Burton et al, dir, *Towards sustainable management of the boreal forest*, Ottawa, NRC Research Press, 2003, 65-112.
- Tindall, D.B. et Ronald L. Trosper, « The Social Context of Aboriginal People and Forest Lands Issues », dans, D.B. Tindall et al, dir, *Aboriginal Peoples and Forest Lands in Canada*, Vancouver, UBC Press, 2013, aux pp 1-11.
- Tully, James, « The Struggles of Indigenous Peoples for and of Freedom », dans, Duncan Ivison et al, dir, *Political Theory and the Rights of Indigenous Peoples*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, aux pp 36-58.
- Vallée, Guylaine, « Chapitre 1 - La contribution scientifique de Pierre Verge à l'affirmation et à la recomposition du droit du travail », dans, Dominic Roux et Pierre Verge, dir, *Autonomie collective et droit du travail: mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge*, coll Travail et emploi à l'ère de la mondialisation, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, aux pp 1 -55.
- \_\_\_\_\_, « Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique », dans, Céline Saint-Pierre et Jean-Philippe Warren, dir, *Sociologie et société québécoise : Présences de Guy Rocher*, coll Thématique Sciences sociales, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2018, aux pp 241-265.
- Vallée, Guylaine et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la *Loi sur les normes du travail* », dans, Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol 429, Montréal, Éditions Yvon Blais (Thomson Reuters), 2017, aux pp 257-297.
- Vosko, Leah F., « Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity », dans, Leah F. Vosko, dir, *Precarious employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2006, aux pp 3-39.
- \_\_\_\_\_, « Mapping the Enforcement Gap: Historical and Contemporary Dynamics », dans, Leah F. Vosko, dir, *Closing the Enforcement Gap: Improving Employment Standards Protections for People in Precarious Jobs*, Toronto, University of Toronto Press, 2020, aux pp 3-56.
- Webley, Lisa, « Qualitative Approaches to empirical legal research », dans, Peter Kane et Herbert M. Kritzer, dir, *The Oxford Handbook of empirical legal research*, Oxford, Oxford University Press, 2012, chap 38.

#### ARTICLES DE REVUES

- Arthurs, Harry, « Understanding Labour Law: The Debate Over "Industrial Pluralism" » (1985) 38 Current Legal Problems 83-116.

- \_\_\_\_\_, « Developing Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century » (1967) 45:4 *Revue du Barreau canadien* 786-830.
- Ashforth, Blake E. et Fred Mael, « Social Identity Theory and the Organization » (1989) 14:1 *The Academy of Management Review* 20-39.
- Ashforth, Blake E., Spencer H. Harrison et Kevin G. Corley, « Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions » (2008) 34:3 *Journal of Management* 325-374.
- Asselin, Hugo et Suzy Basile, « Éthique de la recherche avec les peuples autochtones. Qu'en pensent les principaux intéressés? » (2012) 14:1 *Éthique publique*, en ligne : <<https://journals.openedition.org/ethiquepublique/959>>.
- \_\_\_\_\_, « Concrete Ways to Decolonize Research » (2018) 17:3 *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies* 643-650.
- Asselin, Hugo et Roxane Drainville, « Are Indigenous youth in a tug-of-war between community and city? Reflections from a visioning workshop in the Lac Simon Anishnaabeg community (Quebec, Canada) » (2020) 17 *World Development Perspectives* 100168.
- Beaudoin, Jean-Michel, Gitane Saint-Georges et Stephen Wyatt, « Valeurs autochtones et modèles forestiers : Le cas de la Première Nation des Innus d'Essipit » (2012) 42:2-3 *Recherches amérindiennes au Québec* 97-109
- Beaudoin, Jean-Michel, Luc Bouthillier et Guy Chiasson, « Growing deep roots: Increasing Aboriginal authority in contemporary forest governance arrangements » (2015) 49 *Land Use Policy* 287-295.
- Beaudoin, Jean-Michel et al, « What does "First Nation deep roots in the forests" mean? Identification of principles and objectives for promoting forest-based development » (2016) 46:4 *Canadian Journal of Forest Research* 508-519.
- Beaudoin, Jean-Michel et al, « Participation of Indigenous employees in the Quebec's forestry sector: opportunities and barriers » (2022) 41:5 *Equality, Diversity and Inclusion* 693-708.
- Bednar, Jeffrey S. et al, « Putting Identification in Motion: A Dynamic View of Organizational Identification » (2020) 31:1 *Organization Science* 200-222.
- Belley, Jean-Guy, « Les sociologues, les juristes et la sociologie du droit » (1983) 24:2 *Recherches sociographiques* 263-282.
- Blackstone, Amy, Christopher Uggen et Heather Mclaughlin, « Legal Consciousness and Responses to Sexual Harassment » (2009) 43:3 *Law & Society Review* 631-668.
- Blouin, Denis, Jean-François Bissonnette et Luc Bouthillier, « Les Autochtones, le bien-être collectif et la rationalité gouvernementale; une réflexion théorique en forêt publique au Québec » (2021) 21:3 *Vertigo*, la revue électronique en sciences de l'environnement, en ligne : <<https://journals.openedition.org/vertigo/34246>>.
- Blouin, Denis, Jean-François Bissonnette et Luc Bouthillier, « Vers l'émergence d'une gouvernance territoriale régionale autochtone? Parcours des Mi'gmaq de Gespeg pour transformer la gestion des forêts publiques de leur territoire ancestral au Québec, Canada » (2020) 17:2 *Revue Gouvernance* 78-104.
- Borrows, John, « With or Without You: First Nations Law (in Canada) » (1996) 41:3 *McGill Law Journal* 629-668.
- Borz, Stelian Alexandru et al, « Physical Strain, Exposure to Noise and Postural Assessment in Motor-Manual Felling of Willow Short Rotation Coppice Results of a Preliminary Study » (2019) 40:2 *Croatian Journal of Forest Engineering* 377-388.
- Busby, Nicole et Morag Mcdermont, « Workers, Marginalised Voices and the Employment Tribunal System: Some Preliminary Findings » (2012) 41:2 *Industrial Law Journal* 166-183
- \_\_\_\_\_, « Fighting With the Wind: Claimants' Experiences and Perceptions of the Employment Tribunal » (2019) 49:2 *Industrial Law Journal* 159-198.

- Camfield, David, « Settler Colonialism and Labour Studies in Canada : A Preliminary Exploration » (2019) 83:1 *Labour/Le Travail* 147-172.
- Caron, Joanie et al, « Promoting perceived insider status of indigenous employees. A review within the psychological contract framework » (2019) 26:4 *Cross Cultural & Strategic Management* 609-638.
- Caron, Joanie, Hugo Asselin et Jean-Michel Beaudoin, « Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention » (2020) 68 *Resources Policy* 101793.
- Castel, Robert, « Travail et utilité au monde » (1996) 135:6 *Revue internationale du travail* 675-682.
- Chappe, Vincent-Arnaud, Jérôme Péglise et Anna Egea, « Importations, diffusions et inflexions des *Legal Consciousness Studies* dans la recherche française » (2018) 100:3 *Droit et société* 665-684.
- Chua, Lynette J. et David M. Engel, « Legal Consciousness Reconsidered » (2019) 15:1 *Annual Review of Law and Social Science* 335-353.
- Cornut St-Pierre, Pascale, « Investigating Legal Consciousness through the Technical Work of Elite Lawyers: A Case Study on Tax Avoidance » (2019) 53:2 *Law & Society Review* 323-352.
- Coulthard, Glen S., « Subjects of Empire: Indigenous Peoples and the 'Politics of Recognition' in Canada » (2007) 6:4 *Contemporary Political Theory* 437-460.
- Courtois, Gérard, « La critique du contrat de travail chez Marx » (1967) 12 *Archives de philosophie du droit* 33-54.
- Desrochers-Arsenault, Jeanne, Jean-Michel Beaudoin et Marie-Ève Dufour, « Quel sens donner à la sécurisation culturelle pour la main-d'œuvre autochtone? Le contexte du secteur forestier québécois » (2022) 52:8 *Canadian Journal of Forest Research* 1119-1127.
- Do, Minh, « The Duty to Consult and Reconciliation: The Supreme Court's Idea of the Purpose and Practice of Consulting Indigenous Peoples » (2020) 58 *International Journal of Canadian Studies* 73-91.
- Dura, Helin, Jean-Michel Beaudoin et Thierry Rodon, « Sowing the future: A better understanding of Corporate-Indigenous Community Economic Partnerships in the Québec forestry sector » (2021) 97:02 *The Forestry Chronicle* 191-203.
- Dukes, Ruth et Eleanor Kirk, « Law, economy and legal consciousness at work » (2022) 72:4 *Northern Ireland Legal Quarterly* 741-770.
- Ewick, Patricia et Susan S. Silbey, « Conformity, Contestation, and Resistance: An Account of Legal Consciousness. (For Mary Joe Frug: A Symposium on Feminist Critical Legal Studies and Postmodernism) » (1992) 26:3 *New England Law Review* 731-749.
- \_\_\_\_\_, « Common Knowledge and Ideological Critique: The Significance of Knowing That the "Haves" Come Out Ahead » (1999) 33:4 *Law & Society Review* 1025-1041.
- \_\_\_\_\_, « La construction sociale de la légalité » (traduction de Guilhem Cassan, Daniel Didier, Édouard Gardella, Liora Israël, Romain Lutaud, Carine Ollivier, Jérôme Péglise, Matthieu Pujuguet, Julien Souloumiac, Marie Trespeuch, Jérôme Truc, Be) (2004) 6:1 *Terrains & Travaux* 112-138.
- Ewing, Bronwyn et al, « Access to sustainable employment and productive training: workplace participation strategies for Indigenous employees. » (2017) 2 *Australian Aboriginal Studies* (Canberra) 27-42.
- Fortier, J., C. Messier et L. Coll, « La problématique de l'utilisation des herbicides en foresterie : le cas du Québec » (2005) 6:2 *VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement, en ligne* : <https://journals.openedition.org/vertigo/4372?lang=en#tocto1n3>.
- Fortier, Jean-François et al, « An inventory of collaborative arrangements between Aboriginal peoples and the Canadian forest sector: Linking policies to diversification in forms of engagement » (2013) 119 *Journal of Environmental Management* 47-55.
- Fortier, Jean-François et Stephen Wyatt, « Cooptation et résistance dans la planification forestière concertée au Québec : le cas des Atikamekw Nehirowisiwok et des "tables GIRT" » (2014) 44:1 *Recherches amérindiennes au Québec* 35-47.



- Frazer, Andrew, « Industrial Relations and the Sociological Study of Labour Law » (2009) 19:3 Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work 73-96.
- Fudge, Judy, « Reconceiving Employment Standards Legislation: Labour Law's Little Sister and the Feminization of Labour » (1991) 7 Journal of Law and Social Policy 73-89.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité sur droit » (2016) RDCTSS 16-29.
- \_\_\_\_\_, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2016) 45:2 Revue générale de droit 531-578.
- \_\_\_\_\_, « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite » (2016) 71:4 Relations industrielles/Industrial Relations 611-638.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et Guylaine Vallée, « Setting the Temporal Boundaries of Work: An Empirical Study of the Nature and Scope of Labour Law Protections » (2016) 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 344-378.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, Delphine Nakache et Laurence Matte Guilmain, « Travel Time as Work Time? Nature and Scope of Canadian Labor Law's Protections for Mobile Workers » (2019) 29:3 NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy 349-370.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et al, « Nouveau régime forestier et conditions de travail dans la sylviculture : retour vers le futur? » (2023) 77:4 Relations industrielles/Industrial Relations, à paraître.
- Grammond, Sébastien, « La protection constitutionnelle des droits des peuples autochtones et l'arrêt *Sparrow* » (1991) 36 Revu de droit de McGill 1382 à 1415.
- \_\_\_\_\_, « La gouvernance territoriale au Québec entre régionalisation et participation des peuples autochtones » (2009) 42:4 Canadian Journal of Political Science 939-956.
- Guay, Christiane et Thibault Martin, « L'ère/l'aire de la gouvernance autochtone : le territoire en question » (2008) 31:3 Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales 637-650.
- Guberman, Nancy et Dominique Côté, « Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles » (2005) 7:2 Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, en ligne: <<http://journals.openedition.org/pistes/3210>>.
- Hall, Rebecca Jane, « Reproduction and resistance: An anti-colonial contribution to social-reproduction feminism » (2016) 24:2 Historical Materialism 87-110.
- Halliday, Simon, « After Hegemony: The Varieties of Legal Consciousness Research » (2019) 28:6 Social & Legal Studies 859-878.
- Haar, Jarrod M., Maree Roche et Daniel Taylor, « Work-family conflict and turnover intentions of indigenous employees: the importance of the whanau/family for Maori » (2012) 23:12 The International Journal of Human Resource Management 2546-2560.
- Haar, Jarrod et Nimbus Staniland, « The influence of psychological resilience on the career satisfaction of Maori employees: exploring the moderating effects of collectivism » (2016) Special issue:16 New Zealand Journal of Human Resources Management 58-72.
- Hill, Rosemary et al, « A Typology of Indigenous Engagement in Australian Environmental Management: Implications for Knowledge Integration and Social-ecological System Sustainability » (2012) 17:1 Ecology and Society, en ligne : <<http://www.jstor.org/stable/26269005>>.
- Hirsh, Elizabeth et Christopher J. Lyons, « Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination » (2010) 44:2 Law & Society Review 269-298.
- Hoffmann, Elizabeth A., « Confrontations and Compromise: Dispute Resolution at a Worker Cooperative Coal Mine » (2001) 26:3 Law & Social Inquiry 555-596.

- \_\_\_\_\_, « Legal Consciousness and Dispute Resolution: Different Disputing Behavior at Two Similar Taxicab Companies (Symposium: In Their Own Words: How Ordinary People Construct the Legal World) » (2003) 28:3 *Law & Social Inquiry* 691-716.
- Israël, Liora, « Question(s) de méthode. Se saisir du droit en sociologie » (2008) 69-70:2 *Droit et société* 381-395.
- Jeammaud, Antoine, « La règle de droit comme modèle » (1990) 25:2 *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* 125-164.
- Kirk, Eleanor, « Legal Consciousness and the Sociology of Labour Law » (2021) 50:3 *Industrial Law Journal* 405-433.
- \_\_\_\_\_, « The "Problem" with the Employment Tribunal System: Reform, Rhetoric and Realities for the Clients of Citizens' Advice Bureaux » (2018) 32:6 *Work, Employment and Society* 975-991.
- Lee, Tamara L. et Maite Tapia, « Confronting Race and Other Social Identity Erasures: The Case for Critical Industrial Relations Theory » (2021) 74:3 *ILR Review* 637-662.
- Levine, Kay et Virginia Mellema, « Strategizing the Street: How Law Matters in the Lives of Women in the Street-Level Drug Economy » (2001) 26:1 *Law & Social Inquiry* 169-207.
- Lindberg, Tracey, « Critical Indigenous Legal Theory Part 1: The Dialogue Within » (2015) 27:2 *Canadian Journal of Women & the Law* 224-247.
- Lippel, Katherine, « Workers describe the effect of the workers' compensation process on their health: a Québec study » (2007) 30:4-5 *International journal of Law and Psychiatry* 427-443.
- Lippel, Katherine, Richard Johnstone et Geneviève Baril-Gingras, « Regulation, Change and the Work Environment » (2017) 72:1 *Relation industrielles/Industrial Relations* 3-16.
- Lippel, Katherine et David Walters, « Regulating Health and Safety and Workers' Compensation in Canada for the Mobile Workforce: Now You See Them, Now You Don't » (2019) 29:3 *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 317-348.
- Loxton, E., J. Schirmer et P. Kanowski, « Employment of Indigenous Australians in the forestry sector: a case study from northern Queensland » (2012) 75:2 *Australian Forestry* 73-81.
- Macdonald, Roderick A., « L'hypothèse du pluralisme juridique dans les sociétés démocratiques avancées » (2002-2003) 33 *Revue de droit de l'université de Sherbrooke* 133-152.
- Mael, Fred A. et Lois E. Tetrick, « Identifying Organizational Identification » (1992) 52:4 *Educational and Psychological Measurement* 813-824.
- Major, Marie-Ève et Nicole Vézina, « The Organization of Working Time: Developing an Understanding and Action Plan to Promote Workers' Health in a Seasonal Work Context » (2017) 27:3 *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 403-423.
- Marshall, Anna-Maria, « Injustice Frames, Legality, and the Everyday Construction of Sexual Harassment » (2003) 28:3 *Law & Social Inquiry* 659-689.
- \_\_\_\_\_, « Idle Rights: Employees' Rights Consciousness and the Construction of Sexual Harassment Policies » (2005) 39:1 *Law & Society Review* 83-124.
- Martin, Thibault, « Normativité sociale et normativité épistémique » (2013) *Socio* 135-152.
- Martin, Thibault et Amélie Girard, « Le territoire, "matrice" de culture. Analyse des mémoires déposés à la commission Coulombe par les Premières Nations du Québec » (2009) 39:1-2 *Recherches amérindiennes au Québec* 61-70.
- Morton Ninomiya, Melody E. et Nathaniel J. Pollock, « Reconciling community-based Indigenous research and academic practices: Knowing principles is not always enough » (2017) 172 *Social Science & Medicine* 28-36.
- McGregor, Deborah, « Aboriginal/non-Aboriginal relations and sustainable forest management in Canada: The influence of the Royal Commission on Aboriginal Peoples » (2011) 92:2 *Journal of Environmental Management* 300-310.

- Méda, Dominique, « La mise en perspective de la valeur travail » (1996) 135:6 *Revue internationale du travail* 693-704.
- Mills, Suzanne E., « Segregation of women and aboriginal people within Canada's forest sector by industry and occupation » (2006) XXVI:1 *Canadian Journal of Native Studies* 147-171.
- \_\_\_\_\_, « The Difficulty with Diversity: White and Aboriginal Women Workers' Representations of Diversity Management in Forest Processing Mills » (2011) 67 *Labour/Le Travail* 45-76.
- \_\_\_\_\_, « The geography of skill: Mobility and exclusionary unionism in Canada's north » (2019) 51:3 *EPA: Economy and Space* 724-742.
- Mills, Suzanne E. et Louise Clarke, « "We will go side-by-side with you." Labour union engagement with Aboriginal peoples in Canada » (2009) 40:6 *Geoforum* 991-1001.
- Monture, Patricia A., « Considering Colonialism and Oppression: Aboriginal Women, Justice and the "Theory" of Decolonization » (1999) 12 *Native Studies Review* 63-94.
- Napoleon, Val et Hadley Friedland, « An Inside Job: Engaging with Indigenous Legal Traditions through Stories » (2016) 61:4 *McGill Law Journal* 725-754.
- Neis, Barbara et Katherine Lippel, « Occupational Health and Safety and the Mobile Workforce: Insights From a Canadian Research Program » (2019) 29:3 *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 297-316.
- Nielsen, Laura B., « Situating Legal Consciousness: Experiences and Attitudes of Ordinary Citizens about Law and Street Harassment » (2000) 34:4 *Law & Society Review* 1055-1090
- Noreau, Pierre, « L'épistémologie de la pensée juridique : de l'étrangeté... à la recherche de soi » (2011) 52:3-4 *Cahiers de droit* 687-710.
- Palaschuk, Nicholas, et Ryan Bullock, « Achievements in Aboriginal Forestry Research: Claims, Evidence and Opportunities » (2019) 18:2 *Small-scale Forestry* 213-234.
- Pélisse, Jérôme, « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés à 35 heures » (2003) 53 *Droit et société* 163-186.
- \_\_\_\_\_, « A-t-on conscience du droit? Autour des *Legal Consciousness Studies* » (2005) 59:2 *Genèses* 114-130.
- \_\_\_\_\_, « Travailler le droit : lectures et perspectives sociologiques » (2018) 59:1 *Revue française de sociologie* 99-125.
- Peredo, Ana María et James J. Chrisman, « Toward a Theory of Community-Based Enterprise » (2006) 31:2 *Academy of Management Review* 309-328.
- Pound, Roscoe, « Law in Books and Law in Action » (1910) *American Law Review* 12-36.
- \_\_\_\_\_, « The Limits of Effective Legal Action » (1917) 27:2 *International Journal of Ethics* 150-167.
- Premji, Stéphanie, Katherine Lippel et Karen Messing, « "On travaille à la seconde!" Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l'ethnicité et du genre » (2008) 10:1 *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, en ligne : <<http://journals.openedition.org/pistes/2181>>.
- Proulx, Guillaume et al, « Untapped potential? Attitudes and behaviours of forestry employers toward the Indigenous workforce in Quebec, Canada » (2020) 50:4 *Canadian Journal of Forest Research* 413-421.
- Quintal-Marineau, Magalie, « The new work regime in Nunavut: A gender perspective » (2017) 61:3 *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien* 334-345.
- Raibmon, Paige, « The Practice of Everyday Colonialism: Indigenous Women at Work in the Hop Fields and Tourist Industry of Puget Sound » (2006) 3:3 *Labor: Studies in Working-Class History* 23-56.
- Ranganathan, Aruna, « Identification and Worker Responses to Workplace Change: Evidence from Four Cases in India » (2021) 74:3 *ILR Review* 663-688.
- Ray, Victor, « A theory of racialized organizations » (2019) 84:1 *American Sociological Review* 26-53.

- Redpath, Lindsay et Marianne O. Nielsen, « A Comparison of Native Culture, Non-Native Culture and New Management Ideology » (1997) 14:3 Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration 327-339.
- Rerden, Warren et Bernard Guerin, « The Employment of Aboriginal and Torres Strait Islanders in Local Government: Issues, Benefits, and Ways Forward » (2015) 8 Australasian Journal of Organisational Psychology 1-16.
- Roseman, Sharon R., Pauline Gardiner Barber and Barbara Neis, « Towards a Feminist Political Economy Framework for Analyzing Employment-Related Geographical Mobility » (2015) 95:1 Studies in Political Economy 175-203.
- Rosso, Brent D., Kathryn H. Dekas et Amy Wrzesniewski, « On the meaning of work: A theoretical integration and review » (2010) 30 Research in Organizational Behavior 91-127.
- Saint-Arnaud, Marie et Charlie Papatie, « *Ejigabwîn* : La foresterie à la croisée des chemins pour les gens de Kitcisakik » (2012) 42:2-3 Recherches amérindiennes au Québec 111-127.
- Sanderson, Chris W., Keith B. Bergner et Michelle S. Jones, « The Crown's Duty to Consult Aboriginal Peoples: Towards an Understanding of the Source, Purpose, and Limits of the Duty » (2012) 49:4 Alberta Law Review 821-853.
- Silbey, Susan S., « After Legal Consciousness » (2005) 1:1 Annual Review of Law and Social Science 323-368.
- \_\_\_\_\_, « Étudier la "conscience du droit" : construction d'une théorie de l'institution à partir de micro-données (traduction de Cléa Hance, Stéphanie Lacour, Cyril Le Roy et Anne Wyvekens) » (2018) 100:3 Droit et société 733-788.
- Snelgrove, Corey, Rita Kaur Dhamoon et Jeff Corntassel, « Unsettling Settler Colonialism: The Discourse and Politics of Settlers, and Solidarity with Indigenous Nations » (2014) 3:2 Decolonization: Indigeneity, Education and Society 1-32.
- Teitelbaum, Sara, « Le respect des droits des peuples autochtones dans le régime forestier québécois : quelle évolution (1960-2014)? » (2015) 56:2-3 Recherches sociographiques 299-323.
- Thiffault, Nelson et Vincent Roy, « Living without herbicides in Québec (Canada): historical context, current strategy, research and challenges in forest vegetation management » (2011) 130:1 European Journal of Forest Research 117-133.
- Thomason, Terry et Silvana Pozzebon, « Determinants of Firm Workplace Health and Safety and Claims Management Practices » (2002) 55:2 Industrial and Labor Relations Review 286-307.
- Toupin, Dominic et al, « Measuring the productivity and physical workload of brushcutters within the context of a production-based pay system » (2007) 9:8 Forest Policy and Economics 1046-1055.
- Trubek, David M. et John Esser, « "Critical Empiricism" in American Legal Studies : Paradox, Program, or Pandora's Box? » (1989) 14:1 Law & Social Inquiry 3-52.
- Vallée, Guylaine, « Les nouvelles formes d'emploi et le "brouillage" de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité du salarié? » (2010) 15:2 Lex Electronica 1-34.
- Vallée, Guylaine et Dalia Gesualdi-Fecteau, « La mise en œuvre de la *Loi sur les normes du travail* : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail » (2017) 11:1 Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail 4-31.
- Villegas, Mauricio García, « Symbolic Power without Symbolic Violence? Critical Comments on Legal Consciousness Studies in USA » (2003) 53:1 Droit et société 137-163.
- Visotzky-Charlebois, Maxine, « Les coûts humains et financiers de la justice: quelle incidence sur l'accès à la justice des personnes accidentées ou malades du travail ? » (2021) 51:2 Revue générale de droit 483-517.
- \_\_\_\_\_, « Le mode de financement de la CNESST comme vecteur de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : qu'en est-il réellement? » (2021) 1:2 Communitas 1-28.

- Webber, Jeremy, « The Grammar of Customary Law » (2010) 54:4 McGill Law Journal 579-626.
- Wyatt, Stephen, « First Nations, Forest Lands, and “Aboriginal Forestry” in Canada : from Exclusion to Comanagement and Beyond » (2008) 28:1 Canadian Journal of Forest Research à la p 171-180.
- Wyatt, Stephen et al, « Strategic approaches to Indigenous engagement in natural resource management: use of collaboration and conflict to expand negotiating space by three Indigenous nations in Quebec, Canada » (2019) 49:4 Canadian Journal of Forest Research 375-386.
- Young, Kathyne M., « Everyone Knows the Game: Legal Consciousness in the Hawaiian Cockfight » (2014) 48:3 Law & Society Review 499-530.

#### RAPPORTS NON GOUVERNEMENTAUX

- Asselin, Hugo et al, « Accroître la capacité des peuples autochtones à participer à la recherche et à en bénéficier », Synthèse des connaissances remise au CRSH dans le cadre de l'initiative « Imaginer l'avenir du Canada », 2017.
- Association nationale de foresterie autochtone, « Fourth Report on Indigenous-Held Forest Tenures in Canada », 2018.
- Charbonneau, Mathieu et Guillaume Hébert, « La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec », Rapport de recherche, Institut de recherche et d'information socioéconomique du Québec, Montréal, 2020.
- Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, « Diagnostic sectoriel de l'industrie de l'aménagement forestier 2004-2005 », Québec, 2006.
- \_\_\_\_\_, « Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Enquête auprès des entreprises – 2012 », Enquête réalisée par le BIP pour le CSMOAF, 2012.
- \_\_\_\_\_, « Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier », Rapport préparé par le Groupe DDM pour le CSMOAF, 2014.
- \_\_\_\_\_, « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016 », Québec, 2017.
- \_\_\_\_\_, « Enquête sur les coûts assumés par les travailleurs manuels dans l'exercice de leur emploi – 2017 », Québec, 2018.
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), « Trousse à outils. Les femmes autochtones dans les métiers non-traditionnels », 2019.
- Conseil des Anicinapek de Kitcisakik (James Papatie, Ogima), « Vécu et réflexion de la communauté Anicinapek de Kitcisakik avec le régime forestier des Québécois », mémoire déposé dans le cadre de la Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise, Val d'Or, 2004.
- Desrochers-Arsenault, Jeanne, Jean-Michel Beaudoin et Marie-Ève Dufour, « Favoriser l'attraction de la main-d'œuvre forestière des Premières Nations : une recherche collaborative de pistes de solutions avec le Conseil des Atikamekw de Wemotaci », Québec, Rapport de recherche : Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval, 2021.
- \_\_\_\_\_, « Motivations et enjeux de la main-d'œuvre autochtone forestière : le cas des Innus de Pessamit », Québec, Rapport de recherche : Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval, 2021.
- Fernandez, Lynne et Jim Silver, « Indigenous People, Wage Labour and Trade Unions : The Historical Experience in Canada » (mars 2017) en ligne : *Canadian Centre for Policy Alternatives* <<http://deslibris.ca/ID/10089543>>.
- ForêtCompétences (Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier), « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2020-2021 », Québec, 2022.

- Gesuladi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois, « L'accompagnement et la représentation des personnes accidentées ou malades. Quel accès? Quelle justice? », Rapport de recherche : projet ADAJ, Université du Québec à Montréal, 2021.
- Lippel, Katherine et al, « Traiter la réclamation ou traiter la personne? Les effets du processus sur la santé des personnes victimes de lésions professionnelles », Rapport de recherche : Service aux collectivités, Université du Québec à Montréal, 2005.
- Loiselle, Marguerite et al, « Les impacts de l'arrivée des "wemitikojik" (colons blancs) au début du XX<sup>e</sup> siècle sur le mode de vie des Abitibiwinnik (Algonquins) : recueil de récits de vie chez les aînés de la communauté de Pikogan », Rouyn-Noranda, Rapport de recherche : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2009.
- McNicoll, M., « Le portrait de la main d'œuvre forestière de la communauté Atikamek de Wemotaci », Rapport de stage : Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval, 2018.
- Pasternak, Shiri et Naomi W. Metallic, dir, « Cash Back. A Yellowhead Institute Red Paper », Yellowhead Institute, Université Ryerson, 2021.
- Posca, Julia, « Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones du Québec », Note socioéconomique : Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, janvier 2018.
- Proulx, Camille et al, « Les entreprises forestières autochtones du Québec », novembre 2016 (dernière mise à jour : janvier 2017).
- Proulx, Guillaume et al, « Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone (Secteur forestier) », Québec, Rapport soumis à : FRQSC et MTESS, Université Laval, 2018.

#### THÈSES

- Lussier, Danielle, *Law with Heart and Beadwork: Decolonizing Legal Education, Developing Indigenous Legal Pedagogy, and Healing Community*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en philosophie, droit, Université d'Ottawa, 2021.
- Major, Marie-Ève, *Étude ergonomique du travail saisonnier et de ses impacts sur les stratégies et les troubles musculo-squelettiques de travailleuses d'usines de transformation du crabe*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en biologie, Université du Québec à Montréal, 2011.
- Saint-Arnaud, Marie, *Contribution à la définition d'une foresterie autochtone : le cas des Anicinapek de Kitchisakik*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en sciences de l'environnement, Université du Québec à Montréal, 2009.

#### MÉMOIRES

- Beaudry, Louis-Pierre, *Dans le bois : la sylviculture dans le parcours professionnel de travailleurs immigrants au Québec*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Université Laval, 2015.
- Germain, Roxane, *Acceptabilité sociale de l'aménagement forestier écosystémique : le point de vue des Algonquins de Pikogan*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en biologie extensionnée de l'UQAM, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2012.
- St-Georges, Gitane, *Préoccupations, valeurs et aspirations des Innus d'Essipit relativement à leur territoire ancestral, le Nitassinan*, Mémoire présenté comme exigence partielle à la maîtrise en sciences du bois et de la forêt, Université Laval, 2009.

Thibault-Leblanc, Maxime, *Travailleurs migrants temporaires dans le secteur des pêches aux Îles-de-la-Madeleine: récits de rencontres dans un contexte d'emploi « sous tension »*, Mémoire présenté comme exigence partielle à la maîtrise en sociologie, Université du Québec à Montréal, 2021.

#### DOCUMENTATION GOUVERNEMENTALE

- BMMB (Direction de la tarification et de la compétitivité des opérations forestières), « Valeur des traitements sylvicoles non commerciaux pour l'année financière 2022-2023 », Gouvernement du Québec (MFFP), mars 2022.
- BMMB (Direction des évaluations économiques et financières), « Manuel de réalisation des appels d'offre des travaux manuels non commerciaux et des travaux techniques », Gouvernement du Québec (MFFP), février 2021.
- Canada, « Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir. Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada », Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2015.
- Canada, « Pensionnats du Canada : Les séquelles », Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, vol 5, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2015.
- Canada, « Pensionnats du Canada : La réconciliation », Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, vol 6, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2015.
- Canada, « Rapport 3 — La préparation des détenus autochtones à la mise en liberté — Service correctionnel Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, automne 2016.
- Canada, « Rapport 6 — Les revendications particulières des Premières Nations — Affaires autochtones et du Nord Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, automne 2016.
- Canada, « Rapport 5 — Les écarts socio-économiques dans les réserves des Premières Nations — Services aux Autochtones Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, printemps 2018.
- Canada, « Rapport 6 — Formation à l'emploi pour les Autochtones — Emploi et Développement social Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, printemps 2018.
- Canada, « Rapport 3 — Accès à une eau potable salubre dans les collectivités des Premières Nations — Services aux Autochtones Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, 2021.
- Canada, « Rapport 11 — Ressources en santé pour les collectivités autochtones — Services aux Autochtones Canada », Rapports, Bureau du Vérificateur général du Canada, 2021.
- Canada, *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, Commission royale sur les peuples autochtones, 5 vol, 1996.
- Canada, *Rapport sur les droits à l'égalité des Autochtones*, Commission canadienne des droits de la personne, 2013.
- CNESST (Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention) et Comité paritaire de prévention du secteur forestier, « Débroussaillage », 3<sup>e</sup> ed, Gouvernement du Québec (CNESST), 2020.
- \_\_\_\_\_, « Hébergement en forêt », Gouvernement du Québec (CNESST), 2021.
- CNESST (Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat) et Comité paritaire de prévention du secteur forestier, « Déplacements en forêt », 1<sup>ère</sup> ed, Gouvernement du Québec (CNESST), 2017.
- \_\_\_\_\_, « Santé en forêt », 2<sup>e</sup> ed, Gouvernement du Québec (CNESST), 2019.
- CNESST, « Protocole d'évacuation et de transport des blessés en forêt », Gouvernement du Québec (CNESST), 2021.
- Forestier en chef, « Analyse des résultats obtenus en matière d'aménagement durable des forêts du domaine de l'État – Période 2013-2018 », Gouvernement du Québec, 2020.

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, « Guide d'application du Règlement sur l'aménagement durable des forêts du domaine de l'État », en ligne : Gouvernement du Québec (2016-2022) <<http://mffp.gouv.qc.ca/RADF/guide/>>.

\_\_\_\_\_, « Stratégie d'aménagement durable des forêts », Gouvernement du Québec, novembre 2015.

\_\_\_\_\_, « Bilan quinquennal de l'aménagement durable des forêts 2013-2018. Participation des communautés autochtones » (2020) en ligne : Gouvernement du Québec <[https://mffp.gouv.qc.ca/documents/forets/amenagement/reddition-comptes/FT2\\_ParticipationAutochtones.pdf](https://mffp.gouv.qc.ca/documents/forets/amenagement/reddition-comptes/FT2_ParticipationAutochtones.pdf)>

\_\_\_\_\_, « Régime forestier de 1986 à 2013. De précieux outils de gestion » (consulté le 22 septembre 2019) en ligne : *Gros plan sur les forêts* <<https://mffp.gouv.qc.ca/forets/quebec/quebec-regime-gestion-outils.jsp>>.

Ministère des Ressources naturelles, « Le nouveau régime forestier. La loi sur l'aménagement durable du territoire forestier – une gouvernance renouvelée », Gouvernement du Québec, 2013.

Québec, *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès. Rapport final*, Québec, Gouvernement du Québec (Jacques Viens), 2019.

Québec, *Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise. Rapport*, Québec, Gouvernement du Québec (Guy Coulombe), 2004.

Québec, « Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018. Chapitre 4 – Audit de performance. Travaux sylvicoles. MFFP », Vérificateur général du Québec (Commissaire au développement durable), printemps 2017.

#### DOCUMENTATION INTERNATIONALE

*Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, Rés AG 61/295, Doc off AG NU, 61<sup>e</sup> sess, supp n°53, Doc NU A/61/ (2007) 1.

*Report of the Special Rapporteur on the rights of indigenous peoples, James Anaya. The situation of indigenous peoples in Canada*, Doc off CDH NU, 27<sup>e</sup> sess, annexe, point 2, Doc A/CDH/27/52/Add.2 (2014).

#### SITES INTERNET

BNQ, « Certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES) », en ligne : Normalisation, Foresterie <<https://www.bnq.qc.ca/fr/normalisation/foresterie/certification-des-pratiques-de-gestion-des-entreprises-sylvicoles-pges.html>>.

CNESST, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé », en ligne : Lois et règlements <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>>.

Gouvernement du Canada, « Les communautés autochtones au Québec » (2022), en ligne : Services aux Autochtones Canada <<https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1634312499368/1634312554965>>.

Gouvernement du Québec, « Possibilités forestières » (2023), en ligne : Bureau du forestier en chef <<https://forestierenchef.gouv.qc.ca/possibilites-forestieres/>>.

\_\_\_\_\_, « Ouvriers / ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière » (2023), en ligne : Gouvernement du Québec – Emploi <<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/explorer-metiers-professions/8422-ouvriers-ouvrieres-en-sylviculture-et-en-exploitation-forestiere>>.



\_\_\_\_\_, « Sylviculture et traitements sylvicoles » (2016-2022), en ligne : MFFP  
<<https://mffp.gouv.qc.ca/les-forets/services-entreprises-et-organismes/sylviculture-traitements/>>.

RBA Groupe financier, « Régimes des Bénéfices Autochtones », en ligne : <<https://www.rba-nbp.qc.ca/fr/regime-de-retraite/regime-des-benefices-autochtone/>>.

Rexforêt, « Contrats octroyés » (2022), en ligne : <<https://rexforet.com/contrats-octroyes>>.

#### DOCUMENTS RELATIFS À L'ÉTHIQUE

Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador*, Wendake, 2014.

Conseil de recherches en sciences humaines, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Instituts de recherche en santé du Canada, *Énoncé de politique des trois conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains*, Gouvernement du Canada, décembre 2018.

Université du Québec à Montréal, *Politique no 54. Politique sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains*, juin 2022.

#### DOCUMENTS AUDIO-VISUELS

Desjardins, Richard et Robert Monderie, *L'erreur boréale*, Office national du film du Canada, 1999, 1h09min.

\_\_\_\_\_. *Le peuple invisible*, Office national du film du Canada, 2007, 1h33min.

Équipe du Wapikoni mobile (Kitcisakik), *Les débroussaillieurs*, Wapikoni mobile, 2016, 05min06sec.

« La communauté de Kitcisakik aura accès à l'électricité en 2025 », Radio-Canada (2 mai 2022), en ligne : ICI Abitibi-Témiscamingue <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1880301/projet-electrification-animiki-ickote-hydro-quebec>>.

Lamothe, Arthur, *Buchérons de la Manouane*, Office national du film du Canada, 1962, 27min.

Lanthier, Stéphanie, *Les fros*, Office national du film du Canada, 2010, 1h11min.

#### AUTRES

AETSQ, FQCF et Groupements forestiers Québec, « Pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES). Cahier des charges », 13<sup>e</sup> édition, avril 2020.

BNQ, « Règles de fonctionnement pour la certification des pratiques de gestion des entreprises sylvicoles (PGES) au BNQ », 11<sup>e</sup> édition, avril 2020.

Rexforêt, *Politique d'octroi de contrats*, Québec, 2019.